

小学校等の臨時休業に対応する助成金

新型コロナの収束がまだまだ見通せない状況の中、新学期が始まった学校や、放課後児童クラブ（学童保育）等での感染も懸念されています。

国は、新型コロナの影響で小学校等が臨時休業等となった場合、子どもの世話をを行う労働者に対して有給の特別休暇等を取らせさせた事業主への助成制度を設けています。[※「両立支援等助成金」の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）](#)

○労基法上の年次有給休暇とは別の特別有給休暇（賃金100%支給）として、就業規則等で規定化すること。

○小学校等の休業にも対応できる両立支援策として、短時間勤務制度や時差出勤、テレワーク等を社内周知すること。

といった条件がありますが、それらを整備し、実際に4時間以上、特別休暇を取得した職員がいる場合、

一人あたり5万円（定額）、1事業主10人まで（上限50万円）が支給されます。

小学校のほか、保育所・幼稚園、放課後児童クラブ、放課後等デイサービス等も対象となりますし、臨時休業に準じるものとして短縮授業や分散登校といった措置が取られた場合も対象とされています。

当制度の対象期間は（今のところ）今年度末（2022年3月31日）までですので、今後そのようなケースが生じた場合のためにも、こうした助成制度があることを知っておいていただければと思います。

社会保険の適用拡大って？ ③

前回、社会保険適用拡大の概略とスケジュールをお示しました。

2022年10月：101人以上の企業・法人

2024年10月：51人以上の企業・法人

と拡大していくわけですが、留意事項がいくつかありますので、今回はその点についてお伝えします。

①人数規模（101人／51人）について…

この人数については、職員の総数ではなく、「現在の社会保険適用条件（＝4分の3要件）で該当する職員

数」、つまり、**現状での法人の社会保険加入者数**ということになります。そしてこれは事業所単位でなく法人（企業）単位でカウントします。

②対象者の賃金額（月額8.8万円以上）について…

これは基本的に「労働契約上の賃金額（契約どおり勤務した場合の賃金額）」を見ます。そして「**賞与・割増賃金（残業代等）・精皆勤手当・通勤手当・家族手当（扶養手当）**」は除きます。ですので、たとえば「時給900円、週4日・1日6時間勤務」の条件で勤務しているパート職員の場合、「週24時間：月あたり約100時間＝賃金月額90,000円」ということになり、今回の適用拡大対象者にあたる、という判断になります。単純に実際の支給額だけを見るのではないことに注意してください。

③対象者の所定労働時間（20時間以上）について…

こちらも基本は「**労働契約上の所定労働時間**」で判断します。ただし20時間未満で契約していても、実態として20時間以上の勤務が恒常的であれば対象になり得ます。雇用保険の加入要件と同様に考えてください。

以上のことも踏まえ、まずは法人が適用拡大の対象に該当するか（該当するならばいつから適用か）、そして法人内に対象となる職員がどのくらいいるか、を把握しておくことが大切です。次回へ続きます

動画配信セミナー 引き続き受付中

動画配信セミナー、大変多くの事業所様にご視聴いただき、ありがとうございます。12月末まで、何度でも見返すことができますので、ぜひご活用ください。新規のお申込みも引き続き受け付けております。

10月からは最低賃金が引き上げられます（877円）。賃金制度の全体的な見直しを迫られる事業所もあると思いますので、お困りの際はお気軽にご相談ください。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net