



人事労務情報

2020
9

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労務管理情報① 令和2年度の最低賃金 40県で引上げ 加重平均 902円へ	1
労務管理情報② 新型コロナ、休業手当が支払われない場合に直接支給される支援金	2
法改正情報 労災保険法改正、複数事業労働者への保険給付が変わります！	3
注目！！① 無登録の給与ファクタリング業者に注意！ 違法な業者を利用しない！	4
トピックス 「書面規制・押印・対面規制」の見直しについて	5
NEWS テレワーク時の労働時間管理の在り方などの検討をスタート	6
相談室 マイナンバーカードの健康保険証利用の申込受付が始まりました	7
実務の疑問解決！ 育児休業中に退職した場合、育児休業給付金はどうなりますか？	8
注目！！② 雇用調整助成金の特例措置等 12月末まで延長です！	8

労務管理情報①

令和2年度の最低賃金 40県で引上げ 加重平均902円へ

厚生労働省は、8月21日、令和2年度の地域別最低賃金の改定額を公表しました。

これは、7月22日に中央最低賃金審議会が示した目安などを参考として、各地方最低賃金審議会で調査・審議した結果を取りまとめたものです。

- ・ 最低賃金の引上げを行ったのは40県で、1円～3円の引上げ → 引上げ額1円は17県、2円は14県、3円は9県
- ・ 改定後の全国加重平均額は902円（令和元年度は901円、平成30年度は874円）
- ・ 最高額 [1,013円] と最低額 [792円] の金額差は、221円（令和元年度は223円、平成30年度は224円）
- ・ 最高額に対する最低額の比率は、78.2%（令和元年度は78.0%、平成30年度は77.3%）

全国加重平均で、前年度は27円、前々年度は26円と大幅な引上げが続いていましたが、今年度は1円のみの引上げとなっています。

中央最低賃金審議会は、今年度については、新型コロナウイルス感染症拡大による現下の経済・雇用への影響等を踏まえ、引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当とし、改定の目安を示しませんでした。それでも40県で引上げが行われるということですが、その引上げ額は小幅なものとなりました。

今後、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経たうえで、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月上旬までの間に順次発効される予定です。

＜すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました＞
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13061.html

公表によると、3円引上げたのは青森や徳島、鹿児島など9県、2円引上げたのは福島や茨城、埼玉、千葉など14県、宮城や神奈川、新潟、福岡など17県が1円の引上げとなっています。一方、新型コロナウイルス感染症の影響などを考慮し、東京や大阪など7都道府県は据え置きとなりました。

労務管理情報②

新型コロナ、休業手当が支払われない場合に直接支給される支援金

従業員を所定労働日に休業させ、その理由が会社の責に帰すべきものであったときには、会社は従業員に休業手当を支給しなければなりません。新型コロナウイルス感染症の影響で多くの企業が休業に踏み切りましたが、休業手当を支給されなかった従業員が発生したことに伴い、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下「休業支援金」）の制度が設けられています。

📄 <https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

1. 新型コロナ、休業支援金の概要

休業支援金は、令和2年4月1日から9月30日（※12月末まで延長決定。8 ページ参照）までの間に会社の指示を受けて休業となったものの、その休業に対する休業手当が支給されなかった中小企業の従業員に対して、休業する前の賃金の8割（1日あたりの上限11,000円・ひと月あたりの上限330,000円）が、休業した日数に応じて国から直接支給されるものです。

初回の申請は「支給申請書」および「支給要件確認書」に、①申請者本人であることが確認できる書類として運転免許証等のコピー、②振込先口座を確認できる書類の写しとして通帳等のコピー、③休業前および休業中の賃金額が確認できる書類の写しとして給与明細等のコピーの3点を添付して、郵送（8/31時点ではオンライン申請は準備中）します。

申請は従業員本人が行う方法と、会社経由で行う方法がありますが、いずれも申請する従業員の休業に関する事項を会社が証明する必要があります。よって、従業員本人の申請であっても、会社の協力は必要です。

