



～ 今月の特集 ～

1. 雇用調整助成金の特例措置拡大
2. 新型コロナウイルスに係る健康保険制度の傷病手当金について

1. 雇用調整助成金の特例措置拡大

5月1日に厚生労働省から雇用調整助成金特例措置拡大が発表され、新型コロナウイルス感染症に影響を受ける全業種の事業主に対し、令和2年4月8日以降の休業等に遡及して以下の内容が適用されることになりました。

①中小企業が都道府県知事からの休業要請を受け等、一定の要件を満たす場合は、休業手当全体の助成率を特例的に100%とする

休業等要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合において、下記の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率が特例的に100%となります。

◆新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づ

き都道府県対策本部長が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っている

◆以下のいずれかに該当する手当を支払っている

1. 労働者の休業に対して100%の休業手当
2. 上限額(8,330円)以上の休業手当
(支払率が60%以上の場合に限る)
※教育訓練を行わせた場合も同様

②①に該当しない場合であっても、中小企業が休業手当を支給する際、支払率が60%を超える部分の助成率を特例的に100%とする

中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、賃金の60%を超えて休業手当を支給する場合、60%を超える部分に係る助成率が特例的に100%となります。

※教育訓練を行わせた場合も同様

※対象労働者1人1日当たり8,330円が上限

★特例措置の拡充内容★

具体的な拡充内容について簡単にまとめてみました。

- 生活指標要件の緩和
→1ヶ月5%以上の低下
- 対象となる休業
→雇用保険に加入していない労働者の休業も対象に
- 計画書の提出時期
→6月30日までの事後提出を認める
- クーリング期間
→撤廃
※過去に雇用調整助成金を受給していても支給期間満了日から日をおかず助成対象になります
- 被保険者期間要件
→撤廃
- 短時間休業の要件緩和

→休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/40(中小企業)、1/30(大企業)になるもの

• 残業相殺制度

→停止

• 助成率の引き上げ

→教育訓練または休業をした場合の助成率を2/3⇒4/5(中小企業)、1/2⇒2/3(大企業)へ

※解雇等を行わない場合は9/10(中小企業)、3/4(大企業)になります。解雇の有無は1月24日から賃金締切期間(判定基礎期間)の末日までの労働者について

• 教育訓練を実施したときの加算増額

→教育訓練が必要な雇用保険被保険者へ訓練(自宅でのインターネットを用いたものも含める)を行った場合、被保険者1人1日当たり2,400円(中小企業)、1,800円(大企業)を加算します。

参照：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11128.html



2. 新型コロナウイルスに係る健康保険制度の傷病手当金について

新型コロナウイルス感染症に感染し、その療養のため欠勤となった場合、被用者保険(組合健保や協会けんぽ等)に加入されている方であれば、他の疾病に罹患している場合と同様に、療養のた

めに労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2に相当する金額が、傷病手当金として支給されます。

? 労務に服することが出来なかった期間とは・・・
発熱などの症状があるため自宅療養を行った期間も含まれます。

ただし、本人に自覚症状は無いが濃厚接触者になったという事由で休暇を取得した場合においては適用されません。当人が労務不能であると認められない限り手当金は支給されません。

申請には医師による労務不能の証明が必要になりますが、やむを得ず医療機関を受診できず、医師の証明がない場合においても、事業主の証明書により、労務不能と認められる場合があります。

また、国民健康保険に加入している方については、市町村によっては、条例により、新型コロナウイルス感染症に感染するなどした被用者に傷病手当金を支給する場合があります。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者(各自治体の健康保険課等窓口)にご確認ください。

参照：<https://www.mhlw.go.jp/content/000604969.pdf>

感染予防に努めましょう!



(発行元) SATO 社会保険労務士法人東京オフィス
〒170-0005
東京都豊島区南大塚3丁目32番1号
TEL:03-6831-3310