

【2021年4月26日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／特集第184号 ■

▽▼厚労省人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

国民の皆さま、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防ぐため、日々ご協力いただき、ありがとうございます。皆さまご自身を守るため、そして、大切な人を守るため、引き続き、こまめな手洗いやマスクの着用、3密（密集、密閉、密接）を避ける行動へのご協力をお願いします。

政府の対策、国内の発生状況、予防方法・相談窓口、働く人や経営者への支援、よくあるご質問などの最新情報は、厚生労働省の特設ページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

【目次】

1. 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による助成金のご案内
2. 「両立支援等助成金（育児休業等支援コース）『新型コロナウイルス感染症対応特例』」をご活用ください
3. 「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」を創設しました！
～不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援～
4. 「パートタイム・有期雇用労働法」が4月から中小企業にも適用されました！
5. 働き方改革に取り組む中小企業事業主・事業主団体に助成金を支給します！
～コースのご案内～
6. 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主を認定する「もにす認定制度」で、これまでに53社認定しました。
7. 「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました

【再掲】

8. 「36協定届」の届け出が4月から「はんこレス」で可能になりました
～届け出・申請に便利な電子申請を利用しましょう～【再掲】

【トピック1】新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による助成金のご案内

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、事業主を助成しています。令和3年度は、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」と「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」を設けています。

これらの助成金は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（※）を新たに整備し、母性健康管理措置の内容と併せて労働者に周知した事業主が支給対象となります。

※年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限ります。

事業主の皆さま、ぜひご活用ください。

■新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金

令和3年4月1日から令和4年1月31日までの間に、女性労働者にこの休暇を合計5日以上取得させた事業主に支給します。

〔支給額〕 1事業場につき、1回限り、15万円

■両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）

令和4年1月31日までの間に、女性労働者にこの休暇を合計20日以上取得させた事業主に支給します。

〔支給額〕 対象労働者1人当たり28.5万円（1事業所当たり5人まで）

【助成金の詳細はこちら】

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金をご活用ください」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

【申請手続き・お問い合わせ】

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/index_00004.html

【トピック2】「両立支援等助成金（育児休業等支援コース）『新型コロナウイルス感染症対応特例』」をご活用ください

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の影響により小学校等（※）が臨時休業をした場合、その小学校等に通う子どもの世話をする労働者のために特別有給休暇制度（労働基準法上の年次有給休暇を除く）と両立支援制度を整備し、特別有給休暇を4時間以上取得させた事業主に、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース）『新型コロナウイルス感染症対応特例』」に基づき助成金を支給します。事業主の皆さま、ぜひご活用ください。

※「小学校等」とは、小学校、保育園、幼稚園など。

[支給対象となる事業主]

① 次のどちらも実施している事業主

（イ） 小学校等が臨時休業になり、それに伴い子どもの世話をを行う必要のある労働者が、特別有給休暇（賃金が全額支払われるもの）を取得できる制度を規定している
（ロ） 小学校等が臨時休業をした場合でも、勤務できる両立支援の取り組みとして、次のいずれかを社内周知している

- ・テレワーク勤務
- ・短時間勤務制度
- ・フレックスタイムの制度
- ・始業・終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ・ベビーシッター費用補助 など

② 労働者1人につき、①の（イ）に定めた特別有給休暇を4時間以上取得している

[支給額]

対象労働者1人あたり5万円（1事業主あたり対象労働者延べ10人まで）

[適用]

令和3年4月1日～令和4年3月31日の間に取得した有給の休暇

※春休み・夏休み・冬休みなど、学校が開校する予定のなかった日は除きます。

[申請期間]

特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期間が異なります。

※各休暇取得期間について（ ）内が申請期間

- ・ 令和3年4月1日から同年6月30日まで
(令和3年4月1日から同年8月31日まで)
- ・ 令和3年7月1日から同年9月30日まで
(令和3年7月1日から同年11月30日まで)
- ・ 令和3年10月1日から同年12月31日まで
(令和3年10月1日から令和4年2月28日まで)
- ・ 令和4年1月1日から同年3月31日まで
(令和4年1月1日から同年5月31日まで)

支給要件の詳細や具体的な手続きは、下記の厚生労働省ホームページでご確認ください。

■事業主の方への給付金のご案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

【申請・お問い合わせ】、

各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

※受付時間 8:30~17:15（土日祝日除く）

【トピック3】「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」を創設しました！
～不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援～

厚生労働省は、不妊治療と仕事を両立しやすい環境整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇等を制度化して労働者に利用させた中小企業事業主を助成しています。事業主の皆さま、「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」をぜひご活用ください。

[支給対象となる事業主]

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度として、次のいずれかまたは複数の制度を就業規則等で規定し周知することが必要です。

- ・ 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）
- ・ 所定外労働制限制度
- ・ 時差出勤制度
- ・ 短時間勤務制度
- ・ フレックスタイム制
- ・ テレワーク

[支給額]

次の要件を満たした場合、A、Bそれぞれが支給されます。

A「環境整備、休暇の取得等」

支給要件の全てを満たし、最初の労働者が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

中小企業事業主 28.5万円<36万円>

※<>内は生産性要件を満たした場合の支給額

B「長期休暇の加算」

上記Aを受給した事業主であって、労働者に不妊治療のための休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職などに復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

