

令和2年3月13日

一般社団法人 岐阜県経営者協会
会長 小川 信也 殿

新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請書

日頃より、労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、国内の複数地域で、感染経路が明らかではない患者が散発的に発生しており、一部地域では小規模の患者クラスター（集団）が把握されている状態になっています。現時点では、まだ大規模な感染拡大が認められている地域があるわけではありませんが、経済的には海外からの観光客の減少に加え、製造業のサプライチェーンに与える影響を懸念する声や、各種イベントの中止、外出自粛により国内の消費活動が短期的に下押しされ、こうした状況が長引けばより厳しい状況になることも懸念されています。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省として事業主の皆様の雇用維持の努力を一層強力に支援するため、雇用調整助成金の特例措置を講じるとともに、そうした内容を踏まえた各種支援のご案内に係るリーフレットを労働局等を通じて周知しているところです。また、小学校等の臨時休業等に伴う保護者の休暇取得支援に向けた新たな助成制度を創設したところです。

貴団体におかれましては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けて、発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう、従業員の方々が休みやすい環境整備に協力していただくとともに、下記の事項につきまして、周知啓発に向けたご協力をお願い申し上げます。

なお、厚生労働省においては、特別相談窓口を設置し各種相談に応じております。相談窓口の設置箇所、特例措置等の各種支援の内容につきましては厚生労働省 HP (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html#hata_rakukata) をご参照いただきますようお願いいたします。

- 一 今般、雇用調整助成金の特例の対象となる事業主を、新型コロナウイルスの感染症の影響を受ける全ての事業主に拡大するとともに、北海道のように緊急事態宣言を

発出して活動の自粛を要請している地域に対しては生産指標要件の更なる緩和、助成率の引上げ等の措置を行うこととしております。

こうした特例措置を活用していただき、従業員の雇用維持に努めていただくようお願いいたします。また、教育訓練を行った場合には雇用調整助成金の助成額が加算されますので、新入社員については教育訓練の機会を設けるなど将来の戦力として雇用を維持していただくようお願いいたします。

二 職を失った方を対象とした求人を積極的に提出していただくなど、職を失った方の雇入れについて特段のご配慮をお願いいたします。

三 新卒の内定者の取扱いについて、特段のご配慮をいただくとともに、2020年度卒業予定者等に対する採用に係る広報活動についても、多様な通信手段を活用した説明会の実施などの十分な情報発信を行うよう特段のご配慮をお願いいたします。

四 有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々等の雇用の安定とその保護を図るため、特段の配慮をお願いいたします。

五 障害者の方など課題を抱える方の雇用の安定に向け、特段の配慮をお願い申し上げます。特に、基礎疾患を有する者では重症化するリスクが高いとされていることから、感染リスクを減らすためにテレワークや時差出勤の積極的な活用の促進などの取組へのご協力をいただきますよう、お願いいたします。

六 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休暇に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用労働者か非正規雇用労働者か否かを問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金を創設しましたので、取組への御協力をいただきますようお願いいたします。

岐阜労働局長

畑 俊一



新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

雇用調整助成金とは、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が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【追加の特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。
- ② 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
イ 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」とは】

以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小してしまった場合。
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合。
- ・労働者が感染症を発症していないが、行政の要請を受けて事業所を閉鎖し、事業活動が縮小した場合。
- ・小学校の休校により、大半の労働者が長期的に休暇を取得することにより、生産体制の維持等が困難になり営業を中止した場合。

