

# 新型コロナ影響による人事対策

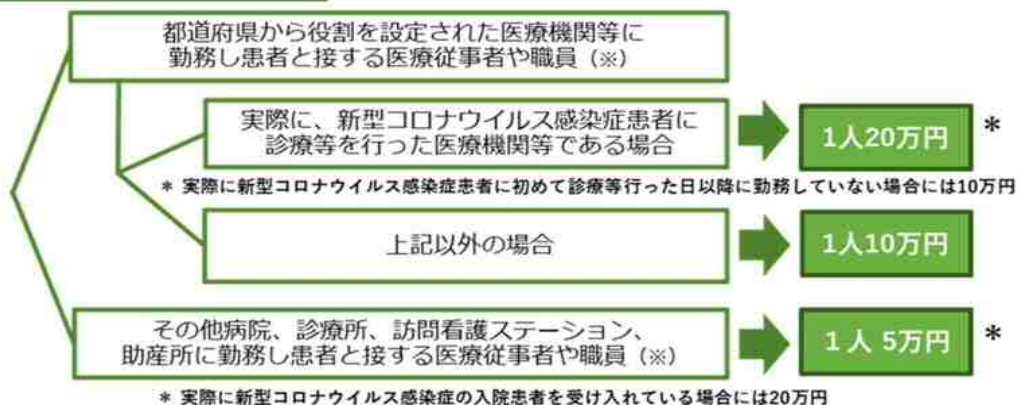
## 医療従事者慰労金と 雇用関連助成金の理解について

1

※転載・改編禁止

### 1 医療従事者慰労金

#### 給付対象・給付金額



- ※ 対象期間（当該都道府県における新型コロナウイルス感染症患者1例目発生日又は受入日（新型コロナウイルスに関連したチャーター便及びクルーズ船「ダイヤモンドプリンセス号」から患者を受け入れた日を含む。）のいずれか早い日（岩手県は、緊急事態宣言の対象地域とされた4/16）から6/30までの間）に10日以上勤務した者が対象となります。
- ※ 一日当たりの勤務時間は問いませんが、年次有給休暇や育休等、実質勤務していない場合は、勤務日として算入しません。
- ※ 複数の事業所で勤務した場合は合算して計算します。

2

※転載・改編禁止

## 1 - 2 申請手順



- 対象者の選定 2か所以上勤務者（どこで申請するか） 退職者への連絡等
- 申請 1 機関につき 1 回限り  
申請方法：オンライン請求システム、WEB申請受付システム、CD - ROM、紙
- 職員への支払い ①現金手渡し（受領証必須）②慰労金だけ振込み  
③給与と合算して振込み（非課税支給として）
- 報告書提出 職員への支払い後、おおむね 1 か月以内に提出  
受領簿、振込データ、振込手数料等の証憑を添付

3

※転載・改編禁止

## 1 - 3 申請後の退職者等の取り扱い

申請後に退職者から依頼された場合⇒個別申請  
都道府県HPから申請書をダウンロードし、下記の証明を行い、本人が申請。

○対象期間内の勤務先医療機関等における申請者の業務内容等（※医療機関等に記載してもらうこと）

勤務先医療機関等での勤務部門・部署	勤務先医療機関等での職種	勤務先医療機関等における主な業務内容
起立（※）から6月までの勤務日数	（新型コロナウイルス感染症患者・要人の受療機関等の場合） 当該患者1例目又は要人1名までの勤務日数	当該医療機関等の設置（いずれかに○） 新型コロナウイルス受入医療機関・帰国者検疫所等・地域外来 日 検査センター（検治療費・自費療費・訪問看護・都道府県・上記以外）
当該医療機関等の証明	〇〇病院 院長 〇〇〇〇 印	

※起立とは、当該都道府県における新型コロナウイルス感染症患者1例目発生又は受入日のいずれか早い日（新型コロナウイルスに感染したチャーター機乗客が検出された日）を指し、当該都道府県が緊急事態宣言の対象地域とされた日以降の都道府県、又は第1例目発生がなかった都道府県においては、当該都道府県が緊急事態宣言の対象地域とされた日となります。

4

※転載・改編禁止

## 2 新型コロナウイルス感染症に関する雇用関係の助成金制度

制度名称	概要
① 雇用調整助成金	休業（短時間含む）、教育訓練、出向の際の賃金に対する助成
② 小学校等休校対応助成金	小学校、幼稚園、保育園等の休止により子供の世話、新型コロナウイルスに感染（その疑いがある）子供の世話により休暇を取得した場合を対象とする助成
③ 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金	母性健康管理措置として有給の休暇制度を整備し、合計5日以上当該休暇を取得させた場合の助成
④ 両立支援助成金 新型コロナウイルス感染症対応特例	介護のための有給の休暇制度を整備し、合計5日以上当該休暇を取得させた場合の助成

