

2020年4月1日

報道関係者 各位

日本労働組合総連合会（連合）
企画局（TEL：03-5295-0510）**【速報】連合本部「新型コロナウイルスに関する緊急集中労働相談」集計結果報告**
～内定（採用）取り消しや解雇、契約解除などへの対応～

日頃より大変お世話になっております。

連合は、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用面への悪影響を懸念し、3月4～6日の集中労働相談に続き、2度目となる3月30日（月）～31日（火）の2日間、新型コロナウイルス感染症の影響で内定（採用）取り消しや解雇、契約解除などで困っている方からの労働相談を全国から受け付ける緊急集中労働相談（特設ダイヤル 0120-052-592）を実施しました。受付した労働相談の結果は以下のとおりです。

取材の申込は連合本部・企画局（[Tel:03-5295-0510](tel:03-5295-0510)）、内容に関しては連合本部・労働相談センター（フェアワーク推進センター内 [Tel:03-5295-0555](tel:03-5295-0555)）へお問い合わせください。

- I. 実施日時：2020年3月30日（月）～31日（火）10～15時（両日）
- II. 実施場所：連合本部労働相談センター（フェアワーク推進センター）
- III. 相談件数：連合本部特設ダイヤル 168件（1日目：91件、2日目：77件）
※コール件数 569件（1日目：454件、2日目：115件）
（参考）全国なんでも労働相談ダイヤル 198件（1日目：102件、2日目：96件）
※本部集中労働相談ダイヤルと同期間に受け付けた常時開設のフリーダイヤル（0120-154-052／全地方連合会）で受電した件数
- IV. 相談概況（集計の割合・件数は不明を除く）：
 - 年代別では、20代～30代、40代～50代の相談者がそれぞれ約4割、60代以上が2割弱。性別では女性が約5割超、男性が約5割弱。雇用形態別ではパートタイマー・アルバイト・契約社員など正社員以外からの相談者が約6割強。
 - 業種別ではサービス業（旅行観光、イベント、ブライダル、郵便）などが3割超とトップで、飲食店・宿泊業が1割強、製造業が1割、教育・学習支援業が1割弱と続く。
 - 相談内容別では雇用関係（解雇・退職強要・契約打ち切り49件、休業補償26件）が5割強と最も多く、労働契約関係（雇用契約）が1割弱。全体の相談内容のうち内定取り消しに関する相談は1割（21件）。また、新型コロナウイルスに関わるハラスメント（コロハラ）の相談もあった。※主な相談内容および相談に対する回答（Q&A）は別紙参照。

<参考>3月4～6日実施の連合本部「新型コロナウイルスに関する緊急集中労働相談」集計結果報告

- I. 実施日時：2020年3月4日（水）～6日（金）10～15時（全日）
※3月4～5日は特設ダイヤル、3月6日は無料通信アプリ「LINE」にて受付
- II. 実施場所：連合本部労働相談センター（フェアワーク推進センター）
- III. 相談件数：連合本部特設ダイヤル 191件（1日目：111件、2日目：80件）※コール件数 1,136件
無料通信アプリ[LIN] 42件（新型コロナウイルス以外の相談含む）
- IV. 相談概況（特設ダイヤルのみ、集計の割合・件数は不明を除く）：
 - 年代別では40代～50代が約4割、20代～30代が3割強、60代以上3割超となった。性別では女性が65%。雇用形態別では、パートタイマー・アルバイト・契約社員など正社員以外からの相談が約7割。また個人事業主（フリーランス含む）、経営者からの相談も寄せられた。
 - 業種別では教育学習支援業が15%超、医療福祉業が10%超、飲食店宿泊業が10%弱。
 - 相談内容別では雇用関係（休業補償関係）が4割弱と最も多く、安全衛生関係が2割。

