

職業安定分科会雇用保険部会(第148回)	資料1-2
令和3年2月19日	

# 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施行規則の一部を改正する省令案概要

# 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施行規則の一部を改正する省令案 概要

## 1. 改正趣旨

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（令和2年法律第54号。以下「特例法」という。）第4条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、特に中小企業において、人員面や資金繰りの面から雇用調整助成金の活用もままならない状況を踏まえ、そうした企業の労働者を対象としてきたところ。

新型コロナウイルス感染症への対応が長期化していることを鑑み、今般の緊急事態宣言下における大企業への雇用維持支援策の強化として、大企業に雇用される労働者のうち、休業手当を受け取りづらい、シフト制等の勤務形態で働く労働者についても支給の対象とすることとする。

あわせて、対象となる休業の期限について、緊急事態解除宣言のされた日の属する月の翌月の末日としているところ、雇用調整助成金の特例措置の対象となる休業の期限にあわせ、令和3年2月中に緊急事態解除宣言がされた場合の取扱いを定めることとする。

## 2. 改正の概要

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給の対象として、令和3年1月8日以後の期間（1）について、事業主が休業（2）させ、休業手当を受け取っていない被保険者であって、大企業に雇用されるシフト労働者等を加えることとする。

（1）都道府県知事が行った時短要請等がされた日（昨年末の感染拡大において、北海道がすすきの地区を対象に先駆けて令和2年11月7日に独自の時短要請を行ったことを踏まえ、令和2年11月7日以後の日に限ることとする。）以後の休業についても、時短要請がされた都道府県ごとに、区域、業種を問わず対象とする。

（2）過去に一定の勤務実績があり、かつ、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ同様の勤務を続けさせていた事業主の意向が確認できた場合等、休業支援金の支給に当たり休業させたと判断できる場合を含む。

また、上記に加え、令和2年4月1日から昨年の緊急事態宣言の解除月の翌月である同年6月30日までの間の休業についても、休業前賃金の6割の額（3）を支給することとする。

（3）原則として休業前賃金の8割の額を日額として支給しているところ、当該期間における雇用調整助成金の助成率（中小企業10/10、大企業3/4）とのバランス等をふまえ、休業前賃金の6割の額とする。

あわせて、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の対象となる休業の期限について、令和3年2月中に緊急事態解除宣言がされた場合にあっては、同年4月30日までとすることとする。

## 3. 根拠法令

特例法第8条

## 4. 施行期日等

公布日：令和3年2月下旬（予定）

施行期日：公布の日