2. 申請にあたり、特に確認しておきたいこと

① 複数事業所に勤務し、その複数事業所が休業となった場合の申請について

複数事業所の休業について申請が可能ですが、複数事業所分の情報をまとめて申請する必要があります。別々に申請することはできず、忘れてしまった場合、後から申請した分は無効となります。

② 会社が支給要件確認書への記載に協力しない場合の申請について

仮に、従業員が会社に申し出たにもかかわらず、会社が支給要件確認書への記載を拒むようなケースが生じた場合は、支給要件確認書に、会社の協力が

得られない旨を、会社の主張その他関連する事情とともに記載して申請します。この場合、労働局が会社に対して調査し、会社からの報告を求めます。なお、回答があるまでは審査は行われません。

3. 休業手当との関係

休業支援金は、会社の指示により休業したにもかかわらず、休業手当が受けられない従業員の生活の安定および保護を図ることを目的として創設されました。一方で、労働基準法では、会社の責に帰すべき事由により休業する場合に、休業手当として平均賃金の6割以上の支払いを義務付けています。休業支援金の支給対象となる休業が会社の責に帰すべき事由であったときには、従業員に休業支援金が支払われたとしても休業手当を支払う義務が免除されるものではないため、この休業支援金は矛盾した制度という指摘があります。そのため、厚生労働省では、まずは会社が休業手当を支払うことで受給できる雇用調整助成金の活用を検討するよう周知しています。

なお、従業員が休業支援金を受け取った後に、休業手当を受け取ったときは、休業支援金を返還する仕組みとなっており、休業支援金と休業手当を二重に受け取ることはできません。

- ・ 令和2年4月～6月の休業分の申請期間は9月30日（郵送の場合は必着）までですので、ご注意ください。
- ・ 休業手当を支払っていない場合、従業員から協力を求められる可能性がありますので、適正に対処しましょう。
- ・ 不正受給であった場合には、労働者に対して、支給を受けた額に加えてその額の2倍までの額（合計して、最大で支給を受けた額の3倍の額）と年3%の延滞金を請求されることがあります。また、その関係者が故意に偽りの証明等をしたために不正受給が行われた場合には、支給を受けた労働者と連帯して上記の額を納付するよう求めることや、その名称等が公表されることがあります。

法改正情報

労災保険法改正、複数事業労働者への保険給付が変わります！

政府による働き方改革の推進もあり、多様な働き方を選択する方やパート労働者等で複数就業している方が増えるなど、副業・兼業を取り巻く状況は変化しています。このことを踏まえ、複数事業に勤務する労働者が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、労働者災害補償保険法（労災保険法）が改正され、令和2年9月1日より、複数事業労働者の労災保険給付の取扱いが変わりました。改正のポイントを確認しましょう。

1. 改正内容の概要

(1) 制度改正の対象者について

今回の制度改正は、複数の会社等に雇用されている労働者が対象となります。具体的には、業務や通勤が原因でけがや病気などになったり死亡した時点で、2つ以上の会社等に雇用されている労働者（「複数事業労働者」）です。ただし、被災した時点で1つの会社等でのみで雇用されている場合や、すべての会社等を退職している場合であっても、その原因や要因となる事由が発生した時点で、2つ以上の会社等で雇用されている場合は、「複数事業労働者に類する者」として、改正制度の対象となる可能性があります。なお、労働者だけでなく、特別加入者についても、改正制度の対象となります。

(2) 改正のポイント

労災保険制度における複数事業労働者のセーフティネットを整備するための改正であり、主なポイントは次の2点です。

- (1) 保険給付について、すべての勤務先の賃金額を合算した額をもとに決定する。
- (2) すべての勤務先の業務上の負荷（労働時間やストレス等）の負荷を総合的に評価して労災認定を判断する。

なお、これらの改正は、令和2年9月1日以降に発生したけがや病気等についてのみを対象とし、8月31日以前に発生したものについては、従来どおり改正前の制度により労災保険給付が行われます。