5

※転載・改編禁止

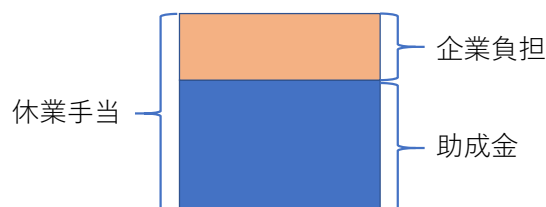
### 2 - ① 雇用調整助成金とは？

景気の変動など経済上の理由で事業の縮小を行うことになった企業が、従業員の雇用を維持するために休業（時間短縮を含む）や出向、職業訓練などを行った際、企業に対して助成金を支給する制度。

従業員を企業の都合で休業させる場合、**休業手当の支払が必要**。

雇用調整助成金は、企業の支払った**休業手当の一部を事後に助成金**として支給。

雇用調整助成金のイメージ



「解雇」より「雇用維持」を優先する理由

**「人材確保」**

熟練スタッフを手放してしまうと同レベルの人材を採用することは困難  
育成には多大な時間と労力が必要

6

※転載・改編禁止

## 雇用調整助成金特例措置（主な事項）

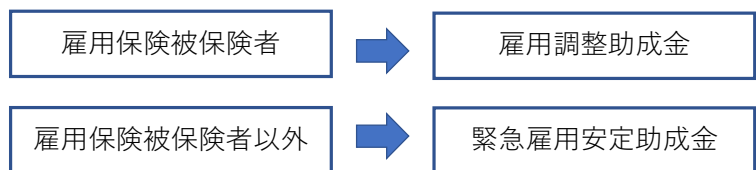
	通常	特例（令和2年12月31日まで）
対象者	雇用保険被保険者	雇用保険被保険者 未加入者（緊急雇用安定助成金）
生産指標要件	前年同期と比較して、直近3ヶ月の売上高等の月平均値が10%以上低下していること	前年同期と比較して、直近1ヶ月の売上高等の月平均値が5%以上低下していること ・前々月同月比 ・比較対象月の前1年との比較を認める
休業規模要件	大企業 : 1/15 中小企業 : 1/20	大企業 : 1/30 中小企業 : 1/40
助成率	大企業 : 1/2 中小企業 : 2/3	解雇等行われていない場合、助成率の上乗せ制度あり（中小企業 <b>10/10</b> 大企業 <b>4/5</b> ）
平均賃金額	前年度労働保険確定申告額の平均	「源泉所得税納付書の平均」を追加
所定労働日数	正確な平均日数を算出	簡易方式の使用を認める
時短休業	一斉時短休業のみ	部署、グループのまとまりについて弾力的に運用
計画届出	事前計画必須	省略
給付上限日数	1年間100日 3年間150日	なし

7

※転載・改編禁止

## 対象となる労働者

全ての労働者（登録型派遣社員含む）が対象だが、申請する制度は2種類



対象外となる労働者

- ① 解雇予告をされている労働者（解雇予告の翌日以降対象外）
- ② 企業の退職勧奨に応じた労働者（応じた日の翌日以降対象外）
- ③ 退職届を提出した労働者（提出日以降対象外）
- ④ 日雇労働者
- ⑤ 特定就職困難者雇用開発助成金等の支給対象となる労働者

解雇された労働者は対象外となるが、事業所として受給できなくなるものではない。（助成金支給率の特例10/10が4/5になる）

8

※転載・改編禁止

## 助成率上乘せ要件の注意点

### 1. 解雇等がないこと

事業主都合による解雇により離職をさせること（解雇予告を含む）

有期雇用労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、事業主都合による中途契約解除となる離職をさせること

### 2. 判定基礎期間の末日において、2020年1月以降の比較期間の各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であること（労働者数は、雇用保険被保険者、被保険者以外を合算）

平均5分の4以上の計算例

歴月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
人数	15	15	15	15	15	15	15	13	11

