

雇用調整助成金をご検討されている方へ
(以下の雇用調整助成金FAQは、令和2年6月30日に厚生労働省のHPに公表されたものです。)

雇用調整助成金 FAQ について

(令和2年6月30日現在版)

1. 5月29日現在版FAQ との変更点

- 令和2年6月30日現在版の雇用調整助成金FAQは、時点の経過とともに不要となった設問の削除と、令和2年6月12日付けの新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置に係る設問を新規に追加した上で、これまでの設問について以下の設問分類に再編集しています。

【設問分類】

- (01) 総論
- (02) 特例措置
- (03) 事業主の要件
- (04) 助成対象、助成内容
- (05) 休業、休業手当
- (06) 緊急雇用安定助成金 (※令和2年3月31日までは、緊急地域特別雇用安定助成金)
- (07) 手続き、提出書類等
- (08) その他

2. 設問番号と5月29日現在版FAQ との対応関係

- 設問番号については、設問分類の番号から連番で(01)総論であれば01-01、01-02となり、(03)事業主の要件であれば04-01、04-02のようになります。
- また、新たに付番した設問番号と5月29日現在FAQの設問との対応関係は、「設問番号欄」の右欄の「旧FAQとの対応関係」欄に記載しており、新規分は当該欄に「NEW」と記載しています。

(例)

設問番号	旧FAQとの対応関係	設問	回答
04-01	(5)問33	▲▲▲~	○○○○×××~

(01) 総論

設問番号	旧FAQとの 対応関係	設問	回答
01-01	(1)問1	雇用調整助成金とはどのような制度ですか。	<p>○ 雇用調整助成金は、景気の後退等、「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされ雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向(以下「休業等」といいます。)を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。(特例措置ではない)通常の場合における助成内容は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none">・助成対象:休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成・助成率:大企業:1/2 中小企業2/3 ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(8,330円)を日額上限とする。その他、教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給 1人1日当たり 1,200円・支給限度日数:1年間で100日(3年間で150日) <p>○ なお、主な支給要件は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none">・雇用保険の適用事業主であること・売上高又は生産量等の事業活動を示す指標について、3か月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること・雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えてかつ6人以上増加していないこと・過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていること
01-02	(1)問2	雇用調整助成金は労働者個人に支給されるものですか。	<p>○ 雇用調整助成金は休業等を行う事業主に対して支払われるものであり、労働者個人には支給されません。また、労働者の雇用の維持を目的とするため、社長や役員、自営業の家族従事者など雇用者でない者は助成の対象となりません。</p>
01-03	(1)問3	雇用調整助成金の「休業」について教えてください。	<p>○ 雇用調整助成金の助成対象となる「休業」とは、所定労働日に従業員である労働者を休ませるものをいいます。単に事業所が営業を休むことをいうものではありません。このため、従業員を出動させ、内部の事務処理等の業務をさせている場合は、「休業」に該当せず、雇用調整助成金の対象とはなりませんのでご注意ください。</p>
01-04	(1)問5	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」について教えてください。	<p>○ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う、以下のような経営環境の悪化については、経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は、助成対象としています。</p> <p>(経済上の理由例)</p> <ol style="list-style-type: none">①観光客のキャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減り売上げが減少した②市民活動が自粛されたことにより、客数が減り売上げが減少した③行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い売上げが減少した
01-05	(4)問23	雇用保険の適用事業所でない場合でも、雇用調整助成金の対象となりますか。	<p>○ 雇用調整助成金は、雇用保険の適用事業所であり、従業員が雇用保険の被保険者でなければ対象となりませんが、雇用保険の適用事業所でない場合も、労災保険適用事業所、暫定任意適用事業所であれば、緊急雇用安定助成金の対象となり得ます。</p>
01-06	(1)問7	今回の特例措置の要件に該当しない場合、一切、雇用調整助成金を受給できませんか。	<p>○ 景気の変動、産業構造の変化その他の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通常の条件(01-01参照)を満たせば、特例の有無にかかわらず支給されるものです。</p>
01-07	NEW	大企業と中小企業の判断は、いつ時点で行うものですか。	<p>○ 企業規模については対象期間の初日時点で判断するものです(初回の支給申請時に確認します。)。期間の途中で資本金等の増減があったとしても、対象期間中の企業規模の変更は行いません。</p>