以 上

【別紙】

緊急集中労働相談ダイヤル 寄せられた新型コロナウイルスに関する主な相談内容

◆雇用関係1（解雇・契約解除）◆

○17年前に日本の大学を卒業し、そのまま日本で勤務。コロナを理由に4/24付けで解雇と言われた。最近では狭い部屋に一人閉じ込められ翻訳作業をパソコンも与えられず手書き作業でやらされている。勤務時間も午前6時半から午後10時まで。残業手当もなく賃金を18万円から14万円まで下げられている。（正社員・40代・女性・中国人）

○派遣労働者だが、明日いきなり派遣を切ると言われた。仕事がない中で、派遣元会社は仕事を探すからと自宅待機を命じられていたが、先週、やっぱり「仕事はない」と言われた。（派遣社員・60代・男性）

○正社員として16年間勤務。3/26に会長から電話で「業績が悪いので、4/15付け（給与の締め日）で解雇する」と言われた。急に言われても困ると言っても会長からは「申し訳ない」と言われた。（正社員・男性・飲食店宿泊業）

○妻が脊髄炎を患っており重篤になる可能性があり、コロナの感染防止のために出勤混雑をさけるため9時からの出社を9時30分に変更を求めたが前例がないからという理由で3/18付けで既に会社が準備していた退職届にサインをさせられた。（正社員・60代・男性・卸売小売業）

○派遣先で少し微熱があった。派遣先から「コロナウイルスの可能性があるので、解雇する。帰れ」と言われ帰宅したが、一方派遣元に連絡したら「何故派遣先から帰ったのか」と言われ困っている。（派遣社員・男性・50代）

◆雇用関係2（内定取り消し）

○3/27に4月から勤務予定の会社（旅行会社）からメールが届き、「内定取り消しにつき、通常1カ月分の賃金支払いだが、今回3カ月分支払う。もし働きたいと言われても、あなたの仕事だと入社して休業になる。書類に署名して31日までに提出してほしい」と言われた。関西から勤務先の東京に引っ越しをしたので、その費用も払ってほしいと会社に連絡したが回答はない。（新卒・20代・女性・観光旅行業）

○3/下旬4月から勤務予定の会社（アパレル系会社）からメールで内定取り消しの文面および正式文書が送信されてきた後、3/27郵便で内定取り消しの書面が届いた。会社からは「内定取り消しのお詫びとして30万円を支払う」と記載あり。同じく新卒採用される人たち（全25人）と連絡をとりあったところ、同じように内定取り消しの対応がされており、週明けの今日3/28からどうするか行動を起こそうと話し合っている。関西から勤務先の東京に引っ越しも予定し準備も進めていた。もうこの会社で働く気はないが、少なくともきちんと補償してほしいと思っている。（新卒・20代・女性・小売業）

○2019年10月にイベント会社（ディスプレイ業務）から内定を受けていたが、2020

年 2/末日に会社から内定取り消しの通知メールが送信されてきた後、内定取り消しの書類が送られてきた。まだ返事はしていない。(20代・女性・サービス業)

○3/3日にブライダル関係会社から内定を受けた。その後、内定取り消しの通知を受けたが、コロナの影響と言われた。どうしたら良いか。

(新卒・20代・女性・サービス業)

○兄が10年勤務している会社に、新卒で内定が決まり、明日から勤務の予定だったが、突然内定取り消しと言われた。あきらめてくれなければ兄弟で辞めてもらうことになる。他の従業員も守るため、あきらめて欲しいと言われている。15人くらいの地元の会社。(新卒・20代・男性)

○3/末日から正規職員として入職が内定していたが、突然勤務する予定であった訪問看護事業を閉鎖するので内定が取り消しとなった。既に以前の職場は退職しており、失業状態になってしまう。(正社員・50代・女性・医療福祉業)

○昨年10月まで外資系の飲食店で雇われ店長として勤務。雇用保険には未加入、退社以降は貯金で生活していた。4月から就業するため、新規店舗を開店する会社の採用募集に応募し内定をもらったが、新型コロナウイルスの関係で、内定が取り消された。(30代・男性)

