

# 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を拡充します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めて下さい。～

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

## 【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

| 助成内容のポイント  | 中小企業            | 大企業    |
|--|-----------------|--------|
| <b>①休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額の助成(※1, 2)</b>       | 助成率             |        |
| 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主                                     | 4/5             | 2/3    |
| 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主で、かつ、解雇等をしていないなど上乗せの要件(※3, 4)を満たす事業主 | 9/10            | 3/4    |
| <b>②教育訓練を実施したときの加算</b>                                     | 加算額             |        |
| 教育訓練が必要な被保険者の方に、教育訓練(自宅でインターネット等を用いた教育訓練含む)を実施※5           | 2,400円          | 1,800円 |
| <b>③支給限度日数</b>   | 限度日数            |        |
| 通常時  | 1年間で100日        |        |
| 緊急対応期間   | 上記限度日数とは別枠で利用可能 |        |
| <b>④雇用保険被保険者でない方</b>                                       | 助成率             |        |
| 雇用保険被保険者でない方を休業させる場合                                       | 上記①の助成率と同じ      |        |

※1 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在)

※2 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率(休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%)を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。

※3 P2の【助成内容と対象の拡充をします】の②を参照ください。

※4 出向は当該助成率は適用されません。

※5 雇用保険被保険者のみが対象となります。

※ 風俗営業等関係事業主への支給も可能とします。

厚生労働省HP



LL020410企01



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

## 【助成内容や対象を大幅に拡充します】

**令和2年4月1日**から**令和2年6月30日**まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

- ① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を上げます **NEW**  
【中小企業: 2/3から4/5へ】【大企業: 1/2から2/3へ】
- ② 以下の要件を満たし、解雇等しなかった事業主に助成率の**上乘せ**をします **NEW**  
【中小企業: 4/5から9/10へ】【大企業: 2/3から3/4へ】
  - ア **1月24日**から**賃金締切期間(判定基礎期間)の末日までの間に事業所労働者の解雇等**(解雇と見なされる有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。)を**していないこと**
  - イ 賃金締切期間(判定基礎期間)の末日における事業所労働者数が、**比較期間(1月24日から判定基礎期間の末日まで)の月平均事業所労働者数と比して4/5以上**であること
- ③ 教育訓練を実施した場合の**加算額**の引き上げをします **NEW**  
教育訓練が必要な被保険者の方について、**自宅でインターネット等を用いた教育訓練も**できるようになり、**加算額の引き上げ**を行います。【中小企業: 2,400円】【大企業: 1,800円】  
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。
- ④ **新規学卒採用者等も対象**としています  
**新規学卒採用者**など、**雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者**についても助成対象としています。  
(※本特例は、休業等の初日が令和2年1月24日以降の休業等に適用されています。)
- ⑤ 支給限度日数に関わらず活用できます **NEW**  
「緊急対応期間」に実施した休業は、**1年間に100日の支給限度日数とは別枠で**利用できます。
- ⑥ **雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象**とします **NEW**  
**事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者(パート、アルバイト(学生も含む)等)**などが対象となります。

## 【受給のための要件の更なる緩和をします】

休業等の初日が**令和2年1月24日**以降のものに**遡って**適用されます。  
ただし、①生産指標の要件緩和については、  
緊急対応期間である**令和2年4月1日**から**令和2年6月30日**までの休業等に適用されます。

- ① 生産指標の要件を緩和します **NEW**
  - ア 生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で**10%の減少**が必要でしたが、対象期間の初日が緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの間は、これを**5%減少**とします。
  - イ 生産指標の確認期間を3か月から**1か月**に短縮しています。  
(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ② 最近3か月の雇用量が対前年比で**増加していても**助成対象としています
- ③ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件(クーリング期間)を撤廃しています  
過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、前回の支給対象期間の満了日から**1年を経過していなくても助成対象**としています。
- ④ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和しています  
(※この場合の、生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月を比べます。)
- ⑤ 休業規模の要件を緩和します **NEW**  
休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上となるものであることとしていましたが、これを**1/40(中小企業)、1/30(大企業)以上に緩和**します。

## 【雇用調整助成金が活用しやすくなります】

休業等の初日が**令和2年1月24日**以降のものに**遡って**適用されます。

- ① 事後提出を可能とし提出期間を延長します **NEW**  
すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、**令和2年6月30日まで**は、事後に提出することが可能です。  
(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ② 短時間休業の要件を緩和し活用しやすくします **NEW**  
短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一斉に休業する必要がありましたが、**事業所内の部門、店舗等施設毎の休業も対象とする等緩和し**、活用しやすくします。
- ③ 残業相殺制度を当面停止します **NEW**  
支給対象となる休業等から**時間外労働等の時間を相殺して支給すること(残業相殺)を当面停止**します。

## 【短時間休業の要件緩和の活用例】

- ① 立地が独立した部門ごとの短時間一斉休業を可能とします。  
(例: 客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)
- ② 常時配置が必要な者を除いて短時間休業を可能とします。  
(例: ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業)
- ③ 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とします。  
(例: 8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

## 【教育訓練の拡充の活用例】

- ・従前は訓練日に就労することができませんでしたが、半日訓練後、半日就労することを可能とします。  
(※半日訓練の場合は、加算額が半額になります。)
- ・感染防止拡大の観点から、自宅等で行う訓練も助成対象となる訓練とします。  
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。

