

【2020年5月28日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／特集第173号 ■

国民の皆さま、新型コロナウイルス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。

政府の対策、国内の発生状況、予防法・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

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、不要不急の外出や3密（密集、密室、密接）を避ける行動へのご協力をお願いします。

【トピックス】

1. 「雇用調整助成金」の申請手続きを、大幅に簡素化します
2. 労働保険の年度更新期間を8月31日まで延長しました
3. 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金の上限額などの引き上げと対象期間の延長をします
4. 「働き方改革推進支援助成金」（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）の見直しを行います
5. 6月から職場におけるハラスメント対策が強化されます！
6. 「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成しました
7. 「労働契約等解説セミナー2020」の参加者を募集します（参加無料）～オンラインでセミナーを開催します～
8. 妊娠中の女性労働者の母性健康管理措置に、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定しました【再掲】

【トピック1】「雇用調整助成金」の手続きを、大幅に簡素化します

厚生労働省は、事業主の申請手続きの負担を軽減し、支給事務の一層の迅速化を図るため、「雇用調整助成金」（緊急雇用安定助成金）の申請手続きを大幅に簡素化しました。特例措置の最新の情報は、下記、厚生労働省のホームページでご確認ください。

■簡素化に関する3つのポイント

1. 小規模事業主は、実際の休業手当額で助成額の算定が可能に
2. 助成額の算定方法を大幅に簡素化
3. 休業等計画届の提出が不要に

【最新情報はこちら】

- ・雇用調整助成金の手続を大幅に簡素化します（プレスリリース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/press1401_202005061030_00001.html

- ・雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

【トピック2】労働保険の年度更新期間を8月31日まで延長しました

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、労働保険料などの申告期限・納付期限（年度更新期間）を、8月31日まで延長しました。

労働保険の年度更新は、管轄の都道府県労働局や労働基準監督署への郵送や電子申請でも受け付けており、直接窓口へ出向くことなく申告することが可能です。また、労働保険料などの納付については、口座振替や電子納付が便利です。ので、ぜひご活用ください。

■申告期限と納付期限の延長について

【申告期限】

- ・従来： 令和2年6月1日～同年7月10日
⇒延長後：令和2年6月1日～同年8月31日

【納付期限】

- ・従来： 令和2年7月10日
⇒延長後：令和2年8月31日

【詳細やお問い合わせはこちら】

- ・年度更新期間の延長（リーフレット）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10647.html

- ・ 年度更新に関するお問い合わせ
0120-560-710（年度更新コールセンター）
※受付時間 9：00～17：00（土日祝除く）
※開設期間 令和2年5月29日～9月4日

- ・ 労働保険料等について：最寄りの都道府県労働局
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

【トピック3】新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金の上限額などの引き上げと対象期間の延長をします

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の影響で、小学校などの臨時休業などにより仕事を休まざるをえなくなった保護者の皆さまを支援するための助成金・支援金制度を創設しました。この制度では、お子さまの世話をするために、令和2年2月27日以降に取得した休暇などについての支援をしています。

このたび、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金の上限額の引き上げおよび対象期間の延長を行います。

【上限額の引き上げ ※予定】

- ・ 助成金の支給上限額：1日当たり8,330円
⇒15,000円を支給上限に
- ・ 支援金の支給額：1日当たり4,100円（定額）
⇒7,500円（定額）に

※引き上げ後の額の適用対象：令和2年4月1日以降に取得した休暇など

【対象期間の延長】

- ・ 従来：令和2年2月27日から6月30日までに取得した休暇など
⇒延長後：9月30日までに取得した休暇など

【申請手続き】

- (1) 申請期限：令和2年12月28日（延長後）
- (2) 申請書の提出先：学校等休業助成金・支援金受付センター

【助成金・支援金制度の概要や申請様式、申請方法などはこちら】

- ・ 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金
（労働者を雇用する事業主の方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

- ・ 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金
（委託を受けて個人で仕事をする方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html

【お問い合わせ】

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター
0120-60-3999（フリーダイヤル）

※受付時間 9：00～21：00（土日・祝日含む）

【トピック4】「働き方改革推進支援助成金」（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）の見直しを行います

「働き方改革推進支援助成金」（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）は、テレワーク用通信機器の納品の遅延などにより事業実施期間内に取り組みを行うことが困難な事業主にも支援を行うことができるよう、既に交付申請書を提出済、または5月29日までに提出予定の事業主を対象として、見直しを行う予定です。

