

## ★雇用調整助成金

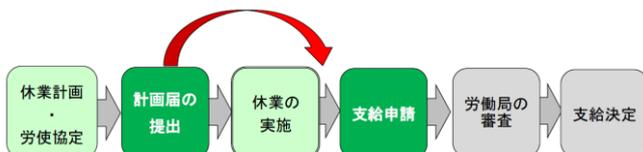
新型コロナウイルス感染症対策のため、雇用調整助成金の特例措置の骨格がわかりました。労働局はできるだけ給付する方向で対応するとの事です。

(5月連休明けには更なる拡充予定です)

特例措置の拡大は(緊急対応期間4/1~6/30)

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全業種の事業主
- ② 売上高又は生産量が、前年同月比1か月5%以上減少していること  
※事業所を設置して1年に満たず比較できない場合等は令和元年12月との比較で可
- ③ 雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象とする  
※「緊急雇用安定助成金」に申請する
- ④ 助成率4/5(中小企業)、2/3(大企業)、解雇者を出していない場合は9/10(中小)、3/4(大)
- ⑤ 計画届の事後提出OK 申請と同時に提出可  
1/24~6/30までの間  
※休業期間中、給与の60%~100%支給を定めた労使協定を結ぶこと
- ⑥ クーリング期間を撤廃(前年に雇用調整助成金を利用していても、今回また利用できる)
- ⑦ 被保険者期間要件(6ヶ月以上)を撤廃(雇用保険被保険者になったばかりでも可)
- ⑧ 通常の支給限度より申請できる日数が増加(4/1~6/30迄の期間とは別に100日まで受給可)
- ⑨ 短時間休業の要件を緩和(部門単位実施でも可)
- ⑩ 休業規模要件を緩和(通常の半分で可)
- ⑪ 出勤した日に残業すると減額される措置を停止
- ⑫ 休業に加えて教育訓練をすると加算される  
2,400円(中小)、1,800円(大)※社内での研修可

特例として、計画届の提出は休業の実施後(事後提出)でも可能です



## ★休業手当支払い義務は?

緊急事態宣言を受け、休業を選択した企業に従業員への支払い義務があるかどうか論点の一つとなっている。労働基準法26条は「使用者の責に帰すべき事由」の休業の場合、平均賃金の6割以上を休業手当として従業員に支払う義務があると定められている。逆に使用者に責任がなく、やむを得ないものと判断されれば休業手当を支払う義務がなくなる。

今回の休業は専門家の間でも解釈は分かれ、厚生労働省の見解も明確ではない。天災等による工場の倒壊などと異なり、企業はテレワークを導入したりすることで休業を免れることもでき、そうした経営努力を尽くさずに休業を選択した場合は使用者の責任だと指摘する弁護士もいる。「最終的には後日裁判で判断されることになる」との見方がある。

法的な義務がなくても休業手当を支給する企業には「雇用調整助成金」を出す。ただ、中小零細には書類を整えることも難しいため、申請書類を簡略化し申請から支給までの期間を1か月に早めると発表。

## ★家計急変の学生に奨学金

景気悪化などの理由から大学などへ通い続けられないケースが懸念されている。4月から返済不要の給付型奨学金を支給する修学支援制度が始まった。

### 【高等教育修学支援制度のポイント】

- ・大学、短大、高専、専門学校に進学又は在学中
- ・家族構成によって所得制限あり
- ・年間で授業料70万円、入学金約28万円最大減免  
年間約91万円上限、返済不要の奨学金支給
- ・新型コロナウイルス感染症などによる家計急変にも対応



木通(あけび)