(02) 特例措置

設問番号	IDFAQとの対応関係	設問	回答
02-01	NEW	令和2年6月12日付けの特例措置の主な内容を教えてください。	<p>○ 令和2年6月12日付けの特例措置では、新型コロナウイルス感染症の影響により休業等を実施する事業主を支援するため、令和2年4月1日から令和2年9月30日に行われる休業及び教育訓練について、雇用調整助成金の1人1日当たり助成額の上限を8,330円から15,000円まで特例的に引き上げます。</p> <p>○ また、解雇等を行わない場合(※)の中小企業の助成率はこれまで9/10であったところ、①休業等要請を受けた中小企業が一定の要件を満たす場合の助成率及び②賃金の60%を超えて休業手当を支給する部分に係る助成率については10/10に引き上げ、緊急対応期間を9月末まで延長することとしています。</p> <p>(※) 以下、①～③に該当せず④を満たすことを指します。 ①事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、事業主都合による解雇により離職をさせること ②事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、事業主都合による中途契約解除となる離職をさせること ③対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、契約期間満了前の事業主都合による契約解除を行うこと ④雇用されている労働者(雇用保険未加入者を含む)及び派遣労働者の数が、令和2年1月24日から判定基礎期間の末日までの各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であること なお、①～③については、コロナウイルス感染症を理由とする解雇も含まれます。</p>
02-02	NEW	令和2年6月12日付けの特例措置により、令和2年5月1日付けの特例措置の拡大は、どのような取扱いになりますか。	<p>○ 令和2年5月1日付けで特例措置の拡大(※)を行いました。令和2年度第2次補正予算案に係る特例措置については、当該特例措置を上回る措置であるため、当該特例措置は廃止しました。</p> <p>(※) ①都道府県知事による休業等の要請を受けた中でも、中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、かつ100%の休業手当を支払っているなど一定の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とすること。 ②中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合、賃金の60%を超えて休業手当を支給する部分に係る助成率を特例的に10/10とすること。</p>
02-03	NEW	緊急対応期間は、なぜ令和2年4月1日から令和2年9月30日までですか。	<p>○ 全国的に広く企業の休業が求められるようになった緊急事態宣言が発令された令和2年4月を起点とした上で、宣言が解除された後であっても、消費活動や経済情勢への影響を考慮し、雇用調整助成金の特例を一定期間続ける必要があると考えられることから、令和2年9月30日までとしております。</p>
02-04	NEW	緊急対応期間の延長により、これまで緊急対応期間の特例としていたものは、すべて延長されますか。	<p>○ 具体的には以下のものが延長されます。</p> <p>①生産指標要件の緩和(1ヶ月10%以上低下→5%以上低下) ②雇用指標要件の撤廃 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)の撤廃 ④雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成の対象に含める(緊急雇用安定助成金) ⑤被保険者期間要件の撤廃(継続して雇用された期間が6ヶ月未満の者も対象とする) ⑥助成率を4/5(中小企業)、2/3(大企業)(解雇等を行わない場合は3/4(大企業))とする(従前は2/3(中小企業)、1/2(大企業)) ⑦教育訓練の加算額を2,400円(中小企業)、1,800円(大企業)とする(従前1,200円) ⑧過去の受給日数に関わらず支給限度日数まで受給可能 ⑨支給限度日数とは別に緊急対応期間中の休業等の日数を使用できる ⑩事業所設置後1年未満の事業所についても助成対象とする。</p> <p>⑪計画届(2回目以降のものを含む。)を令和2年6月30日まで事後提出することができる ※令和2年5月19日以降の申請では計画届の提出は不要。 ⑫短時間一斉休業の要件の緩和 ⑬自宅での教育訓練等を可能とする ⑭残業相殺は行わない ⑮半日教育訓練と半日就業を可能とする ⑯休業等規模要件の緩和(大企業1/30、中小企業1/40(従前は大企業1/15、中小企業1/20)) ⑰風俗関連事業者も限定なく対象とする ⑱生産指標要件の判断期間の弾力化 ⑲労働保険料の滞納に係る不支給要件は適用しないこととする ⑳労働関係法令違反に係る不支給要件は適用しないこととする</p>
02-05	(6)問41	令和2年3月中に申請したものは特例措置(助成率10/10等)の対象になりますか。	<p>○ 計画届の提出がいつであるかにかかわらず、4月1日から9月30日までの間に実施した休業等が助成率の引き上げの対象となります。</p>
02-06	NEW	令和2年6月12日付けの特例措置は、雇用調整助成金だけでなく緊急雇用安定助成金も対象ですか。	<p>○ 対象となります。 ただし、緊急雇用安定助成金は、北海道を除き令和2年4月1日以降に開始された休業が対象となっているので、注意が必要です。</p>
02-07	NEW	令和2年6月12日付けの特例措置のうち、上限額の引き上げ(8,330円⇒15,000円)と中小企業の助成率の拡充(9/10⇒10/10)は、いつから適用されますか。	<p>○ 令和2年6月12日付けの特例措置による上限額の引上げ及び中小企業の助成率の拡充は、令和2年6月12日に施行されており、令和2年4月1日から遡及適用されます。</p>
02-08	NEW	10/10への助成率の拡充の対象企業を教えてください。	<p>○ 解雇等を行っていない中小企業が対象となります。 なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、厚生労働省ホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。</p>
02-09	NEW	上限額引き上げの対象は、解雇等を行っていない企業に限定されますか。	<p>○ 解雇等の有無にかかわらず対象となります。 なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、厚生労働省ホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。</p>
02-10	NEW	上限額引き上げの対象は、中小企業に限定されますか。	<p>○ 企業規模にかかわらず、対象となります。 なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、厚生労働省ホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。</p>