また、今回の制度改正は、メリット制には影響せず、業務災害が発生した事業場の賃金に相当する保険給付額のみがメリット制に影響します。

※ メリット制・・・各事業場における業務災害の発生率に応じて、労災保険率または労災保険料を増減させる制度

2. 賃金額を合算して保険給付額等を決定

労災保険給付のうち、会社を休んだときに給付される休業（補償）給付や死亡したときに給付される遺族（補償）給付などは、働いている会社等から支払われる賃金額を基礎として給付基礎日額（保険給付の算定基礎となる日額）が決定されます。これまで、けがや病気などの原因となる事故や出来事があった会社の賃金額を基礎として給付基礎日額を決定し、複数の会社等に雇用されていたとしても、それらすべての会社等の賃金額をもとに労災保険給付を受けることはできませんでした。今回の改正により、給付基礎日額を使用して保険給付を決定する給付（☆）については、雇用されているすべての会社等で支払われている賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額が決定されることになりました。

☆ 対応となる主な給付

- ・ 休業（補償）給付、複数事業労働者休業給付
- ・ 障害（補償）給付、複数事業労働者障害給付
- ・ 遺族（補償）給付、複数事業労働者遺族給付
- ・ 傷病（補償）年金、複数事業労働者傷病年金

【賃金額合算の具体例】



3. 仕事での負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価

これまででは、複数の会社等で雇用されている場合でも、それぞれの会社等での業務上の負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して、労災認定の判断をしていました。今回の改正では、雇用されている会社等のうち1つの会社等における業務上の負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価しても労災認定できない場合は、雇用されているすべての会社等における業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定の判断をすることになります。

これにより、複数の会社等での業務を要因とする傷病等についても、労災保険給付の対象（☆）となります。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

☆ 「複数業務要因災害」の主な保険給付

- ・ 複数事業労働者休業給付
- ・ 複数事業労働者障害給付
- ・ 複数事業労働者遺族給付
- ・ 複数事業労働者傷病年金

【負荷の総合的評価の具体例】



副業・兼業を希望する者は近年増加傾向にあり、また、政府は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の見直しも行っています。副業・兼業推進への動きと合わせ、複数の会社で働く者への労災保険給付の取扱いについて理解しておきましょう。



＝ 無登録の給与ファクタリング業者に注意！ 違法な業者を利用しない！

◆ 給与ファクタリングとは

「給与ファクタリング」とは、企業の資金調達手段の一つであるファクタリングの仕組みを利用したもので、個人の給与を債権とみなし、その給与債権を給与ファクタリング業者に買い取ってもらう資金調達方法をいい、手数料を差し引かれた額を給料日より前に現金で手に入れることができます。しかし、貸金業登録を受けずに給与ファクタリングを行うことは違法であり、こうした無登録業者（ヤミ金融業者）を利用した場合、高額な手数料を支払わされることになります。

給与ファクタリングの仕組み

- ① 個人が給与ファクタリング業者へ、給与（賃金債権）を売却（譲渡）する
- ② 給与ファクタリング業者が個人へ、手数料を引いた金額を提供する
- ③ 勤務先から個人へ、給与が支払われる
- ④ 個人が給与ファクタリング業者へ、手数料を含めた金額を支払う

たとえば、①で10万円を売却し、②で手数料3万円が引かれた7万円が交付され、①から15日経過後のタイミングで④の10万円を支払うとなった場合、実質年1,042%の金利となります（出資法で定める上限金利は年20%）。

◆ 警察庁や金融庁からの注意喚起

貸金業登録を受けていない給与ファクタリング業者により、年利換算で数百から1,000%超の高額な手数料を支払われるケースもあります。また、複数の給与ファクタリング業者と契約を結び、多重債務に陥るおそれもあります。「給料を即日現金化」「借金じゃないから利息ゼロ」などの誘い文句には要注意です。国民生活センターへも、高額な手数料や強引な取り立ての相談が寄せられています。必要に応じて、社員に通知等をしてよいかもしれません。

