

新型コロナウイルス感染症に伴う助成金等の特例まとめ（令和2年3月5日時点）

	小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得 (新たな助成金制度)	雇用調整助成金の特例	時間外労働等設定改善助成金の特例	傷病手当金 (特例実施予定)
主な要件	<p>&lt;要件&gt; ①or②の子を世話することが必要になった社員に<b>特別有給休暇</b>(※)を与えた場合に助成金が支給されます。</p> <p>①臨時休校となった小学生以下の子供がいる社員 ②臨時休校となっていないが、発熱等症状のある小学生以下の子供がいる社員</p> <p>(※)以下、2点を必ず実行してください。 ( i )通常の年次有給休暇とは<b>別の休暇</b>として与えて下さい。 →各個人の有給の保有日数から減らすことはNG</p> <p>( ii )休んだ日についての賃金は<b>全額支給</b>して下さい。</p>	<p>①新型コロナウイルス感染対策として社員を休業させたorこれから休業させること</p> <p>※1か月ごとに見て、社員の労働する予定だった日数の合計×20分の1 (大企業は15分の1)以上会社として休業しているか? 例: 100人の会社で3人だけ休ませている場合などは、対象外</p> <p>②1か月(例: 2019年3月⇔2020年3月、2019年4月⇔2020年4月)の売上を比較して、10%以上低下していること</p> <p>③休業した社員に対して、労働基準法に定める「<b>休業手当</b>(※)」を支給していること (※) 1日あたりの金額 = 平均賃金×60%(→60%以上であればOKです) (☆)</p>	<p>①テレワークの特例コース (→新型コロナウイルス対策として、新規にテレワークを導入する企業に対する助成金) 例: テレワーク導入にかかる機器の経費補助など</p> <p>②職場意識改善の特例コース (→新型コロナウイルス対策として、職場環境の整備を行った企業に対する助成金) 例: 特別休暇制度を就業規則に盛り込んだ場合のコンサルティング費用補助など</p>	<p>傷病手当金は、プライベートなケガ・病気にかかり、仕事ができない状態になった場合に、休み始めて連続4日目以降、健康保険から給与額のおよそ3分の2が支給される制度となり、通常、傷病手当金を受給する場合は、その方が働くことが出来ない旨の証明を医師からもらうことが要件の1つとなります。</p> <p>一方で、発熱の症状が続いて新型コロナウイルス感染が疑われる人は、病院に行かずひとまず自宅で経過観察するように求められており、病院に行くことが出来ません。</p> <p>そのため社員に発熱症状があり、会社が出勤するのをストップしている場合は、特例的に医師の証明がなくとも会社その旨証明すれば傷病手当金の支給を受けることが出来るようになります。</p>
対象者	<p>対象労働者: <b>雇用者全員</b> (正社員に限定されず、契約社員、パートなど雇用契約を締結している方は全員対象となります。)</p>	<p><b>雇用保険に加入</b>している社員 (雇用保険に加入していない社員は対象外となります。)</p>	<p>上記を導入した企業 (雇用保険設置会社)</p>	<p>社会保険の被保険者である社員本人</p> <p>注意: 家族に発熱症状があり、本人には症状がないが濃厚接触者と判断されることから念のため休業している場合は除外されます。</p>
支給額	<p>休暇中に支払った賃金相当額×<b>100%</b> [*1日あたりの上限額: <b>8,330円</b>]</p>	<p>(☆) で支払った金額×<b>3分の2</b> (大企業は2分の1) [*1日あたりの上限額: <b>8,330円</b>]</p>	<p>①補助率: 2分の1 上限額: 100万円 ②補助率: 4分の3 (一定の場合、5分の4) 上限額: 50万円</p>	<p>従来と同じ (賃金の2/3) ※ 休み初めて<b>連続4日目</b>から支給</p>
対象日	<p>2020年2月27日~<b>3月31日まで</b>の間に取得した休暇</p>	<p>休業の初日が2020年1月24日~7月23日まで</p>	<p>令和2年2月27日~</p>	<p>未発表</p>