



(電子版)

info@jikosoren.jp

2021年 第6号 2021年3月2日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201  
tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

## 雇調金 売上げ減少大企業の支給率10/10に 休業支援金 大企業のシフト勤務労働者も対象に

厚生労働省は、コロナ対応の雇用調整助成金（雇調金）、休業支援金・給付金の特例の延長、取り扱いの改定などを決めました。従来、大企業のシフト勤務労働者が対象とならないなどの不備があり、労働組合が要請、野党も追及してきた結果、政府も対応せざるを得なくなり、少し改善されました。

しかし、まだ不十分な点があり、緊急事態宣言が解除されたのちには、厚労省は内容改悪や特例終了の姿勢をみせており、制度のさらなる延長と上限引き下げなどの改悪阻止のために、国民的な運動がひきつづき重要です。

(以下、厚労省ホームページより抜粋)

### 雇調金の緊急事態宣言等対応特例

#### ◎期間延長

特例措置を4月30日まで延長（緊急事態宣言が全国で解除された月の翌々月以降の対応については、雇用情勢等を総合的に考慮し改めて判断）

#### ◎大企業の助成率を10/10に引き上げ

一定の条件（下に詳細）に該当する大企業の休業・教育訓練の場合の助成率を、4/5（従来2/3）、解雇等を行っていない場合は10/10（従来3/4）に引き上げ  
中小企業の助成率は4/5、解雇等を行っていない場合10/10（従来通り）

#### ◎雇用維持要件の緩和、緊急事態以前の解雇は対象外

中小企業と一定の条件に該当する大企業の「解雇等を行っていない」場合に該当する要件を、今年1月8日以降に解雇等を行っていないに緩和（下に詳細）

#### ◎学生アルバイト・パート労働者も対象

週の所定労働時間が20時間未満など雇用保険被保険者とならない労働者の一時的な休業にも、「緊急雇用安定助成金」として支給（従来通り、条件は雇調金と同）

**助成率の引き上げの詳細****① 特に業況が厳しい全国の事業主**

**【対象となる事業主】** 生産指標（売上等）が前年又は前々年同期と比べ3か月の平均値で30%以上減少した全国の大企業

**【対象となる休業等】** 令和3年1月8日から4月末までの休業等（短時間休業を含む）

**【助成率】** 解雇等を行わなかった場合 10/10 解雇等を行った場合 4/5

**② 営業時間の短縮等に協力する事業主**

**【対象となる事業主】** 緊急事態宣言対象区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮、収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する大企業

**【対象となる休業等】** 以下の期間を含む判定基礎期間の休業等（短時間休業を含む）

埼玉、千葉、東京、神奈川 : 令和3年1月8日～4月30日

栃木、岐阜、愛知、京都、大阪、兵庫、福岡 : 令和3年1月14日～3月31日

**【助成率】** 解雇等を行わなかった場合 10/10 解雇等を行った場合 4/5

注. 判定基礎期間は賃金の支払期間（計算期間、1か月）のこと。この期間が1日でも上記期間に含まれていればよい。

**雇用維持要件の緩和の詳細****【対象となる事業主】**

- ① 全国の中小企業、
- ② 売上等が30%以上減少した全国の大企業、
- ③ 緊急事態宣言区域で知事の要請による時短等に協力した大企業

**【雇用維持要件の緩和】**

緊急事態宣言等対応特例の対象となる期間の休業等の雇用維持要件を

○比較期間を 「令和2年1月24日から判定基礎期間の末日まで」 から

「令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで」 に変更する

○「判定基礎期間末日の労働者数が各月末の労働者数平均の4/5以上」の要件を適用外とする

**【助成率】**

比較期間（令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで）に

解雇等を行わなかった場合は助成率 10/10

解雇等を行った場合は助成率 4/5

## 休業支援金・給付金の大型企业シフト労働者への適用

### I 支給対象となる大型企业の労働者

大型企业に雇用されるシフト労働者等（※）であって、事業主が休業させ、休業手当を受け取っていない方

（※）労働契約上、労働日が明確でない方（シフト制、日々雇用、登録型派遣）

★申請に必要な「支給要件確認書」において休業の事実が確認できない場合でも、以下のケースは、休業支援金の対象となる休業として取り扱います。なお、支給要件確認書の記載は労働基準法第26条の休業手当の支払い義務の有無を判断するものではありません。

- ① 申請対象月のシフト表が出ている等により、当該月の勤務予定が定まっていた場合であって、事業主に対して、その内容に誤りがないことが確認できるケース
- ② 休業開始月前の給与明細などにより「6か月以上の間、原則として月4日以上勤務」がある事実（※）が確認可能で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できるケース（ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではありません。）

（※）下記Ⅱ（1）の期間について申請する際に、休業開始月の直近6か月では上記を確認できない場合でも、令和2年3月以前の6か月に月4日以上勤務が確認できれば、これに該当します。