【金融庁による呼びかけポスターの一部】

～「給与ファクタリング」に関する被害事例～

- 年利換算で数百%にもなる利息の支払
- 家族や勤務先へのしつこい電話や大声での恫喝
- 高額な遅延損害金の請求

**あなたの生活が破綻するおそれがあります！
ヤミ金融業者を絶対に利用しないでください**

トピックス

「書面規制・押印・対面規制」の見直しについて

新型コロナウイルスの感染が拡大し、令和2年4月に政府から緊急事態宣言が発出され、不要不急の外出をやめること、また、出社せずにできる仕事はテレワークなど在宅勤務で対応するように要請されました。しかし、コロナ禍のなか、「ハンコを押すために出社」というケースが生じ、政府は「押印が常に必要」という誤解を解くとともに、押印の慣行の見直しを行うことにしました。時系列でみていきましょう。

1. 6月：「押印についてのQ & A」の公表

www.moj.go.jp/content/001322410.pdf

コロナ禍でテレワークが推進されるなか、行政手続、民間取引で必要とされる押印がその妨げになっていることが問題視されました。そこで、内閣府、法務省、経済産業省は6月19日に「押印についてのQ & A」を公表し、民間同士の取引においては、「契約書に押印は必ずしも必要ない」という見解を示しました。Q & Aは計6問から構成されますが、まず、冒頭の問1で次のように示されました。

契約書に押印しなくても、法律違反にならないか

- ・ 私法上、契約は当事者の意思の合致により、成立するものであり、書面の作成及びその書面への押印は、特段の定めがある場合を除き、必要な要件とはされていない。
- ・ 特段の定めがある場合を除き、契約に当たり、押印をしなくても、契約の効力に影響は生じない。

他のQ & Aによると、本人による押印があつたとしても、文書の真正な成立を証明するための形式的証拠力を確保するという面では万全というわけではないとし、テレワーク推進の観点からは、必ずしも本人による押印を得ることにこだわらず、不要な押印を省略したり、「重要な文書だからハンコが必要」と考える場合であっても、押印以外の手段で代替したりすることが有意義という見方を示しています。また、押印以外で、文書の成立の真正を証明する手段として、次のものを提案しています。

- ・ 継続的な取引関係がある場合
→ メール本文や送受信記録などの保存
- ・ 新規に取引関係に入る場合
→ 契約締結前段階での運転免許証に記載された氏名や住所など本人情報の記録や保存
- ・ 電子署名や電子認証サービスの活用

2. 7月初め：「書面、押印、対面」を原則とした抜本の見直しに向けた共同宣言

<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/document/200708document01.pdf>

内閣府、規制改革推進会議および四経済団体は、7月8日に、『「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識の抜本の見直しに向けた共同宣言』を行いました。この趣旨は、新しい生活様式・ビジネス様式を拡大・定着させる取り組みのなかで顕在化した「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識を、デジタル技術の積極活用によって社会全体で転換し、時代の要請に即した行政手続・ビジネス様式を速やかに再構築するというものです。これを実現するため、「行政手続の見直し」と「民間の取引における見直し」とに分けて、内閣府、規制改革推進会議および四経済団体が一丸となって推進していく取組みが掲げられています。

そのなかで、民間の商慣行等見直しについては、次のように示されています。

- ・ 取引先等との協調や経営者のリーダーシップに基づき、押印廃止や書面の電子化を推進するなど、民間の「書面、押印、対面」の商慣行等の見直し
- ・ 契約書、見積書、請求書、領収書等について、不要とみられる押印廃止や電子化及び電子署名等の電子認証の周知
- ・ 商談、送金・振込におけるオンラインシステム

3. 7月中旬：政府が「書面・押印・対面規制の見直し方針」を決定

政府は7月17日に、規制改革実施計画を閣議決定し、新型コロナウイルス感染防止やデジタルガバナメント実現の観点から、書面規制、押印、対面規制の見直しを進め、電子化を促進する方針を示しました。具体的な内容は、次のとおりです。

書面・押印・対面規制の見直し

- 行政手続に関するもの
 - ・ 各府省は、書面・押印・対面を求める行政手続について、新型コロナウイルスへの緊急対応として、必要な措置を講じ、周知。
 - ・ 恒久的な制度的対応として、書面・押印・対面が求められている全ての行政手続について、各府省が、年内に順次必要な検討を行い、法令、告示、通達の改正等を行う。
- 民民間の商慣行等による手続に関するもの
 - ・ 押印の廃止を推進するため、内閣府、法務省及び経産省がQ & Aを発出し、押印の効果が限定的であることを示す。【措置済・前掲1.】
 - ・ 電子署名を利用しやすくするため、クラウドを利用した電子認証サービスのうち一定のものについては、電子署名に該当することをQ & A等で明らかにし、周知。
 - ・ 金融機関における口座開廃、融資の申込み等の手続について、金融庁は業界と連携して検討を行う場を設け、書面・押印・対面の不要化や電子化を促進。