(02) 特例措置

設問番号	IBFAQとの対応関係	設問	回答
02-11	NEW	4月中に賞金締切期間(判定基礎期間)の末日があるような場合(例:令和2年3月16日から令和2年4月15日)は、上限額の引き上げ及び中小企業の助成率の拡充の対象になりますか。	○ 対象となります。令和2年6月12日付けの特例措置による上限額の引上げ及び中小企業の助成率の拡充は、令和2年4月1日から令和2年9月30日までの期間を1日でも含む賞金締切期間(判定基礎期間)が対象です。 なお、緊急雇用安定助成金は、北海道を除き、令和2年4月1日以降に開始された休業が対象となっているので、注意が必要です。
02-12	NEW	賞金締切期間(判定基礎期間)が、令和2年9月中に始まり令和2年10月中に末日があるような場合(例:令和2年9月16日から令和2年10月15日)は、上限額の引き上げ及び中小企業の助成率の拡充の対象になりますか。	○ 対象となります。令和2年6月12日付けの特例措置による上限額の引上げ及び中小企業の助成率の拡充は、令和2年4月1日から令和2年9月30日までの期間を1日でも含む賞金締切期間(判定基礎期間)が対象です。 なお、緊急雇用安定助成金は、令和2年9月30日までに実施した休業が対象となっているので、注意が必要です。
02-13	NEW	既に支給決定されている分について、追加の支給は発生するのか。	○ 既に雇用調整助成金を支払った分について、追加の支給が発生する場合(※)があります。 (※) ①従前の上限額(8,330円)を超える場合(02-16参照) ②解雇等をしていない中小企業であって、助成率引き上げの対象になる場合(02-20参照)、等
02-14	NEW	令和2年6月12日以前に雇用調整助成金を申請し、既に支給決定を受けています。令和2年6月12日付けの特例措置による上限額の引き上げ又は中小企業の助成率の拡充あるいはその両方により、差額(追加支給分)が見込まれる場合、手続きは必要でしょうか。	○ 手続きは不要です。都道府県労働局・ハローワークで算定しなおし、既に支給した額との差額(追加支給分)を後日支給いたします。
02-15	NEW	令和2年6月12日以前に雇用調整助成金を申請しましたが、まだ支給決定はを受けていません。令和2年6月12日付の特例措置による上限額の引上げ又は中小企業の助成率の拡充あるいはその両方により、差額(追加支給分)が見込まれる場合、再度の手続きは必要でしょうか。	○ 手続きは不要です。都道府県労働局・ハローワークで算定しなおし、差額(追加支給分)を含めて一度に支給します。
02-16	NEW	02-14の場合、差額(追加支給分)はいつ頃支給されますか。	○ 差額(追加支給分)は令和2年7月以降順次にお支払しますので、今しばらくお待ちください。
02-17	NEW	02-14又は02-15のような場合において差額(追加支給分)の支給を希望しない場合、どうすればよいですか。	○ お手数ですが、以下の様式に必要事項を記載いただき、管轄の労働局・ハローワークにご連絡ください。 (申入書フォーマット) https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000639867.docx
02-18	NEW	上限額が引き上がったため、既に雇用調整助成金の支給を受けた休業について、遡って労働者に休業手当を増額して支払った場合に、その追加で支払った休業手当について、再度支給申請することはできますか。	○ 令和2年9月30日までは、遡って休業等協定を締結し、休業手当を見直して(増額して)支払った場合は、再度申請していただくことは可能です。専用の様式がありますので、厚労省ホームページからダウンロードいただくとともに必要書類を添付して、管轄の労働局・ハローワークに提出(※)をお願いします。 (提出書類は以下のとおり) ・再申請書(様式) ・支給要件確認申立書(様式) ・支給決定通知書の写し ・増額した休業手当・賞金の額がわかる書類 ・休業させた日や時間がわかる書類(対象労働者を増やした場合)
