



(一時帰休とは、企業が不況による業績悪化などの理由で操業短縮を行うにあたり、労働者を在籍のまま一時的に休業させることを言います。労働基準法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたるため、休業期間中、使用者は労働者に対して、平均賃金の 60%以上の手当「休業手当」を保障しなければなりません。)

## 雇用調整助成金の助成額の上限が引き上げられました

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律が成立し、雇用調整助成金の更なる拡充が行われました。

### ○助成額の上限額の引き上げ及び助成率の拡充

#### 1. 助成額の上限額の引き上げ

1人あたり日額 8,330 円 ⇒ 「**15,000 円**」に引き上げ

#### 2. 解雇等をせず雇用の維持に努めた中小企業の助成率の拡充

原則 9/10 (一定の要件を満たす場合は 10/10 など) ⇒ 「**一律 10/10 (100%)**」に拡充

- ・**令和 2 年 4 月 1 日から 9 月 30 日までの期間を 1 日でも含む賃金締切期間(算定基礎期間)が対象**
- ・**すでに受給した方・申請済みの方も適用**
- ・1 及び 2 については、雇用調整助成金だけでなく、**緊急雇用安定助成金も対象**

#### 【遡及適用】

- 1. 及び 2 の引き上げ及び拡充については、既に申請済みの事業主の方についても、**令和 2 年 4 月 1 日に遡って適用**。労働局・ハローワークで追加支給分(差額)を計算しますので、**再度申請手続きをする必要はありません**。
- 過去の休業手当を見直し(増額し)、従業員に対して**追加で休業手当の増額分を支給した場合**には、当該増額分についての追加支給のための**手続きは必要**です。

### ○緊急対応期間の延長

緊急対応期間の終期を 3 か月延長し(令和 2 年 9 月 30 日まで延長)、助成率の拡充に加え、これまでの特例措置も延長して適用されます。

\* 上記記載のように、助成額の上限額が引き上げられたことにより、すでに支給決定されている事業所様や現在申請中の事業所様が追加で申請手続きをする必要はありません。

### ○当事務所からのお知らせ

- ・令和 2 年度 労働保険料第 1 期分の納付について

労働保険料第 1 期分納付がお済みでない事業所様は、至急ご入金をお願い致します。

- ・賞与の支払が確定しましたら、賞与データを当事務所までご連絡下さい。

又、「賞与支払届」が年金事務所より届いた場合は、代表者印を押印して頂き賞与データと一緒に当事務所までご送付下さい。**賞与が不支給の場合でも提出が必要です。**

用紙が届かないなどの場合は、当事務所にご連絡下さい。

### 後記

緊急事態宣言が解除され、また他府県への移動自粛も解除され、街中は少しずつ人の流れが戻ってきていますね。しかし意識は自粛中と変わらず、また「新しい生活様式」を実践し、新型コロナウイルス感染症予防に努めていきたいと思います。

これからが暑さ本番! マスクで熱中症にかからないように気を付けましょう! (H)

