

高槻ワーキングニュース

労働者・事業主の皆様へ

新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金の対象期間の延長・申請期限について

▶制度概要

主に以下2つの条件に当てはまる方に、休業前賃金の8割(日額上限11,000円)を、休業実績に応じて支給します。

- ① 令和2年4月1日から緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末までに、事業主の指示により休業した中小事業主の労働者
- ② その休業に対する賃金(休業手当)を受けない方

▶対象期間および申請期限

休業した期間	締切日(郵送の場合は必着)
令和2年10月～12月	令和3年3月31日(水)
令和3年1月から緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末までの期間 ※現行の緊急事態宣言を前提とすると、4月末まで	対象期間の末日の属する月の3ヶ月後の末日 ※対象期間が4月末までの場合、7月末

○ 申請開始日は休業した期間の翌月初日からとなります。(例:2月の休業であれば3月1日から申請可能)

○ 休業期間が令和2年4～9月であっても以下の場合であれば申請できます。

- ・ **10月30日に厚生労働省が公表したリーフレットの対象となる方**(※)
 - ➔令和3年3月31日(水)までに対象となる旨の疎明書を添付すれば申請可能
- ・ **既申請分の支給(不支給)決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方**
 - ➔支給(不支給)決定が行われた日から1か月以内であれば申請可能

(※)・いわゆるシフト制、日々雇用、登録型派遣で働いている方

- ・ ショッピングセンターの旧館に起因するような外的な事業運営環境の変化に起因する休業の場合
- ・ 上記以外の方で労働条件通知書等により所定労働日が明確(「週●日勤務」など)であり、かつ、労働者の都合による休業ではないにもかかわらず、労使で休業の事実について認識が一致しない場合

▶お問合せ

■厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金HP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html> (右記QRコード①)

①



■総合労働相談コーナー

休業支援金の申請に関連して、職場のトラブルなどがあれば、ご相談ください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html> (右記QRコード②)


②



■お電話でのお問い合わせは厚生労働省コールセンターへ

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター

電話 0120-221-276 月～金 8:30～20:00 / 土日祝 8:30～17:15

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

事業主の皆様へ

改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★2020年(令和2年)4月1日以降、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法が変わります。
- ★2022年(令和4年)4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が**常時雇用する労働者数101人以上の事業主**まで拡大されます。(300人以下の事業主は現在努力義務です)

300人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容(2020年4月1日施行)

- ▶常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、2020年4月1日が始期となる一般事業主行動計画を策定する際は、原則として、
 - ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。(電子申請、郵送、持参)

301人以上事業主：情報公表の改正内容(2020年6月1日施行)

- ▶2020年6月1日以降は、常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、女性の活躍に関する情報公表についても、
 - ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

101人以上～300人事業主： 一般事業主行動計画の策定・応報公表の義務の対象拡大(2022年4月1日施行)

- ▶一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の対象が、常時雇用する労働者数301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。
 - 1 一般事業主鼓動計画の策定・届出
 - ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
 - ステップ2：一般事業主行動計画の策定・社内周知、外部公表
 - ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届け出
 - ステップ4：取組の実施、効果の測定
 - 2 女性の活躍に関する情報公表
自社の女性の活躍に関する状況について、次ページの項目から**1項目以上**選択し、求職者が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均勤続年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率(区) 労働者の一月当たりの平均残業時間 労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) 有給休暇取得率 有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を置かなうことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

●併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。



- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

「プラチナえるぼし」認定の創設(2020年6月1日施行)

▶女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

▶認定取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができます。女性活躍推進企業であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、公共調達の加点を受けられます。
- ・プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したことです。 ・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>(※)実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

お問合せ先

大阪府労働局 雇用環境・均等部 指導課

電話：06-6941-8940

受付時間：8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

※詳しくは厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)にてご確認ください。

女性活躍推進



一人で悩まず相談を！労働相談のお知らせ（高槻市）

高槻市労働相談では、労働者または事業主・人事労務担当者が直面している労働に関するトラブルや疑問などについて、専門の労働相談員が適切なアドバイスを行い、解決をお手伝いします。一人で悩まずどうぞお気軽にご相談ください。

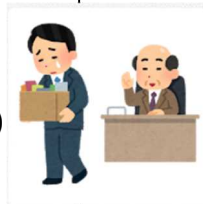
労働相談

- 相談日：毎月第1・第3・第5火曜日、毎週木曜日
（休祝日及び12月29日～1月3日は休み）
- 相談時間：午後1時～午後5時
- 場所：クロスパル高槻（総合市民交流センター）5階
ワークサポートたかつき内 相談室



夜間労働相談

- 相談日：毎月第2・第4火曜日（休祝日及び12月29日～1月3日は休み）
- 相談時間：午後5時～午後9時
- 場所：クロスパル高槻（総合市民交流センター）4階 第5会議室



● 問合せ・予約申込 産業振興課 電話：072-674-7411 まで



～しない させない 就職差別～

6月は就職差別撤廃月間です(大阪府)

大阪府では、毎年6月を「就職差別撤廃月間」とし、ハローワークや市町村、大阪企業人権協議会、高槻地区人権推進員企業連絡会などの関係機関と連携して、様々な啓発事業に取り組んでいます。応募者の基本的人権を尊重し、就職の機会均等を保障することの大切さについて、皆様のご理解をお願いいたします。

【就職差別 110 番】

大阪府商工労働部雇用促進室では、月間中(閉庁日を除く)の下記の時間、採用面接時等の差別等について、相談、関係機関の紹介等を行います。

- 電話：06-6210-9518(10時～18時)
- E-mail：rosei-g04@sbox.pref.osaka.lg.jp(返信先をご記入ください)

大阪府 就職差別撤廃月間



～次回の高槻ワーキングニュースは令和3年6月25日発行予定です～