8月末  $13人 \div (118人 \div 8) = 0.881 \Rightarrow$  5分の4以上

9月末  $11人 \div (129人 \div 9) = 0.767 \Rightarrow$  5分の4未満

9

※転載・改編禁止

## 支給申請期限

申請期限（貸金締切日末日の場合）

貸金締切日から2ヶ月以内に申請

最長3か月分をまとめて申請することも可能

7月	8月	9月	10月	11月	12月
A			B		C

Aの申請期限は、11月30日まで

Bの申請期限は、1月31日まで

Cの申請期限は、2月28日まで

申請単位

貸金締切期間を1単位（判定基礎期間）として申請

貸金締切日が複数ある場合、最後の貸金締切日を基準にする

申請方法

ハローワーク等に持参、郵送（控の返却方法要確認）、オンライン（申請締め切り日当日でも受理）

12月31日の取り扱い

12月31日までの期間を含む判定基礎期間（貸金締切期間）が、雇用調整助成金の緊急対応期間の対象となる休業。

12月21日から1月20日を判定基礎期間としている場合

**1月20日まで**緊急対応期間。

ただし、緊急雇用安定助成金は、判定基礎期間にかかわらず12月31日までの休業が対象。

10

※転載・改編禁止

## 雇用調整助成金Q&A その1

1. 4月、5月に雇用調整助成金を利用した後、利用していませんでしたが再び利用することはできますか。

利用できます。4月以降の特例措置で受給したことがある場合、再度生産指標要件に係る書類を提出する必要はありません。

2. 20人未満の簡易様式を利用する場合と利用しない場合、どのようなメリット・デメリットがありますか。また、途中から変更することはできますか。

簡易様式のメリット : 記載事項が大幅に削減されていること

デメリット : 支払った休業手当額を基礎として受給額を算出するため、  
賞与額が大きい事業所の場合、不利に作用することがあること

申請方式を途中で変更することは可能です。

3. 休業手当の支給率を変更することはできますか。

複数月を対象とする協定の場合

休業に関する労使協定を変更し、再度締結することで可能です。

1か月ごとに労使協定を締結している場合

休業に関する労使協定締結の都度、変更することは差し支えありません。

11

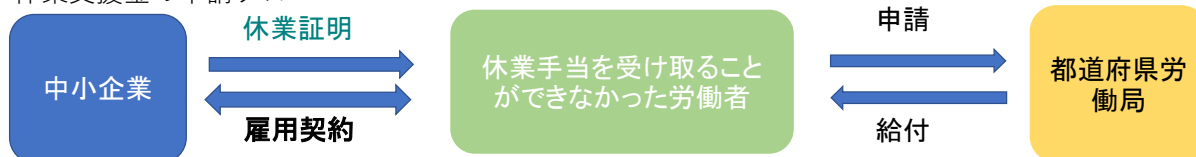
※転載・改編禁止

## 雇用調整助成金Q&A その2

4. 雇用調整助成金を受給した後に休業手当を支払うことはできませんか

できません。資金繰り等の都合でどうしても休業手当を支払えない場合、個人が申請する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」を検討してください。

休業支援金の申請フロー



なお、労働者がこの支援金を受給したとしても企業の休業手当支払い義務が免除されることはありません。この支援金は、雇用調整助成金の個別支払制度と位置付けられているため、労働者が支援金を受給した後に企業が休業手当を支払った場合、雇用調整助成金の対象となりますが、労働者は支援金を返還しなければなりません。また、支援金の申請数の多い企業には、各都道府県労働局が雇用調整助成金の活用を促して行くこととされています。

12

※転載・改編禁止

## 2 - ② 小学校等休校対応助成金

### 1. 概要

令和2年2月27日から12月31日までに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供の保護者である労働者の休業に対し、年次有給休暇とは別に有給の休暇を取得させた場合の助成。  
(半日単位、時間単位取得も可、事後的振替も可)

「小学校等」

小学校、特別支援学校

幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、障害児通所支援施設など

※障害のある子供については高等学校の課程まで対象

臨時休業以外で対象となる場合

- ・子供が新型コロナウイルスに感染し（感染の恐れがある症状を含む）看護が必要な場合
- ・医療的ケアが日常的に必要な子供、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子供

助成額 対象者の日額換算賃金×有給休暇の日数

上限額 1日15,000円（令和2年3月31日までの休暇は8,330円）

### 2. 支給申請（郵送のみ）

令和2年2月27日から9月30日までの休暇 令和2年12月28日まで

令和2年10月1日から12月31日までの休暇 令和3年3月31日まで

13

※転載・改編禁止

## 2 - ③ 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金 その1

### 1. 概要

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇制度を整備し、当該休暇を合計5日以上取得させた場合の助成。

※母性健康管理措置

男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じる事業主の義務。

**新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置**

期間 令和2年5月7日から令和3年1月31日まで

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければならない。

具体的対応例：感染の恐れが低い作業への転換、在宅勤務、休業

給与の取り扱い：無給としても差し支えない

14

※転載・改編禁止

## 2 - ③ 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金 その2

### 2. 要件

#### ① 有給の休暇制度の整備

母性健康管理措置として妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る)を整備。  
(10人以上の事業所は就業規則に規定することが義務付けられている)

#### ② 制度の周知

①を令和2年12月31日までに実施

#### ③ 令和2年5月7日から令和3年1月31日までに合計5日以上取得させる

制度整備以前の休業を対象とすることも可

本人同意の上、欠勤を事後的に当該休暇とすることも可

### 3. 助成額

対象労働者1人あたり 有給休暇合計5日以上20日未満 25万円  
以降20日ごとに15万円加算(上限100万円)

### 4. 申請期限 令和3年3月31日まで

15

※転載・改編禁止

## 2 - ④ 両立支援助成金(介護離職防止支援コース) 新型コロナウイルス感染症対応特例

### 1. 概要

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、当該休暇を合計5日以上取得させた場合の助成。

### 2. 要件

#### ① 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる介護のための有給の休暇制度を整備。

介護休業、介護休暇、年次有給休暇とは別の制度として、20日以上取得できる制度  
(10人以上の事業所は就業規則に規定することが義務付けられている)

#### ② 制度の周知

#### ③ 令和2年4月1日から令和3年3月31日までに合計5日以上取得させる

制度整備以前の休業を対象とすることも可

本人同意の上、欠勤を事後的に当該休暇とすることも可

### 3. 助成額

対象労働者1人あたり 有給休暇合計5日以上10日未満 20万円  
(上限5人まで) 合計10日以上 35万円

### 4. 申請期限 支給要件を満たした後、2か月以内

16

※転載・改編禁止