4. 社会保険の手続書類、事業主の押印・署名の省略が可能に

前掲3. に関連し、行政手続における緊急対応としての必要な措置が始まっています。

たとえば、厚生労働省は、日本年金機構へ「新型コロナウイルス感染症の感染防止等の観点からの適用事業所が書面で提出する届出等における押印及び署名の取扱いについて」という通達で次のように明記し、事業所が日本年金機構に提出する届出等について、当分の間、事業主の押印または署名を省略できることにしました。

適用事業所が日本年金機構に書面で提出する届出等においては、事業主の押印又は署名を必要としているところであるが、当分の間、事業主の押印又は署名がなくても、そのことのみをもって不備返戻を行わず、処理を行って差し支えない。

「新型コロナウイルスへの対応として社会全体で幅広く実践されたテレワーク等の取組みを後戻りさせることなく、新しい生活様式・ビジネス様式を拡大・定着させ、社会全体のデジタル化を一気呵成に実現する必要がある」と明言された共同宣言に基づき、政府は、書面・押印・対面規制の見直し（前掲3.）を令和2年度内に行うことにしています。

NEWS

＝ テレワーク時の労働時間管理の在り方などの検討をスタート

厚生労働省は、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を立ち上げ、8月を初回とした月に1回の検討会を開催することとしました。

◆ 目 的

新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されました。この経験により、働き方の観点から、テレワークの際の労働時間管理の在り方や社内コミュニケーションの不足への対応など、様々な検討課題も見えてきました。そのため、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを進めていくことができるよう、適切な労務管理を含め、必要な環境整備に向けた検討を進めます。

◆ 具体的な検討課題

- ・ テレワークの際の労働時間管理の在り方
- ・ テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス
- ・ テレワークの対象者を選定する際の課題
- ・ その他、テレワークの実施に際しての労務管理上の課題

また、大規模な「テレワークにおける労務管理等に関する実態調査」を行うことも予定されています。

新型コロナ感染症により「新しい日常」の実現が求められており、新しい働き方としてテレワークは注目されています。今後、政府として、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」等の見直しなど、実態を踏まえた就業ルールの整備に取り組むということです。

相談室《人事労務管理》

マイナンバーカードの健康保険証利用の申込受付が始まりました



人事部長

特別定額給付金の申請やマイナポイントの受付開始で、マイナンバーカードの交付申請が増えているようです。通知カードも廃止されましたし、私もそろそろ申請を検討しようかと。ところで、以前、マイナンバーカードを健康保険被保険者証（以下「健康保険証」）として利用できるようになると伺いました（2020年2月号参考）が、その後の動きはいかがでしょうか。



社労士

令和3年3月からマイナンバーカードを健康保険証として利用できる制度が始まる予定のことです。実は、8月中旬からマイナンバーカードのポータルサイト「マイナポータル」で、申込受付がスタートしてまして、今後のスケジュールは、次のようになっています。

○ 現在

- ・ マイナポータルで、マイナンバーカードを健康保険証として利用するための申込みが可能に

○ 2021年3月から(予定)

- ・ 医療機関・薬局などで、順次マイナンバーカードを健康保険証としての利用が可能に
- ・ マイナポータルで、順次特定健診情報の閲覧が可能に

○ 2021年10月から(予定)

- ・ マイナポータルで、薬剤情報・医療費の閲覧が可能に

○ 2021年分所得税の確定申告から(予定)

- ・ 確定申告における医療費控除の手続きで、マイナポータルを通じて自動入力することが可能に



人事部長

なるほど。健康保険証としての利用は、政府のマイナンバーカード普及の取組策のひとつだと思いますが、マイナンバーカードを健康保険証として利用するとどのようなメリットがあるのでしょうか。