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

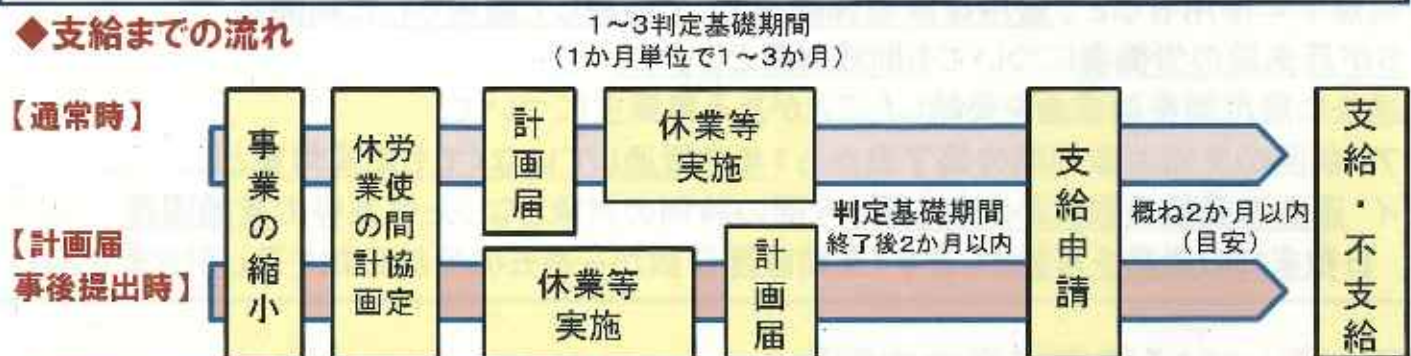


助成内容と受給できる金額	助成率(大企業)	助成率(中小企業)
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人1日当たり8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在) ※ 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算(額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出することが必要です。(※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。)
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合)※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

- | | |
|---|-------------------------|
| 休業等実施計画届 | 休業予定日、規模等を記載。 |
| 事業活動の状況に関する申出書
(新型コロナウイルス感染症関係用) | 事業縮小の状況を記載。 |
| 【添付】労使協定書 | ・ 労使協定書 |
| 【添付】事業所の状況に関する書類
(生産指標は届出前月の数値で確認します。) | ・ 労働者代表確認書類 |
| | ・ 生産指標(売上高等)のわかる書類 |
| | ・ 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類等 |



◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

- ① 休業の実施予定時期・日数、② 休業の時間数、
- ③ 対象となる労働者の範囲及び人数、④ 休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
 - 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
 - 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
 - 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
 - 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20(大企業の場合は1/15)以上となるものであること。
- 詳細については、最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。
支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当額の算定基準の整理にご協力ください。

令和2年3月9日作成

※順次更新し、厚生労働省HP(小学校等の臨時休業等に伴う保護者の休暇取得支援)に最新情報を掲載します。

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 (詳細版)

- (1) 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に
通う子ども
- (2) 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染し
たおそれのある、小学校等に通う子ども
- の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、**労働基準法上の年次
有給休暇とは別途、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主に対する
助成金制度を創設します!**

【助成内容】

令和2年2月27日から3月31日において、

有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

* 1日1人当たり**8,330円**を助成の上限とします。(大企業、中小企業ともに同様)

① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

○ 「臨時休業等をした」とは

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から可能な範囲で利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です(※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して特別に欠席を認める場合は対象となります。)

○ 「小学校等」とは

- ・ 小学校、義務教育学校(小学校課程のみ)、各種学校(幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。)、特別支援学校(全ての部)
★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校(後期課程)、高等学校、各種学校(高等学校までの課程に類する課程)等も含む。
- ・ 放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・ 幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

② 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

- ・ 新型コロナウイルスに感染した者
- ・ 発熱等の風邪症状が見られる者
- ・ 新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者

③対象となる保護者



- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・上記のほか、各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

④対象となる有給の休暇の範囲

○春休み、土日・祝日に取得した休暇の扱い



「(1)の臨時休業等をした小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：学校の元々の休日以外の日
（※春休みや日曜日など元々休みの日は対象外）
- ・その他の施設（放課後児童クラブ等）：本来施設が利用可能な日

「(2)新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校の春休みなどにかかわらず、令和2年2月27日から同年3月31日までの間は対象

○半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い



- ・対象となります。
- なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

○就業規則等における規定の有無



- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則等が整備されていない場合でも要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

○労働者に対して支払う賃金の額



- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。



小学校等の臨時休業等により子どもの世話が必要となる労働者に有給の休暇を取得させましょう！

◎申請の受付はまだ開始していません。申請期間や手続が決まり次第、早急にお知らせします。

◎制度の詳しい支給要件や申請書類等についても、詳細が固まり次第、厚生労働省HPや都道府県労働局を通じてお知らせします。

新型コロナ 休暇支援 [検索](#)