02-19	NEW	令和2年5月19日からの特例措置により「源泉所得税」の納付書等を用いた申請が認められていますが、「源泉所得税」の納付書等を用いて平均賞金額を改めて算定し、追加支給の再申請をすることはできますか。	○ 令和2年6月12日付けの特例措置は、企業の金銭面の負担を軽減し、高い休業手当支払率の休業手当の支給を促し、長期休業に対応した労働者の生活の安定を図るためのものです。一方、令和2年5月19日から「源泉所得税」の納付書等を用いた平均賞金額の算定を認めていますが、これは算定方法を簡素化することを目的としたものです。 したがって、両者はその目的が異なることから、令和2年6月12日付けの追加支給の再申請においては、平均賞金額の算定方法は前回の申請時と同様をお願いします。 なお、この他にも、確定保険料申告書による計算方法、所定労働日数の簡単な選択・算定方法、複数の休業手当支払い率に係る算定方法がありますが、いずれの場合も同様です。
02-20	(3)問16	すでに支給決定され、雇用調整助成金が振り込まれましたが、これを取り消して、令和2年5月19日からの特例措置により、「源泉所得税」の納付書を用いて平均賞金額を改めて算定し、申請し直すことは可能でしょうか。	○ すでに支給決定されたものについては、取り消すことはできません。 ただし、2回目の申請より、平均賞金額の算定根拠となる賞金総額を、労働保険料の確定賞金から変更することは可能です。
02-21	NEW	これまで新型コロナウイルス感染症の影響を受けている中小企業以外の事業主として従前の上限額(8,330円)で支給決定され、雇用調整助成金が振り込まれています。引き上げ後の上限額(15,000円)が適用され、追加の支給が行われる具体例を教えてください。	○ 例えば、1人当たりの平均賞金が12,000円、休業手当支払率90%、助成率4/5の場合で、既に8,330円(従前の上限)を1人当たりの支給額として支給決定されていた場合であっても、上限額の引き上げが適用されることにより、1人当たりの支給額が8,640円となる場合があります。この場合、8,640円と8,330円の差額である310円(×従業員を休業させた休業延べ日数)が追加支給の対象となります(ただし、令和2年4月1日から令和2年9月30日までの期間を1日でも含む賞金締切期間(判定基礎期間)に限ります。)
02-22	NEW	これまで新型コロナウイルス感染症の影響を受けている中小企業事業主として従前の助成率(9/10)で支給決定され、雇用調整助成金が振り込まれています。拡充後の助成率(10/10)が適用され、追加の支給が行われる具体例を教えてください。	○ 例えば、賞金が8,000円、休業手当支払率60%、助成率9/10の場合で、既に4,320円を1人当たりの支給額として支給決定されていた場合であっても、助成率の拡充が適用されることにより、1人当たりの支給額が4,800円となる場合があります。その場合、4,800円と4,320円の差額である480円(×従業員を休業させた休業延べ日数)が追加支給の対象となります(ただし、令和2年4月1日から令和2年9月30日までの期間を1日でも含む賞金締切期間(判定基礎期間)に限ります。)
02-23	NEW	出向期間の要件「3カ月以上1年以内」が「1カ月以上1年以内」に見直されましたが、どの時点の出向から適用となるのでしょうか。また、遡及はされないのですか。	○ この措置は令和2年4月1日に遡ります。具体的には令和2年4月1日から令和2年9月30日までの期間に開始する出向に適用されます。
02-24	NEW	不支給措置がとられている事業主でも、緊急対応期間内にある判定基礎期間に限り、雇用調整助成金を申請できることになりましたが、いつから適用されますか。	○ この措置は令和2年6月12日に施行されており、令和2年4月1日から遡及適用されます。 ただし、本特例により受給した期間について、令和2年10月1日以降に不支給措置期間として追加する等の措置も同時に行われますので、詳しくは厚生労働省のホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。

