



### ★★今月の特集★★

1. 小学校休業等対応助成金の上限額等の引上げ及び対象期間の延長について
2. 雇用調整助成金の手続き簡素化・拡充について
3. コロナの影響で事業所様から多く寄せられるご質問

#### 1. 小学校休業等対応助成金の上限額等の引上げ及び対象期間の延長について

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に関して、以下3つの要件が変更されます。  
※補正予算成立後

- ①1日当たりの上限額の引上  
8,330円→15,000円  
(4月1日以降取得分)
- ②対象となる休業等の期限の再延長  
令和2年3月31日まで→同年6月30日まで  
→同年9月30日まで
- ③申請期間  
令和2年9月30日まで→同年12月28日まで

《小学校休業等対応助成金とは》  
小学校等が臨時休業した場合に、保護者の支援を行うため、正規雇用・非正規雇用を問わず、年次有給休暇を除く有給の休暇を取得させた企業に対する助成金制度です。

《対象となる保護者》  
・親権者・未成年後見人・祖父母等子どもを監護する者  
・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む  
・新型コロナウイルスに感染した(または感染した恐れのある)子どもの保護者

今回の要件変更に伴い、厚生労働省のHPでは、上限額の引上げ及び対象期間の延長に対応した申請様式が掲載されています。今後申請を予定されている方は新様式をご利用下さい。

★厚生労働省HP参照★  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_0002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_0002.html)

#### 2. 雇用調整助成金の手続き簡素化・拡充について

小規模事業主(概ね従業員20人以下)を対象に雇用調整助成金の手続き簡素化が発表されました。

- ①助成額の算定方法の簡易化  
助成額=支払った休業手当額×助成率  
通常の助成額算出式:(平均賃金額×休業手当の支払率)×助成率
- ②休業についての申請様式の簡略化

小規模事業主だけでなく、全ての事業主を対象として以下の手続きの簡素化・拡充が発表されています。

- ①休業等計画書の提出不要
- ②平均賃金や所定労働日数の算定方法の簡略化
- ③新型コロナウイルスの影響により休業等を行った場合の特例として、判定基礎期間の初日が令和2年1月24日から5月31日までの休業の申請期間を令和2年8月31日までとする

《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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。

《主な支給要件》  
・売上が下がり、従業員を休業させる必要があった  
・従業員を計画的に休業させた  
・休業させた従業員に休業手当を支払った

※上記の他にも要件があります。

厚生労働省のHPに詳細なリーフレットがありますのでご覧下さい。

★厚生労働省HP参照★  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.htm](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.htm)

#### 3. コロナの影響により事業所様から多く寄せられるご質問のQ&A

事業所様より寄せられるご質問の中から、多くお問い合わせを頂く内容を記載致しますので、ご参考下さい。

##### Q. 労働者がコロナに感染したため休業させる場合の休業手当について

A. コロナに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられ、休業手当を支払う必要はありません。

##### Q. コロナの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要?

A. 「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方については、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

##### Q. コロナに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱い、労働基準法上問題はありますか。病欠休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

A. 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病欠休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱って下さい。



環境省と厚生労働省が新しい生活様式における熱中症予防行動のポイントを発表していますので、ご紹介します。

新しい生活様式・・・①身体的距離の確保  
②マスクの着用 ③手洗いや3密(密集・密接・密閉)を避けること

1. 暑さを避ける
  - ・エアコンを利用する等、部屋の温度を調節する
  - ・感染症予防のため換気をする
  - ・急に熱くなった日は特に注意する
2. 適宜マスクをはずしましょう
  - ・気温・室温が高い中でマスク着用は要注意
  - ・マスクを外す際は屋外で人と十分な距離(2メートル以上)を確保する
  - ・マスク着用時は負荷のかかる作業や運動を避け、周囲の人との距離を十分にとった上で、適宜マスクを外して休憩をとりましょう
3. こまめな水分補給
  - ・のどが渇く前に水分補給
  - ・1日あたり1.2リットルが目安です
  - ・大量に汗をかいたときは塩分も取りましょう
4. 日頃からの健康管理
  - ・日頃から体温測定・健康チェック
5. 暑さに備えた体作り
  - ・暑くなり始めの時期から適度に運動しましょう
  - ・「やや暑い環境」で「ややきつい」と感じる強度で毎日30分程度運動しましょう



【発行元】  
SATO社会保険労務士法人 沖縄オフィス  
〒900-0016  
沖縄県那覇市前島2-21-13  
ふそうビルディング11F  
TEL: 098-943-9400