○転職活動の結果、企業から内定をもらった。その企業にお世話になりたいと思い、他社の内定を辞退していたところ、新型コロナウイルスの影響で内定を取り消してくれと連絡。4月から働く予定であったため、また一から転職活動をしなければならなくなった。(30代・男性)

◆休業補償関係◆

○派遣社員として20年勤務。コロナの関連により、派遣先の勤務形態の調整に伴い、派遣の私には3/30-31は休んで欲しい(無給)と告げられた。正社員はテレワークで対応。派遣もテレワークにして欲しいと派遣元が派遣先にも求めたが拒否された。派遣元には休業手当の話もしたが、支給できても4割と言われている。

(派遣社員・女性)

○派遣社員として働いている。4月～6月末までの契約を更新したが、3/27に急に3/末までで打ち切りといわれた。派遣元からは4月分までの休業補償をだすと言われたが納得ができない。(派遣社員・30代・女性・サービス業)

○2/4から派遣で旅館に勤務。5月までの契約期間であったが、4/10で打ち切りと言われた。派遣元からは賃金の6割のみ補償とのこと。契約解除なのに全額でないのか。(派遣社員・30代・男性・飲食店宿泊業)

○学校が休校となり、学童保育にも子供を預けらず仕事を休むことになった。会社に事情を話したら休暇の許可を得た。休暇は年休ではなくコロナの助成金制度を活用し休みでも賃金が支給されると口頭で説明をうけていたが、今日になって使用者側から

「政府の補助を受けるための書類が膨大な量であり、とつても申請手続きをやっていられないので、お金は出せない」と言われた。(女性)

○コロナの関係で店が休業。はじめは休業補償6割払うと言っていたが 自宅に「休業補償は支払わない」との書類が送られてきた。不支給についての同意書を送り返さないと希望退職の意志表示とみなして退職にするとされている。(男性)

○業績が落ち込み仕事量が減少した。会社は仕事量が減少したので出勤日数を減らす。休業してくれと言ってきた。休業時の賃金補償はどうなるのかと聞くと補償は出ないと言われた。国に対して請求できるのか。(50代・女性)

○中国からの部品が止まっているので仕事が週3日→2日になった。派遣元は不可抗力だから穏便にして欲しいと言う。今回のコロナは自然災害なので請求できないと言われた。(女性)

○学校が休校となり、仕事を休むことになった。助成金制度を活用し賃金を支払ってもらおうよう会社に話しをしたら、「あれは会社がもらえるお金であなたには出ない」と言われた。(男性)

◆コロナハラスメント◆

○先週末に法事で帰省し月曜に戻ってきたところ社長に「活動自粛なのに帰省するとは何事か」「きっと新型コロナに感染しているに違いない。陰性が証明されるまで出社するな」「他の社員に感染したらどう責任取るんだ。あんたのせいで会社が潰れたら訴えるぞ」「今からとっとと荷物片づけて帰れ」「もうクビだ。二度と来るな」など一方的に言われ、仕方がないので自席の荷物を片付けていると、除菌スプレーを吹き付けられた。(パートタイマー・女性・製造業)

○保育所で皿洗いをメインにパートで働き、夕方からは病院で受付のパートをしている。コロナウイルスの関係で、保育所の所長から「病院で働いているなら、ばい菌を巻きちらすのだから、来るな。」と言われた。(パートタイマー・女性)

○微熱が出て、念のため保健所や病院に行き、処方箋を飲み、2週間休んだ。体調も良くなったので出勤すると言ったら、会社から新型コロナに感染していると疑われ、「病院からコロナに感染していないという診断書を持ってこなければ会社に出るな」と言われた。納得がいかない。(正社員・男性)

◆安全衛生関係◆

○英会話教室で無期雇用の契約社員として20年ほど勤務。3/末まではコロナ感染防止のため、教室は休みであったが、4月からは再開とのこと。再開は全国の教室で同様。しかし今般の状況では、狭い教室の中で10人程度の子どもとの授業、特に消毒液が配備されていることもなく、マスクも必須ともされない会社側の対応に恐怖を感じる。自宅には高齢者がおり万が一のことを考えるとどうしたら良いのか。(契約社員・50代・女性・教育学習支援業)