### Ⅱ 対象となる休業の期間と申請期限

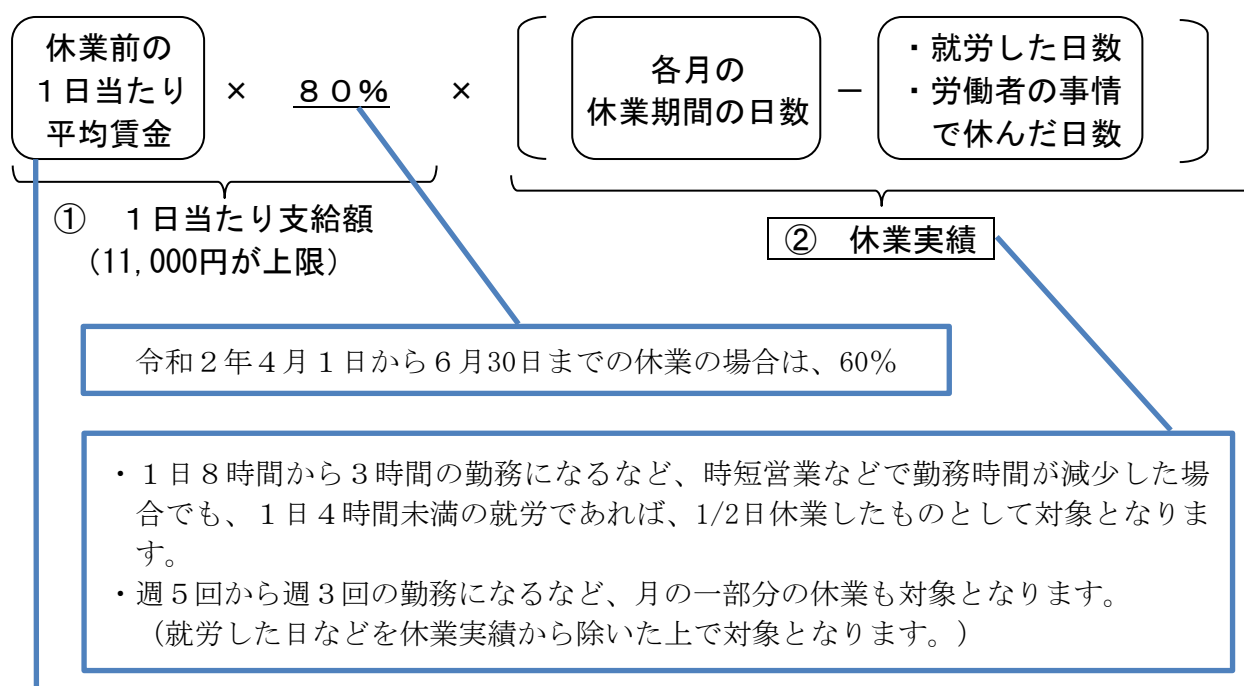
休業した期間	申請期限
(1) 令和3年1月8日以降の休業（※）	令和3年7月31日（土）
(2) 令和2年4月1日から6月30日までの休業	

（※）令和2年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県は、それぞれの要請の始期以降の休業も含まれます。

#### 各都道府県の時短要請等発令状況（都道府県 対象期間の始期＝令和2年）

北海道 11月7日、宮城県 12月28日、福島県 12月28日、茨城県 11月30日、群馬県 12月15日、埼玉県 12月4日、千葉県 12月2日、東京都 11月28日、神奈川県 12月7日、長野県 12月17日、岐阜県 12月18日、静岡県 12月23日、愛知県 11月29日、京都府 12月21日、大阪府 11月27日、広島県 12月17日、高知県 12月16日、熊本県 12月30日、沖縄県 12月17日

### Ⅲ 支給額の計算方法



#### 計算方法

(申請対象となる休業開始月前6ヶ月のうち任意の3ヶ月の賃金の合計額) ÷ 90  
 ※令和3年1月8日(令和2年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県は、それぞれの要請の始期)以降の休業について申請する場合は、令和元年10月から申請対象となる休業開始月の前月までのうち任意の3ヶ月の賃金の合計額を90で割って計算します。  
 (例1) 令和2年4月の休業について申請する場合 → 令和元年10月～令和2年3月から任意の3ヶ月  
 (例2) 令和3年1月の休業について申請する場合 → 令和元年10月～令和2年12月から任意の3ヶ月

### Ⅳ 申請方法

**【必要書類】** ①支給申請書 ②支給要件確認書(基本的に労働者と事業主で協力して作成※1) ③本人確認書類(免許証の写しなど) ④振込先口座確認書類(キャッシュカードの写しなど) ⑤休業前および休業中の賃金額を確認できる書類(給与明細の写しなど) ⑥(初回申請の場合)シフト制、日々雇用又は登録型派遣である旨の疎明書及びその内容が確認できる書類(労働契約書など。ない場合はその旨申し出てください。)

※支給要件確認書の作成に事業主のご協力が得られない場合、その旨を支給要件確認書に記載の上、申請いただくことが可能です。

なお、支給要件確認書で休業の事実が確認できず、休業前6か月間の勤務実績をI中★のケースに該当する方は、休業前6ヶ月の勤務実態が確認できる給与明細等の該当を証明出来る書類を添付してください。