

■障害者福祉

Q きょうされんの調査によると、例えば4月でみると大半のショートステイが減収となり、平均83万3077円の減収となっている。これに対し、減収分をカバーする事務連絡がでたが、フルに加算をとっても1事業所平均28万7千円程度の増収であり、カバーできない。一方、負担上限月額に達していない人の場合は、新たな利用者負担が発生する。

追加の利用料負担について放課後等デイサービスでおこなっているように、国費（公費）で負担する制度をつくるべきではないか。それを前提に減収規模に見合った支援を行うべきではないか。

(答)

- 1 短期入所については、新型コロナウイルス感染症対策の徹底を図りつつ、利用者の一時的な受け入れを行う必要があることを踏まえ、緊急短期入所受入加算の算定を可能とする取扱いを「新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取扱いについて（第8報）」でお示ししています。
- 2 利用者負担については、所得に応じて1月あたりの負担限度額を設定しており、通所系サービスの利用者の多くの方が無料であるなど、その負担が過大なものとならないようにしています。

(障害保健福祉部障害福祉課)

■障害者福祉

Q 就労継続支援事業所への支援（生産活動活性化支援事業）の上限 50 万円では足りない。実態に見合った複数回の支援などが必要ではないか。

（答）

- 1 地域で働く障害者の活躍の場を引き続き確保する観点から、就労継続支援事業所の生産活動をしっかりと支えていくことは重要です。
- 2 このため、第 2 次補正予算において、生産活動活性化支援事業を創設し、生産活動による収入が落ち込んでいる事業所に対し、例えば、設備メンテナンス経費など、その再起に向けて必要となる費用を助成することとしています。
- 3 現在、事業実施に向けて、自治体と準備を進めており、事業所への支援をいち早く開始したいと考えておりますが、併せて、本事業等を通じて引き続き実態の把握に努めてまいります。
- 4 なお、本事業のほか、生産活動の一環として地域で必要となる布マスクを製作している事業所の取組等を、厚生労働省 SNS で情報発信する「#（ハッシュタグ）つながりマスク」プロジェクトなども実施しており、こうした取組も組み合わせ、就労継続支援事業所の生産活動を後押ししてまいります。

（障害保健福祉部障害福祉課）

1. 通所介護（デイサービス・通所リハ）とショートステイの報酬について、上乗せできる特例が設けられたが、厚労省への批判はどの程度よせられているか。
2. 新型コロナの影響による減収対策について、利用者にもかぶせる形で行うのは筋が違いうえ、事前に合意が得られた利用者についてのみ報酬を上乗せするやり方は、制度としていびつであり、不公平感をもたらすのではないか。
3. 今回の特例を使うと、介護保険サービスを限度額いっぱい使っている人の場合、サービスを減らすか、10割負担部分が発生する。こうした方だけ、報酬の特例を使わないとすると、利用者間の不公平が生じる。この問題をどう解決するのか。

(答)

御指摘の特例について、利用者負担を求めずに実施すべき等のご意見もいただいているところではありますが、そもそも感染症対策を徹底することは、利用者の安全や健康を守るためであり、利用者が恩恵を受けるものでもあることから、通常の介護報酬と同様に、利用者の自己負担をお願いすることとしています。

また、新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応を適切に評価する観点から、本来であれば、全ての利用者への適用をしていただくべきではあるものの、他のサービスの利用状況によっては区分支給限度額との関係が生ずることや利用料金の増も生ずることから、利用者への説明や同意を求めている

るものです。

こうした点について、利用者やケアマネジャーの方々にご理解いただけるよう、必要な周知に努めてまいります。

4. 利用者に説明がつかないとの理由で、報酬上乘せをしない事業者もいる。事業者と利用者に矛盾をおしつける減収対策では結局、減収対策にもならないのではないか。
5. 特養なども支援に人手はかかっているが、利用者に特例的な負担増を求めるようなことはしていない。減収が顕著な、通所介護とショートステイだけ利用者の負担増をともなう報酬の上乗せを認めるのは筋が通っているのではないか。

(答)

デイサービスやショートステイについては、施設とは異なり、在宅で日々生活している利用者を日替わりで受け入れるものであることなどから、感染症対策に要する手間がより大きいと考えられるため、このような報酬上の特例を設けたものです。

なお、今回の特例は、事業者において、請求を可能とするという位置付けのものであり、そもそも上乗せ請求をするかどうかは、事業者の判断によるものです。

■ 保健所について

Q この間の各地の保健所職員の長時間労働と改善状況について、厚労省としてどう把握しているか。保健師の増員の必要性について。

(答)

- 1 今般の新型コロナウイルス感染症対応においては、住民からの相談対応や積極疫学調査等により、保健所の職員に過度な業務負担が生じていると承知しています。
- 2 厚生労働省としては、これまで各自治体に対して、
 - ・ 積極的疫学調査等に必要となる人員の雇用に係る経費の助成
 - ・ 外部委託、縮小・延期等が可能と考えられる保健所業務のリスト化
 - ・ 保健師関係団体や健診関係団体との連携による保健師等の確保などの支援を行ってきており、保健所業務の負担軽減が図られてきたものと考えています。
- 3 さらに、先般、都道府県等に対し、業務ごとに必要な人員を確保し、コールセンター等の業務を積極的に外部委託するなど、保健所における業務負担の軽減策を検討し、保健師等の技術系職員が積極的疫学調査等の専門性の高い業務に専念できる体制を整備するよう要請したところであり、厚生労働省としては引き続き必要な支援を行ってまいります。

■非正規雇用労働者への休業手当を支払っていない大企業について

Q 相談はどの程度よせられているか。

(答)

1 新型コロナウイルス感染症については、雇用への影響が出始めたことを踏まえ、2月14日に全国の労働局等に特別労働相談窓口を設置し、労働者、事業主等からの助成金や休業等に関する相談に対応している。

2 同相談窓口においては、休業手当が支払われないという事例を区分して相談件数を集計していないが、「休業」に関する相談件数は6月26日時点の累計で約7万4,000件あり、これらの相談件数に議員ご指摘のような事例も含まれていると考えられる。

大臣官房地方課
労働基準局監督課

Q 休業手当を非正規にのみ支払わないのは、パートタイム・有期雇用労働法等にもとる「不合理な待遇差」となるのではないのか。

Q 非正規雇用労働者への休業手当を支払っていない大企業については、労働者等から相談・告発があった場合は、厚生労働省職員が直接出向いて、企業に対して、法に基づき、「不合理な待遇差」を解消するよう指導等をおこない、雇用調整助成金を使い、休業手当を支払うように促すべきではないか。

こちらのご質問について、以下のとおりご回答いたします。
よろしく願い申し上げます。

○ 労働基準法上の労働者であれば、非正規雇用労働者の方も含めて、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、労働基準法の休業手当の支払が必要となります。

○ 労働基準法の休業手当の支払義務がない場合であっても、同一労働同一賃金の観点からは、正社員に休業手当を支払う一方で、雇用形態が非正規雇用であることのみを理由に、非正規雇用労働者には一律に休業手当を支払わない場合、パートタイム・有期雇用労働法等の規定に違反する可能性があり、同法の違反が認められる場合には、都道府県労働局による助言、指導等を行ってまいります。

○ また、労働基準法上の休業手当の支払の要否にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。

今般、第2次補正予算において、新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例について、大企業も含めて上限額を日額15,000円に引き上げること等の更なる拡充措置を講じておりこの助成金を活用して休業手当を支払っていただくよう、しっかりと働きかけていきたいと考えております。