以 上

新型コロナウイルスに関する労働相談Q & A (2020年4月1日現在)

連合は新型コロナウイルス感染症の影響で経済情勢の急激な悪化により、今後雇用面への悪影響が強く懸念されることを鑑み、3月4～6日の集中労働相談に続き、2度目となる3月30日(月)～31日(火)の2日間、新型コロナウイルス感染症の影響で内定(採用)取り消しや解雇、契約解除などで困っている方からの相談(168件)を受け付けました。相談対応を通じて雇用に関わる深刻な実態が改めて明らかになりました。

このQ&Aは3月11日に発信した「Q&A」に「雇用関係(解雇・契約解除、内定取り消し)」の項を追加し、「休業補償」「安全衛生」「公務職場」「使用者・個人事業主(フリーランス)」に関係する相談についての回答を掲載いたしました。

職場に労働組合がある場合は労働組合へ相談、ない場合は、職場の同じ働く仲間とともに会社と交渉してみてください。さらに困ったことがあれば、連合へご相談ください(連合労働相談ホットライン:<https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/>)。なお、掲載している回答については、現段階での情報をもとに作成した内容となっていますので、あらかじめご承知置きのうえ、ご活用ください(※厚生労働省・経済産業省・総務省・文部科学省など行政のホームページに掲載された情報をもとに作成)。

連合は、働く者の立場から、使用者側への要請も含めて政府に要請しています(詳細は連合ホームページ参照)。いただいたご意見や不安と感じていることについては、時期をみて連合として政府に要請させていただきます。

ともに乗り越えましょう!

◆雇用関係(解雇・契約解除)◆

Q1. 新型コロナウイルスの影響による会社の経営難を理由に解雇されると言われた

A1. 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効(労契法第16条)。労基法上の手続きとしては、少なくとも30日前に労働者に対して予告をするか、予告をしないときは平均賃金の30日分以上の支払いが必要(労基法第20条)。

回答のポイント

<無期契約の場合>

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により会社の経営が厳しいことを理由とした人員整理に伴う解雇の場合でも、労働者には理由のない解雇ですから、整理解雇の4要件(①人員削減の必要性があったか、②解雇を回避するための努力がされたか、③解雇となる対象者の選定に公平性などがあったか、④説明や協議がきちんとされたか)を満たしていなければなりません。会社にきちんとした説明を求め、話し合いを通じて解雇が回避できるよう対応を求めましょう。

<有期契約（期間途中の解雇）の場合>

使用者は「やむを得ない事由」がある場合でなければ、期間途中の解雇はできません（労契法第17条）。「やむを得ない事由」は通常の解雇事由よりも厳しく判断され、不当な解雇の場合、使用者は少なくとも期間満了までの支払い義務を負います（民法第536条第2項）。期間途中の解雇を受けなげざるをえない場合は、期間満了までの賃金を請求しましょう。

<有期契約（期間満了による雇止め）の場合>

有期契約は期間が満了すれば契約が終了するものですが、更新を繰り返して無期契約と実質的に異なる場合や反復更新の実態、引き続き雇用されると期待させる使用者の言動、契約書の更新に関する記載（更新の有無・内容）など、様々な事情をもとに合理的な期待が認められる場合は、使用者は解雇ができない場合もあります。これらに当てはまれば期間満了ではあっても雇止めを回避することができます。

<寄せられた相談事例>

- 正社員として16年間勤務。急（3/26）に会長から電話で「業績が悪いので、4/15付け（給与の締め日）で解雇する」と言われた。（正社員・男性・飲食店宿泊業）
- 派遣労働者だが、いきなり派遣先から「明日で派遣を切る」と言われた。派遣元から仕事を探すから自宅待機を命じられていたが、先週「やっぱり仕事はない」と言われた。（派遣社員・60代・男性）
- パートで働いている。契約期間がない働き方と聞いていたが、契約書に3ヶ月更新という文書があり、今回契約満了による契約終了で打ち切られることになった。何とかならないか。（パートタイマー・20代・女性・卸売小売業）