【主な改正点】

・ 助成対象となる事業実施期間を「6月30日または交付決定後2か月を経過した日のいずれか遅い日」まで延長する

（注）リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などに関する費用については、事業実施計画で予定していた日数（※）の範囲内で助成

※サービス利用開始日から実施予定日数を経過した日が、延長後の事業実施期間を超える場合は、サービス利用開始日から当該事業実施期間の終了日までの日数

- ・支給申請の期限を9月30日まで延長する

【トピック5】6月から職場におけるハラスメント対策が強化されます！

6月1日から事業主に対して、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられます。講ずべき措置には、事業主の方針を文書に規定するなど明確化し、相談体制を整備することなどが挙げられます（中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務）。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメントについても、相談したことを理由とする不利益な取り扱いが禁止されるなど、ハラスメント対策が強化されます。

事業主の皆さま、労働者にとって働きやすい職場環境づくりに向けたより一層の取り組みをお願いします。

ハラスメント改正法関係のリーフレットやパンフレットなどは、以下のホームページからダウンロードできます。

また、ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」では、動画で学ぶハラスメント、ハラスメント裁判事例、他社の取り組みなど、企業におけるハラスメント対策に役立つ情報を掲載しています。併せてご活用ください。

■職場におけるハラスメント防止のために（セクシュアルハラスメント／妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント／パワーハラスメント）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

■ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

【トピック6】「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成しました

厚生労働省は、このたび、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成しました。

性的マイノリティの当事者を含め、誰もが働きやすい職場環境を整備することは、企業の関心が高まりつつあります。その一方で、当事者が直面する困難は、周囲に見えにくいため、企業による取り組みがなかなか進んでいません。そのため、企業の実際の取り組み事例などを紹介する事例集を作成しました。

事例集では、企業が職場における性的マイノリティに取り組む意義や企業で実施している取り組みのポイント、事例を多数盛り込んでいます。

事業主の皆さま、各企業での取り組みの検討や、働く方による性的指向・性自認についての理解促進のため、この事例集をぜひご活用ください。

【詳細はこちら】

令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業について

※ 事例集は、こちらからダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

【トピック7】「労働契約等解説セミナー2020」の参加者を募集します（参加無料）～オンラインでセミナーを開催します～

厚生労働省は、労働者や事業主、人事労務担当者などを対象に、「安心して働くための労使をつなぐルールである「労働契約」に関するセミナーの参加者を募集します。【事前申込制・参加無料】

このセミナーでは、「労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎」、「無期転換ルール」、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について、基本的な事項を分かりやすく解説します。セミナー終了後には、労働時間や労働契約、無期転換ルールに関する個別相談会を開催します。

なお、セミナーは、オンラインで開催します。どなたでも無料で参加いただ

けますので、ご関心をお持ちの方は、ぜひご参加ください。

【開催期間】

7月1日（水）～9月30日（水）

【セミナー開催時間】

- ・ 午前の部 セミナー 9:00～11:30
個別相談会 11:30～12:30
- ・ 午後の部 セミナー 13:00～15:30
個別相談会 15:30～16:30

※午前の部と午後の部どちらも同じ内容のため、ご都合のよい方にお申し込みください。

具体的な開催日や各回の申込締め切り日は、下記ホームページをご確認ください。

【申し込み方法など詳細はこちら】

<https://public.lec-jp.com/laborContractExplanation/>

【お問い合わせ】

厚生労働省委託事業「労働契約等解説セミナー2020」運営事務局

株式会社東京リーガルマインド（委託先）

電話 03（5913）6085

E-Mail working-time@lec-jp.com

【トピック8】妊娠中の女性労働者の母性健康管理措置に、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定しました【再掲】

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況などを踏まえ、男女雇用機会均等法に基づく指針を改正し、妊娠中の女性労働者の母性健康管理措置に、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定しました。

この措置は5月7日から令和3年1月31日まで適用されます。

妊娠中の女性労働者が妊婦健診などを受けた結果、新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に

影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。

妊婦の方は、主治医などから指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため、「母健連絡カード」（母性健康管理指導事項連絡カード）を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

具体的な内容については、以下のホームページに掲載の「リーフレット」や「母性健康管理措置」のQ&Aなどをご覧ください。

■職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html

-
- ★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。
-