



## 雇用調整助成金の今後について

### ◆ 来年2月いっぱいまで現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするとの方針が、今年8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。そして、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

### ◆ 3月以降雇用調整助成金特例措置はどうなる？

参考迄にリーマンショック時の主な特例措置の内容を紹介します（実施時期にばらつき有）。

- (1) 助成率：中小企業 4/5、大企業 2/3（コロナ特例措置では雇用を維持している場合、中小企業 10/10、大企業 3/4）
- (2) 生産指標要件：最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5%以上減少（コロナ特例措置では1カ月5%以上減少）
- (3) 対象被保険者：被保険者期間6カ月未満の者も助成（コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成）
- (4) 支給限度日数：3年 300日（コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年 100日、3年 150日）

### ◆ 3月以降は在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。

#### 編集後記

2021年がスタートしました。皆様、本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。さて、年が明けてもコロナウイルス感染拡大に関しては、深刻な状況が続いています。宮城県も仙台市だけではなく、県北、県南など満遍なく感染者が発生しています。このところ家庭内感染が増えていると言われ、感染者の年齢も10歳未満～90代の方までばらつきがありますね。職場だけではなく、家庭での感染対策も改めて考える必要があるようです。まずは、「換気」。冬場は寒さと換気の折り合いをつけるのが難しい為、換気の悪い密閉空間になるリスクが高まります。換気は部屋の空気を外に出すことが大切なので、換気の際、サーキュレーターを活用することも有効のようです。窓を開け、部屋の外へ向けてサーキュレーターを回し、室内の空気を排出する方法です。温度差によるヒートショックに注意して新しい空気に入れ替えましょう。

## TOPICS

### リモートワークの実態は？

#### ◆ リモートワーク、どのくらいやっているの？

東京商工リサーチが実施したアンケート調査（11月実施、有効回答1万1,076社）の結果をみると、リモートワークを「現在も実施している」企業は30.7%にとどまり、導入後に「取りやめた」企業は25.4%に上っているとのことです。また、リモートワークを実施している企業について、従業員の何割が実施しているかを尋ねたところ、「1割」29.80%、「2割」13.92%、「3割」12.85%、「10割」11.14%、「5割」10.95%という結果でした。業務がリモートに向かないというケースも有り乍ら、実態としてはこのような実施率のようです。

### 「アウトティング」は不法行為

#### ◆ アウトティングとは

本人の同意なしに、セクシュアリティにまつわる秘密（LGBT、性的少数者であること）を他者が周囲に暴露する行為を指します。例えば、当事者から好意を伝えられた人が第三者に「あの人、同性愛者だよ」と話すのも、相談された人が「〇〇さんって、元・男性（女性）ですよ」と漏らすのも、アウトティングに当たります。アウトティングをされた当事者は、深く苦しみます。職場で行われた場合、退職のみならず、うつ病などの精神疾患やハラスメント裁判、最悪の場合は命にかかわる可能性もあり、企業としても「知らなかった」では済まされません。実際にアウトティングを巡る事件について裁判が行われており、高裁判決の際は、アウトティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであり、許されない行為」という判断がなされています（一橋大学アウトティング事件）。

#### ◆ 対策は事業主の義務

厚生労働省によるパワハラ防止のためのガイドラインでも、労働者の性的指向や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することがパワハラに当たると明記され、事業主にはその防止措置が義務付けられています。具体的には、職場での方針の明確化・周知・啓発、相談体制の整備、問題発生時の迅速かつ適切な対応、個人情報保護のための体制整備などがあります。多様性を尊重し、従業員が安心して働ける環境を構築することで、企業の発展につなげていきましょう。

## Harmony通信 2021.01

#発行：2021年1月10日

#編集・構成：合同会社Melody



Harmony司法書士行政書士事務所

Harmony社会保険労務士事務所

合同会社Harmony

住所：〒980-0011 仙台市青葉区上杉 2-3-38

クラッセ上杉ビル 4F

TEL: 022-796-9231 FAX: 022-796-9232

URL: <http://www.harmony-office.com/>

URL: <https://melody-office.com/>

mail: [info@harmony-office.com](mailto:info@harmony-office.com)