## 緊急対応期間中の休業は

- ・助成率UP+**上乗せ**助成
- ・教育訓練加算額UP

### 緊急対応期間

令和2年4月1日

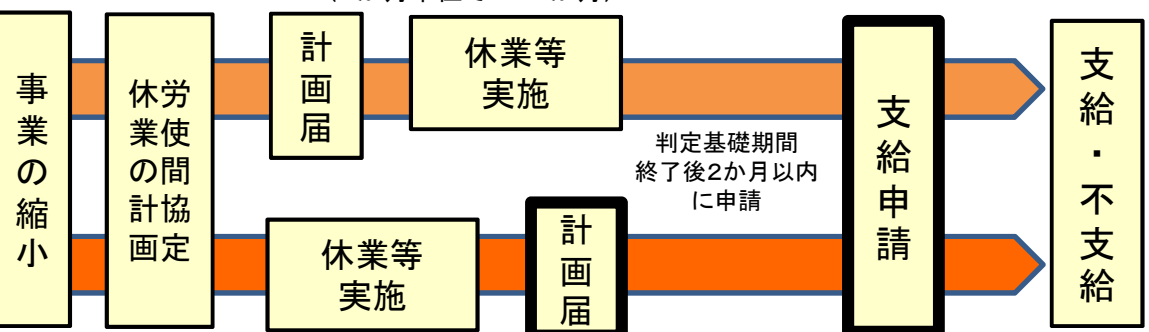
- ・対象労働者の**拡大**
- ・支給限度日数は**別カウント**

令和2年6月30日

## ◆支給までの流れ

1~3判定基礎期間  
(1か月単位で1~3か月)

【通常時】



# 雇用調整助成金の申請書類を簡素化します

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に関する申請書類等については、大幅に簡素化し、事業主の申請手続きの負担軽減と支給事務の迅速化を図ります。

記載事項を約5割削減 73事項→38事項に削減(▲35事項)

- 残業相殺制度を当面停止(残業時間の記載不要に)
- 自動計算機能付き様式の導入により記載事項を大幅に削減

記載事項の大幅な簡略化

- 日ごとの休業等の実績は記載不要(合計日数のみで可)

添付書類の削減

- 資本額の確認の「履歴事項全部証明書」等を廃止
- 休業協定書の労働者個人ごとの「委任状」を廃止
- 賃金総額の確認のための「確定保険料申告書」を廃止(システムで確認)

添付書類は既存書類で可に

- 生産指標→「売上」が分かる既存の書類で可
- 出勤簿や給与台帳でなくても、手書きのシフト表や給与明細でも可

計画届は事後提出可能(～6月30日まで)





## 【計画届に必要な書類】(休業の場合)

| 書類名                                     | 簡素化内容(記載事項29事項→21事項 (▲8事項))   |
|---|---|
| 様式第1号(1)<br>休業等実施計画(変更)届                | ・ <u>事後提出</u> (申請時に提出)を <u>可能に(～6/30(火)まで)</u>                                    |
| 様式第1号(2)<br>雇用調整事業所の事業活動の<br>状況に関する申出書  | ・ 確認書類は「売上」が分かる <u>既存書類のコピーで可</u><br>( <u>売上簿、営業収入簿、会計システムの帳票</u> などで可)           |
| 様式第1号(3)<br>休業・教育訓練計画一覧表                | ・ 作成不要(様式第5号(3)として提出可)  |
| 様式1号(4)<br>雇用調整実施事業所の雇用指<br>標の状況に関する申出書 | ・ 作成不要  |
| 確認書類①<br>休業協定書・教育訓練協定書                  | ・ 労働者代表選任届に添付を求めていた <u>個別の委任状を<br/>不要に</u>  |
| 確認書類②<br>事業所の状況に関する書類                   | ・ <u>既存</u> の労働者及び役員 <u>名簿のみ</u> で可<br>・ 中小企業の人数要件を満たせば、 <u>資本額を示す書類は<br/>不要に</u> |

## 【支給申請に必要な書類】(休業の場合)

| 書類名  | 簡素化内容(記載事項44事項→17事項 (▲27事項))   |
|--|--|
| 様式第5号(1)<br>支給申請書                                      | ・ 自動計算機能付き様式とし、 <u>記載事項を大幅に削減</u><br>・ 事業所の所在地等の <u>記載は省略可</u>                     |
| 様式第5号(2)<br>助成額算定書                                     | ・ 自動計算機能付き様式とし、 <u>記載事項を大幅に削減</u><br>・ <u>残業相殺の停止</u> により、 <u>残業時間の記載不要に</u>       |
| 様式第5号(3)<br>休業・教育訓練計画一覧表及<br>び所定外労働時間等の実施状<br>況に関する申出書 | ・ <u>日付毎の記載は不要</u> とし、 <u>日数合計のみ</u> で可<br>・ <u>残業相殺の停止</u> により、 <u>残業時間の記載不要に</u> |
| 共通要領様式1号<br>支給要件確認申立書                                  | ・ 「はい」「いいえ」を <u>簡易に回答可能な様式に変更</u>  |
| 確認書類①<br>労働保険料に関する書類                                   | ・ 添付不要   |
| 確認書類②<br>労働・休日及び休業・教育訓<br>練の実績に関する書類                   | ・ 出勤簿、タイムカード以外にも、<br><u>手書きのシフト表などでも可</u><br>・ 給与台帳以外にも、 <u>給与明細の写しなどでも可</u>       |