中小企業事業主 28.5万円<36万円>

※1事業主当たり1年度に5人まで

※<>内は生産性要件を満たした場合の支給額

【支給要件の詳細や申請様式・申請方法はこちら】

不妊治療と仕事の両立のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

【トピック4】「パートタイム・有期雇用労働法」が4月から中小企業にも適用されました！

「パートタイム・有期雇用労働法」が4月1日に中小企業にも適用され、同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）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差が禁止されました。また、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から正社員との間の待遇差の説明を求められた場合、待遇差の内容や理由などについて説明する義務が課されます。

厚生労働省は、ワンストップ相談窓口として47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を開設し、労務管理の専門家によるセミナーや窓口相談、個別訪問支援などを行っています。いずれも無料ですので、お気軽にご利用ください。

また、以下のさまざまなツールで事業主の皆さまを支援しています。働き方改革推進支援センターの活用と合わせて、パートタイム・有期雇用労働法への対応状況の確認にお役立てください。

[主な支援ツール]

- ・パートタイム・有期雇用労働法の「解説動画」
- ・「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」
(「WEB上の自主点検・検討ツール」もご活用ください)
- ・「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」
- ・企業の「取組事例」
- ・「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」

■働き方改革推進支援センター

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

■パート・有期労働ポータルサイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

※支援ツールは、パート・有期労働ポータルサイトに掲載しています。

■同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

【トピック5】働き方改革に取り組む中小企業事業主・事業主団体に助成金を支給します！～コースのご案内～

令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。厚生労働省は、生産性を向上させ、労働時間の縮減などに取り組む中小事業主や傘

下企業を支援する事業主団体を対象に助成金を支給しています。申請期間は各コースとも 11 月 30 日（火）までです。この機会に、ぜひご利用ください。

■労働時間の短縮などを行う中小事業主に対して助成

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

■勤務間インターバルを導入する事業主に対して助成

働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

■労働時間の適正管理推進に向けた環境整備を行う中小事業主に対して助成

働き方改革推進支援助成金（労働時間適正管理推進コース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891_00001.html

■中小企業の事業主団体で、傘下企業の生産性向上に向けた取り組みに対して助成

働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200273.html>

【お問い合わせ】

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

※事業場の所在地を管轄する労働局にご連絡ください。

【トピック 6】障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小企業主を認定する「もにす認定制度」で、これまでに 53 社認定しました。

厚生労働省は、障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主を認定する「もにす認定制度」で、3 月末時点までに全国で計 53 の事業主を認定してきました。認定事業主一覧を作成し、各事業主の取り組みを下記のホームページで紹介しています。

「もにす認定制度」とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者雇用の促進と雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、昨年4月から実施しています。認定事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知されることで、他社にとっても参考となり、地域における障害者雇用の取り組みの推進が一層期待されます。

また、認定事業主に認定されると、自社の商品・サービス・広告などに「認定マーク」を表示することができ、日本政策金融公庫の低利融資対象となるほか、厚生労働省ホームページへの掲載など、周知広報の対象となるなどのメリットがあります。ご関心のある企業の皆さま、ぜひご覧ください。

【認定事業主の取り組みの紹介はこちら】

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）認定事業主

https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00002.html

【認定制度や認定のための手続きなどの詳細はこちら】

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

【トピック7】「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました【再掲】

厚生労働省は、企業が円滑に無期転換ルールに対応できるよう、演習を交えながら必要な取り組みについて解説した「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました。

このワークブックでは、無期転換ルールへの対応手順を8つのステップに分けて解説しています。企業で社内制度を検討する際に、付属のワークシートを用いて、実際に演習することができます。無期転換ルールに対応した社内制度の整備にぜひご活用ください。

【ワークブックの詳細はこちら】

事業主・人事労務担当者向け導入支援策

<https://muki.mhlw.go.jp/business/policy/#workbook>

※上記サイトの「導入支援策」の2に掲載しています

【トピック8】「36 協定届」の届け出が4月から「はんこレス」で可能になりました～届け出・申請に便利な電子申請を利用しましょう～【再掲】

「36（サブロク）協定届」の届け出はお済みでしょうか。厚生労働省は、時間外・休日労働に関する協定届「36 協定届」の様式をこの4月から新しくして、事業主の押印および署名を不要にしました。

また、協定の当事者である労働者代表が適格に選出されているかについて、チェックボックスへのチェックが新たに必要になりましたのでご注意ください。「36 協定届」の届け出・申請には、便利な電子申請を利用しましょう。

労働基準法では1日8時間、週40時間以内を法定労働時間と定めています。これを超えて、会社が従業員に時間外労働（残業）や休日労働をさせる場合、労使間で36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。届け出・申請で、便利になった点は以下の通りです。

[電子申請]

4月から「e-Gov」でアカウントを登録し、フォーマットに必要事項を入力するだけで届け出・申請ができるようになりました。

[36協定の本社一括届け出]

電子申請に限り、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36協定の本社一括届け出ができるようになりました。（これまでは全ての事業場で1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ可能でした）

詳しくは、以下のサイトからそれぞれご参照ください。

【改正内容や新しい「36 協定届」の記載例はこちら】

労働基準法施行規則等の一部を改正する省令について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00041.html

【「36 協定届」作成支援ツールについてはこちら】

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

※ウェブ上の入力フォームに必要事項を入力して印刷すると、そのまま届け出が可能な「36 協定届」を作成できる無料ツールです。

【「36 協定届」の電子申請についてはこちら】

労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000609355.pdf>

-
- ★配信停止の手続き https://mhlw.lisaplusk.jp/stop_form.php
 - ★バックナンバー <https://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
 - ★登録に関するお問い合わせ <https://mhlw.lisaplusk.jp/contact.php>
 - ★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/getmail>
 - ★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
 - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-