

労務通信

2021.1月号

雇用調整助成金の今後について



◆ 2月いっぱいまで現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするとの方針が、昨年12月8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。そして、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

◆ 3月以降の雇用調整助成金の特例措置はどうか？

参考としてリーマンショック時の主な特例措置の内容を紹介すると、次のとおりです（実施時期にはばらつきがあります）。

(1) 助成率：中小企業 4/5、大企業 2/3

※コロナ特例措置では雇用を維持している場合、中小企業10/10、大企業3/4

(2) 生産指標要件：最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5%以上減少

※コロナ特例措置では1カ月5%以上減少

(3) 対象被保険者：被保険者期間6カ月未満の者も助成

※コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成

(4) 支給限度日数：3年300日

※コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年100日、3年150日

◆ 3月以降は在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。

◆ 人手不足企業向けには新たな雇入れ助成も

コロナ禍による離職者等で、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を一定期間試用雇用す

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスのことなら合同労務『こころのほっとステーション』への事業主に対する賃金助成制度（トライアル雇用助成金）を創設するとともに、紹介予定派遣を通じた正社員化（キャリアアップ助成金）を促進するとされています。人手不足に悩んでいる企業においては、こうした制度の活用による人材確保も検討してみるのもよいかもしれません。

法改正情報

◆令和3年1月1日より子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できます！

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになりました。

何が変わるの？

子の看護休暇・介護休暇の取得単位は、1日単位または半日単位（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定により異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日）とされていますが、**令和3年1月1日より、1時間単位での取得が可能となりました。**

また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者には、半日単位での取得をさせなくてもよいこととされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得ができることとなります。

何が必要なの？

育児介護休業規程の見直しが必要となります。さらに、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得は、原則始業時間もしくは終業時間に連続するかたちで取得させればよいこととされていますが、厚生労働省では法を上回る措置として、いわゆる「中抜け」(*)を認める制度とすることを求めています。規程の見直しにあたっては、中抜けを認めることとするかどうかの検討が必要です。

※「中抜け」とは

就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること

また、時間単位取得が困難な業務がある場合は、労使協定により、その業務に従事する労働者を対象労働者から除外することができるため、該当する業務がある場合は、労使協定の締結も必要となります。

両立支援等助成金

時間単位で利用できる有給の「子の看護休暇制度」や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、両立支援等助成金が支給されます。

詳細は、厚生労働省ホームページでご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>