社労士

そうですね。政府からの広報では次のメリットが挙げられています。

- ① 就職・転職・引越をしても健康保険証として継続的に使用できる
- ② マイナポータルで特定健診情報や薬剤情報・医療費を見ることができる
- ③ マイナポータルで確定申告の医療費控除が簡単にできる
- ④ 窓口への書類（健康保険証、限度額適用認定証等）の持参が不要になる

①のメリットは分かりやすいですね。また、これまでのように、事前に限度額適用認定証を申請しなくても、高額療養費制度における限度額以上の支払いが免除されるので、④も有益かもしれませんね。

人事部長

なるほど。マイナポータル全体で見ると、確定申告を行う際の利便性も高まりそうですね。



社労士

既にマイナポータルに利用申込みのページが設けられていますので、一度、ご覧になってはいかがでしょうか。パソコンの場合とスマートフォンの場合の利用申込方法の動画も公開されていますよ。

🔗 https://myrna.go.jp/html/hokenshoriyou_top.html?fbclid=IwAR2jRv7ros5drqQWeFXg87T91cJfNTxGqWfK8u21o1gTxnuV_FgR2RAto

実務の疑問解決！

育児休業中に退職した場合、育児休業給付金はどうなりますか？



新型コロナウイルス感染症により、勤務の在り方が変わった方や働き方への考え方が変わった方も多いようです。育児休業取得中で、職場復帰を目指し、これまで雇用保険から育児休業給付を受けてきたものの、職場復帰をせずに退職するケースも出てきました。この場合の育児休業給付金の取扱いを確認しておきましょう。

(1) 育児休業給付金について

育児休業給付金とは、子育てのため育児休業を取得し、給与収入がなくなる労働者をサポートするため、雇用保険から支給される給付金のことで、次の要件のすべてを満たした者に給付されます。

- ① 雇用保険に加入している
- ② 育児休業前の2年間に11日以上働いた月が12か月以上ある
- ③ 育児休業中に賃金（育児休業前の賃金の8割以上）が支払われていない
- ④ 育児休業終了後に職場復帰する予定である

要件の④にあるように、育児休業給付金は職場復帰を前提としています。

また、支給額は、簡単にいうと、育児休業を開始してから半年の間は育児休業開始直前の給与の67%、半年以降は育児休業開始直前の給与の半分となります。

(2) 育児休業中に退職した場合

育児休業開始時点で退職が予定されている場合を除き、育児休業期間中に退職（雇用保険を喪失）した場合でも、給付金を返金する必要はありません。ただし、離職日の属する支給単位期間(※)以降は支給対象とならないので、原則、退職日の属する支給単位期間のひとつ前の支給単位期間分までの支給となります。なお、退職日が支給単位期間の末日の場合は、退職日が含まれる支給単位期間まで支給されます。

※ 支給単位期間…育児休業開始日から1か月ごとに区切られた期間

【例】 育児休業開始日が10月10日の場合、当月10日から翌月9日までが支給単位期間となります。

- ・ 9月8日に退職した場合
7月10日～8月9日の支給単位期間まで支給
- ・ 9月9日に退職した場合
8月10日～9月9日の支給単位期間まで支給

育児休業給付金は休業終了後に職場に復帰することが予定されている労働者に支給される給付金です。育児休業に入る前に、きちんと説明をしておきましょう。



雇用調整助成金の特例措置等 12月末まで延長です！

新型コロナウイルス感染症は、その収束時期を見通すことができず、雇用への影響も続いています。その影響もあり、8月28日、政府は雇用調整助成金の特例措置等の期間の延長等を発表しました。

◆ 雇用調整助成金等の延長

9月末に期限をむかえる雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、令和2年12月末まで延長されます。その後は、休業者数、失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、段階的に通常制度に戻すとしています。

◆ 小学校休業等対応助成金等の対象期間の延長

新型コロナウイルス感染症にかかる小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえなくなった保護者支援のための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・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について、対象となる休暇取得の期限を令和2年2月27日から12月末まで延長する予定です。