(02) 特例措置

設問番号	旧FAQとの 対応関係	設問	回答
02-25	(3)問18	令和2年5月19日付けの特例措置の内容はすべて小規模事業主向けでしょうか。	○ 令和2年5月19日付け今回の特例措置のうち、②手続き簡略化(休業手当支給実績での算出、簡易版様式)」のみ小規模事業主向けですが、①休業等実施計画届を不要とする、③平均賃金額の算定方法の簡素化、④支給申請書の提出期限緩和、⑤オンライン申請(令和2年6月5日以降一時運用停止)については、すべての特例事業主の方に適用されます。
02-26	(3)問19	令和2年5月19日付け支給申請マニュアル等には、「従業員が概ね20人以下の会社や個人事業主の方を対象としています。」とありますが、従業員が20人を超える場合も令和2年5月19日付け施行の特例措置を使えるでしょうか。	○ この特例措置は、小規模事業主の申請手続きに係る負担を軽減することを目的としておりますので、従業員が20人以下の事業主の方の利用を推奨しているところですが、これまでの方法を用いた助成額の算定が難しい場合などには柔軟に対応させていただきます。
02-27	NEW	令和2年6月12日以降、支給申請の手続きはどのように変わりますか。	○ 引上げ後の上限額により自動で計算する機能が付いた支給申請書の様式を厚生労働省ホームページに掲載します。こちらをご利用いただく他は、事業主の手続きは変わりません。