◆内定取り消し関係◆

Q2. 新型コロナウイルスの影響による経営悪化を理由に採用内定が取り消された

A2. 採用内定が通知された時点で「始期付き・解約権留保付きの労働契約」が成立したものと解されている。安易に取り消すことはできない。内定取り消しが認められるのは、「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる」場合のみ限られ、これを満たさない内定取り消しは、解雇権の濫用にあたる。

回答のポイント

通常、採用内定通知書や誓約書に内定が取り消される事由が記載されているほか、使用者と労働者の間で取り消し事由が記載されています。ただし記載されていても、それが客観的に合理的でなければならず、今般の新型コロナウイルスによる経営悪化が内定の取り消しの原因だとしても、使用者は内定の取り消しを防ぐために最大限の

努力をした結果でなければなりません（Q 1 回答のポイント整理解雇の 4 要件を満たす必要があります）。単に先行きが不透明、といったような理由での内定取り消しは認められません。また、使用者は内定取り消し対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当事者からの補償などの要求には誠意をもって対応しなければならないことも厚生労働省の指針で示されています。内定取り消しの通知がなされたときは、承諾せず、学校（新卒者の場合）やハローワークに相談を。

<寄せられた相談事例>

- 4 月から勤務予定の会社（旅行会社）から「内定取り消しにつき、通常 1 カ月分の賃金支払いだが、今回 3 カ月分支払う。もし働きたいと言われても、あなたの仕事だと入社して休業になる。書類に署名して 31 日までに提出してほしい」と言われた。関西から勤務先の東京に引っ越しをしたので、その費用も払ってほしいと会社に連絡したが回答はない。（新卒・20 代・女性・観光旅行業）
- 転職活動の結果、企業から内定をもらった。その企業にお世話になりたいと思い、他社の内定を辞退していたところ、コロナウイルスの影響で内定を取り消してくれと連絡。4 月から働く予定であったため、また一から転職活動をしなければならぬ。（30 代・男性）

◆休業補償関係◆

Q 3. 新型コロナウイルスの感染防止のため、仕事を休むことにした場合の賃金は？

A 3. 労働者自らの申し出により休暇を取得する場合は、年次有給休暇や就業規則などの規定に特別休暇などがあれば取得して賃金が支給される休暇制度の活用を。

回答のポイント

労働者自らの申し出により休暇を取得する場合は年次有給休暇や就業規則などの規定に特別休暇などがあれば取得し、会社との話し合いを通じて賃金が確保できるよう対応を求めましょう。各種制度の取得が難しい場合、無給や欠勤での対応となりますが、そのことを理由に労働者が不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。

なお、会社の判断により出勤停止などが指示された場合は、使用者の都合による休業にあたり、使用者は休業手当の支払いが必要となります（Q 4 参照）。

<寄せられた相談事例>

- 軽い風邪を引いていて新型コロナウイルス感染の不安もある。年次有給休暇はすでに全部取得済。会社に休みを取りたいといっても良いか。（パートタイマー・女性・製造業／京都）

Q 4. 新型コロナウイルスの影響で、会社が休業や勤務時間短縮の場合の賃金は？

A 4. 使用者の都合による場合は、使用者は休業手当の支払いが必要。

回答のポイント

使用者の都合による休業の指示や契約期間が短縮された場合、一般的には労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあてはまり、休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）の支払いが必要です。民法 536 条第 2 項では「使用者の責に帰すべき事由」がある場合に、労働者は休業中の全額を請求できるとされています。

「使用者の責に帰すべき事由」についての判断は難しいところですが、天災事変などの不可抗力に該当しない限りはこれに含まれるとされています。休業や勤務時間短縮の回避の努力がされたのかなど、総合的に勘案し判断されます。このことは、正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイト、契約社員、派遣社員など労働基準法上の労働者であれば対象となります。

