2020.03.31

iメール

今年は早くも桜満開

1.助 成 金　雇用調整助成金の特例措置のゆくえ

厚生労働省は休業や離職を余儀なくされた方、シフト制の勤務形態で働く方、生活に困窮する方などを支援するために策定した新たな「雇用・訓練パッケージ」を公表し、雇用調整助成金の今後の方向性を示しました。本稿では３月22日現在での雇用調整助成金に関する情報と「雇用・訓練パッケージ」に示された今後の方向性をご紹介します。

1. 現在の特例の内容について

1 月に発出された緊急事態宣言を受けて、現在では次の通り特例の内容が変更となっております。

■大企業への助成率の変更

・対象となる事業主と休業等について

対象となる事業主
緊急事態宣言対象地域の知事の要請を受け営業時間の短縮などに協力する飲食店などの大企業
対象となる休業
要請等対象施設における以下の期間を含む判定基礎期間の休業等
埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
令和３年１月８日～令和３年４月30日
栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県
令和３年１月14日～令和３年３月31日

対象となる事業主
生産指標（売上など）が前年又は前々年同期と比べ最近３か月の月平均値で30％以上減少した全国の大企業
対象となる休業
1月8日から4月末までの休業等

・対象事業主への助成率について

条　件	現　行	変更後
解雇等を行わない場合	3/4	10/10
解雇等を行っている場合	2/3	4/5

■雇用維持条件の緩和

前述の特例の対象となる大企業に加え、中小企業のすべての事業所を対象として、令和３年１月８日以降、４月末までの休業等については、下表の通り確認されることになっています。

2. 今後の方向性ついて
「雇用・訓練パッケージ」では、雇用調整助成金は、4 月末まで現行の措置を継続することとしています。

現　行	変更後
令和 2 年 1 月 24 日以降の解雇などの有無により確認	令和 3 年 1 月 8 日以降の解雇などの有無により確認
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	適用外

そして、5 月～6 月にかけては、雇用情勢が大きく悪化しない限り、以下のとおり原則的な措置を段階的に縮減するとともに、感染が拡大している地域（※1）・特に業況が厳しい企業（※2）について特例を設けるとしています。

※1：まん延防止等重点措置対象地域の知事による基本的対処方針に沿った要請を受けて、新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第 11 条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する飲食店等の事業所

※2：生産指標（売上等）が前年又は前々年の同期と比べ、最近 3 か月の月平均値で 30％以上減少した全国の事業所

【5 月～6 月の原則的な措置の縮減】

措　置	現　行	縮減後
1 人 1 日あたりの助成額の上限	15,000 円	13,500 円
事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の中小企業の助成率	10/10	9/10

【感染が拡大している地域、特に業況が厳しい企業の特例】

措　置	特　例
1 人 1 日あたりの助成額の上限	15,000 円
事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の助成率	10/10

また、7 月以降については、雇用情勢が大きく悪化しない限り、前述の【原則的な措置】および【特例措置】がそれぞれさらに縮減されることになります。

3. さいごに

　雇用調整助成金の特例措置は、緊急事態宣言を受けて拡大されていますが、同時にそれが時限的なものであることが明示されています。また、この「雇用・訓練パッケージ」では、感染症対策業務等による雇用創出、職業訓練の支援や多様化・柔軟化など、円滑な労働移動への支援なども記載されています。

　現在、各都市の感染者数は横ばいとなり、まだまだ収束が見通せる状況ではありませんが、国の施策は先を見据えたものとなってきています。適宜情報を収集しながら、時勢に合わせて対応していくことが重要となるでしょう。弊所でもつぶさに情報を収集しながら、皆様にお伝えしていきたいと思います。

2. 助 成 金　キャリアアップ助成金の変更について

非正規雇用労働者のキャリアアップを促進する「キャリアアップ助成金」について、新年度から内容が変更されます。本稿では、厚生労働省のリーフレット（令和 3 年 3 月 16 日時点）をもとに、助成金のコース別の概要と変更となる点をご案内いたします。

※ 令和3年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後、変更される可能性がございます。

1. 正社員化コース

有期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成される助成金です。

変更点　①　：支給要件の変更

新要件	正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月の賃金※を比較して3％以上増額していること ※基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、賞与は含めないようになります。

変更点　②　：加算措置の変更

変更箇所	❶「若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合」の加算措置を廃止。 ❷「勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合」の助成対象として新たに短時間正社員制度を追加。

2. 障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対し助成される助成金です。

新設	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）の「正規・無期転換」措置を移管。

3. 諸手当制度等共通化コース

有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成される助成金です。

新要件	対象となる手当等を下記の通り変更。 ❶賞与：6か月分相当として50,000円以上支給 ❷家族手当、住宅手当：1か月分相当として1手当3,000円以上支給 ❸退職金：月3,000円以上積み立て ❹健康診断制度：「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施 ※各種加算措置の対象とはなりません。（❹は「健康診断制度コース」から統合）

4. 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした場合に助成される助成金です。

5. 短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成される助成金です。

延長	令和4年9月末まで延長（取り組む措置や従業員数により、措置期限が異なる場合があります）

6.「パートタイム・有期雇用労働法」の改正内容について

同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるようにすることを趣旨とした改正となりますが、そのポイントを以下にご案内します。

不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

・均衡待遇規定について、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

・均等待遇規定について、 新たに有期雇用労働者も対象とする。

均衡待遇規定 （不合理な待遇差の禁止）	①職務内容（※）、②職務内容・配置の変更の範囲 ③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの
均等待遇規定 （差別的取扱いの禁止）	①職務内容（※）、②職務内容・配置の変更の範囲 が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※職務内容とは、「業務の内容＋責任の程度」をいいます。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

・有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容および待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。

・パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設

・説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。

行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の整備

有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等や行政ＡＤＲの規定を整備するほか、都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを実施します。

7. さいごに

本年 4 月から中小企業にもパートタイム・有期雇用労働法が適用されることから、同一労働同一賃金をより一層意識した労務管理が必要になります。社内制度の変更が必要となる場合には、本助成金の活用も視野に入れて検討すると良いでしょう。

【桜と芝桜の競演】

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は 4 月 30 日に配信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所
発行人：石田久男
発行日：月1回＋不定期

ISHIDA labor management office

〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号
[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790