※)その他「(13) 令和2年4月25日報道発表の特例措置の拡大の内容について」(問87～問99まで)は、令和2年6月12日付け特例措置により拡充内容が上書きされたこと、緊急事態宣言が終了したことに伴い問99を除き削除。

(03) 事業主の要件

設問番号	IDFAQとの対応関係	設問	回答
03-01	(4)問25	事業所設置後1年未満の事業主は対象となりますか。	○ 通常の場合、生産指標を前年同期と比較できる事業主が対象であり、事業所設置後1年未満の事業主は前年同期と生産指標を比較できないため支給対象となりませんが、新型コロナウイルス感染症にかかる今回の特例措置では、事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。その際、生産指標は、初回の支給申請を提出する月の前月と、初回の支給申請を提出する月の前々月から直近1年間であって適切と認められる1か月分の指標と比較します。(※比較に用いる月に雇用保険適用事業所となっており、その期間を通じて雇用保険被保険者である従業員がいることが必要となります)
03-02	(4)問24	対象となる風俗関連事業者の範囲を教えてください。	○ 通常の場合、風俗営業等の規制及び業務の適性化等に関する法律第2条第5項に規定する「性風俗関連特殊営業」又はこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主は、助成の対象外としていましたが、緊急対応期間内(4/1～9/30)については、労働者の生活支援の要素が特に強いことを踏まえ、風俗関連事業者も限定なく対象に含めることとしています。
03-03	(4)問28	以前、雇用調整助成金を受給したことがあります。再度受給できますか。	○ 通常の場合、過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していない場合は助成対象となりません。しかし、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していない事業主も助成対象とします。
03-04	(4)問31	労働保険料の未納や労働関係法令違反で不支給要件に該当していますが、従業員の雇用維持のため雇用調整助成金を利用できませんか。	○ 新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、新型コロナウイルス感染症の拡大が見られる状況下において、雇用維持を最優先とした緊急時の対応であることから、労働保険料の未納や労働関係法令違反の不支給要件に該当していても、特例的に利用いただくことが可能です。ただし、一定の条件がありますので、まずは管轄の労働局に御相談ください。
03-05	(4)問26	雇用量の要件の緩和について教えてください。	○ 通常の場合、雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者の雇用量の最近3か月の平均値が、前年同期比で一定程度(※)増加している場合は、助成対象とはなりません。 (※)具体的な要件は以下のとおり。 ・前年同期と比べ5%以上を超えかつ6名以上増加している場合 ・中小企業事業主の場合は、10%を超えかつ4名以上増加している場合 ○ また、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、その要件を撤廃し、最近3か月の雇用量が対前年比で増加している事業主も対象とします。
03-06	(4)問27	生産指標の要件の緩和について教えてください。	通常の場合、生産指標の減少(10%以上の低下)を、初回の休業等の届出前の3か月間について、対前年比で確認しています。新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、休業等を実施する対象期間の初日が緊急対応期間(4/1～9/30)にある場合には、初回の計画 ○ 届の属する月の前月1か月分の生産指標が、前年同期に比べ5%以上減少した場合には、生産指標の支給要件を満たします。また、生産指標は、原則として、初回の支給申請を提出する月の前月の対前年比又は対前々年比で確認しますが、前年に比較できる月が無い場合又は、比較することが適切でない場合等は、初回の支給申請を提出する月の前々月から直近1年間であって適切と認められる1か月分の指標と比較して確認します。(比較に用いる1か月はその期間を通して雇用保険適用事業所であり、かつ当該1か月の期間を通して雇用保険被保険者を雇用している月である必要があります。)