会社にテレワーク（在宅勤務）の制度がある場合には、内容を確認し利用することも方法です。

<寄せられた相談事例>

- 学校給食の仕事をしている。市町村が業務委託を行っていて勤め先は民間の中小企業。休校の関係で来週以降の仕事がないが、業績が厳しいので、年次有給休暇などはとらずに欠勤してくれと言われた。（パートタイマー・女性・サービス業・40代／大阪）
- 市町村からの委託でスクールバスを請け負う会社の臨時職員として3月末までの契約で勤務。今般の新型コロナウイルスの関連で2/27に勤務は3/2の終了を通告された。3/末までは10日間の年次有給休暇をあてる予定だが、残りの期間の賃金保障はどうなるのか。（臨時非常勤職員・男性・50代・運輸業／新潟）
- 中小企業でアルバイトとして勤務。アルバイトは自分一人であとは正社員。新型コロナウイルスの関係で、時差出勤が促進され、時間を短縮しての就業となった。契約時間は8時間だったが5時間となり、3時間分は就業できない。賃金の減収は大変。どうにかならないか。（アルバイト・女性・20代／東京）
- 母子家庭で正社員として働いている。小学生の子どもが一人いるが、学童保育の教室は子どもでいっぱい感染の不安もあり通わせることができない。一人で留守番させることにも不安があり、休めるなら休みたいが言い出すことができない。このことが原因で解雇されるかもしれない不安もある。（パートタイマー・女性・製造業／東京）

Q 5. 新型コロナウイルスの影響で、小学校などが臨時休業になったことに伴い、仕事を休まざるを得なくなった場合の賃金は？

A 5. 「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」の活用により、賃金の補償を。

回答のポイント

新型コロナウイルスへの対応として臨時休業等した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園等（以下「小学校等」）に通う子どもや、新型コロナウイルスに感染または風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれによる小学校等に通う子どもなどの世話をするために、労働者（正規・非正規を問わず）に有給（賃金全額支給）の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）の助成金制度があります（委託を受けて個人で仕事する方はQ8参照）。詳細は厚生労働省ホームページもしくは学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター（0120-60-3999）にてご確認ください。

会社に対して制度の活用も提示しながら安心してお休みを取得できるよう話し合いをしてください。

医療職などの社会的要請が強い職業等に就かれている方で、お子さんの保育の提供が必要な場合については、訪問による保育の活用等の可能性について市区町村に相談してください。また、内閣府が企業主導型ベビーシッター利用者支援事業におけるベビーシッター派遣事業の3月の利用枠の引き上げを行っています。該当する場合は、企業（会社）に対して制度の活用も提示し安心して働ける環境を求めてください。

<寄せられた相談事例>

○子ども園（保育園）でパートとして勤務しているが、小学校の子どもを2人抱えているため仕事を休んでいる。年次有給休暇を8日間取得するが、あとは無給で休むしかないのか。
（パートタイマー・女性・40代・医療福祉／福井）

◆安全衛生関係◆

Q 6. 職場でマスクをつけさせてもらえない。接客業だからやむを得ないのか？

A 6. 使用者には労働者に対する安全配慮義務がある。

回答のポイント

使用者は、労働者が生命、身体などの安全を確保しつつ労働ができるよう配慮義務（安全配慮義務）があります（労契法第5条）。これを怠った場合には使用者は損害

賠償責任が問われるケースもありえますので、会社にマスクの着用や室内換気など衛生管理体制の強化などの対策について労働組合または会社と話し合いをしてください。

<寄せられた相談事例>

- スーパーの接客業でマスクも着用しているが、会社の衛生に対する意識が希薄。新型コロナウイルスに感染しないか心配。再三店長にアルコールの手配、店入り口付近の手洗い所（お客用）の整理をお願いしても、アルコールについては全く入れてもらえず、手洗い所も荷積みなどで使えるような状況ではなく、改善もしてくれない。うちのお店は大丈夫なのか。（パートタイマー・女性・60代・卸売小売業／東京）
- 学習塾の講師として高校生を担当している。1教室30～40人で開講を継続している。教室のドアは開けるように指示されているが、窓は開かず換気はできていない。会社から「講師はマスクをしてはいけない」と指示されている。声がこもって教室の方に聞こえないことが理由。密集した環境で感染が心配。（女性・教育学習支援業／神奈川）
- ホテルの支配人。新型コロナウイルスの感染予防から従業員にマスク着用指示をしたところ、総支配人から「客商売であり、市内からは感染者はでていないのでマスク着用は不可」と言われた。労働安全衛生の点からどうなのか。（女性・飲食店宿泊業／北海道）
- 病院で勤務。病院のマスクのストックが少なくなったので受付以外はマスク着用指示から外れた。感染が心配。（正社員・女性・医療福祉）

◆公務職場関係◆

Q7. 学校現場で任用されている非常勤講師として働いている。今回の臨時休業に伴い報酬は支払われないのか？

Q7. 総務省の通知をうけ文部科学省より各都道府県教育委員会に適切な対応を求めることの通知が出されている。これにもとづいた対応を求めていく。

回答のポイント

通知において示された「学校現場で任用されている非常勤講師、学校用務員、給食調理員や補助金事業により配置される職員等についても休業期間中もなんらかの業務に携わることが可能であると想定されているところ。このため、各教育委員会及び各設置者において、当該非常勤講師等の任用形態や学校の運営状況等、補助金事業により配置される職員についてはその補助目的を踏まえながら適切な対応を」にもとづき報酬が確保できるよう話し合いをしてください。

<寄せられた相談事例>

- 公立中学校で非常勤嘱託職員として働いている。休校の関係で欠勤するように言われた。

年次有給休暇もないので今後の生活に不安。(臨時非常勤職員・女性・公務／東京)

- 中学校で、長期休暇期間中を除く1年契約の特別支援教員として働いている。市教育委員会と契約。学校の臨時休業に伴い、明日から来なくていい、手当もないと言われた。いきなり収入がなくなり困っている。(臨時非常勤職員・女性・公務)
- 新型コロナウイルス対策で、学校が急に臨時休校となった。児童が来なくなり私の仕事が無くなってしまった。他の人は生活に困らないため休んでいる。夏休みなどはほかの所でアルバイトをしていたが、今回は急な事なので対応できておらず仕事がないまま学校に待機している。このままでよいのか。(パートタイマー・女性・教育学習支援業／中国)

◆使用者・個人事業主(フリーランス)◆

Q 8. 新型コロナウイルスの感染拡大で収入が激減となる個人事業主に対する政府からの支援策はないか？

Q 8. 各種支援策があるので、内容を確認のうえ活用の検討を。

回答のポイント

経済産業省のホームページに各種支援策の案内が掲載されている(例:パンフレット「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ」)ので、内容を確認のうえ活用し、事業継続や雇用確保に向けた対策をしてください。

なお、委託を受けて個人で仕事する方で、学校などの休校に伴う子どもの世話などで仕事ができなくなった場合は、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金(日額4,100円)が支給されます。詳細は厚生労働省ホームページもしくは学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター(0120-60-3999)にてご確認ください。

<寄せられた相談事例>

- 市から委託を請けイベントを手掛ける零細企業を営んでいる。3月上旬から1カ月間開催するイベントを請け負っている。今のところ、イベント中止とはなっていないが、万が一中止となった場合、なんかしらの金銭的な補償は国からでるのか。(経営者・女性／東京)
- 業務請負の会社を運営している。契約先から、委託する業務がなくなったと連絡があった。従業員には休業手当を支払おうと思っているが、会社としてなにか使える制度はないか。(経営者・男性)
- ヨガのインストラクターとして働いていたが、ヨガの受け持ちクラスが全部なくなったため何の保障もなく収入が途絶えた。救いはないか。(フリーランス・女性／東京)

以上