03-07	NEW	これまで生産指標要件の確認のため、「計画届を提出する月の前月の生産量」が必要でしたが、令和2年5月19日から計画届の提出が不要となりました。生産指標要件はどのように比較すればいいですか。	○ まず、売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1か月の値で判断します。具体的には、「①休業した月」、「②休業した月の前月」、「③休業した月の前々月」のうち、いずれかの売上高などをご確認ください。 ○ その上で、「A.1年前の同じ月」の売上高などを比較し5%以上減少していることをご確認ください。1年前が適当でない場合には、「B.2年前の同じ月」又は「C.1か月～1年前の間のいずれかの月」の売上高などと比較し、5%以上減少していることを確認する方法でも差し支えありません。 (※1)いずれの場合も、比較する月は1か月間を通して雇用保険適用事業所であり、かつ、1か月を通して雇用保険被保険者を雇用している月である必要があります。 (※2)厚生労働省ホームページ「雇用調整助成金の生産指標が比較しやすくなりました」R02.6.12掲載
03-08	NEW	生産指標として、売上高や生産量のほか、どのようなものが該当しますか。	○ 生産指標は、雇用の変動と密接に結びつく指標が含まれ、個別に判断するものです。例えば、宿泊業であれば「客室の稼働率」「客数」、建設業であれば「工事請負契約数」、労働者派遣事業であれば「労働者派遣契約の件数」や「就業中の派遣労働者の数(休業中の者を除く)」なども含まれますので、管轄の労働局やハローワークにお問い合わせください。
03-09	(4)問29	過去3年以内の支給日数累計の要件(3年150日)がありますが、要件緩和の内容を教えてください。	○ 通常の場合、過去3年以内に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、その支給日数の累計が150日分になるまでしか受給することができません。しかし、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、過去の支給日数にかかわらず、特例措置の対象の期間中は、対象となった休業等は受給できます。
03-10	(12)問84	労働日が不確定な業種(添乗員等)の事業主についてはどのように取り扱われるのですか。	○ 事業主においては、昨年同時期のシフトや直近月のシフト等に基づいて労働日の設定を行い、それに基づき休業日を決め、休業手当を支払うこととしている場合は助成対象としています。今般、休業計画届が不要になったことを受け、支給申請時に休業手当の支払いの元になるシフト等の提出をお願いすることになります。 なお、雇用期間が短い者についても、直近の当人のシフトと同様の勤務形態の者のシフトを参考に事業主が勤務シフトを作成し、休業手当の支払いを行うことで雇用調整助成金の対象となり得ます。
03-11	(12)問85	NPO等で職員等の賃金に公費が支払われている事業主についてはどのように取り扱われるのですか。	○ 交付金や委託費等により、地方公共団体から明確に人件費が支払われている労働者については、休業手当の支払い等事業主における負担がないことから、雇用調整助成金の対象とはなりません。しかしながら、自前事業による収入から賃金を支払っている労働者については、要件を満たせば雇用調整助成金の対象となる可能性があります。その確認については、精算書類等で確認させていただきます。

(03) 事業主の要件

設問番号	IBFAQとの 対応関係	設問	回答
03-12	(12)問86	NPO等の生産指標についてはどのように考えればよいのでしょうか。	○ 生産要件の指標については、雇用量の変動と相関が高い指標としており、業種等により個別に判断するものです。例えば、会費、寄付金は、通常、雇用量の変動と相関関係が高い指標とは言えませんが、一般的には書籍等の販売売上や講演会やイベントの実施数の減少等、労働者の業務量への影響が高い指標が該当すると思われます。 なお、労働者の主たる業務が会費・寄付金を集めることであつて、景気の悪化により会費・寄付金が集まらないことを想定し、当該労働者を休業させる場合等、例外的に生産指標に該当することがあり得ますので、その際にご相談下さい。
03-13	(4)問30	派遣先企業が派遣契約を解除し、派遣元に休業手当相当額の損害賠償を行った場合、派遣先企業は助成金の対象となりますか。また、派遣元は派遣先から損害賠償を受けても、助成金の対象となるのですか。	○ 派遣労働者については、派遣労働者と雇用関係にある派遣元事業主が助成金の対象となるものであり、派遣先事業主は対象となりません。 また、派遣先が派遣元に休業手当相当額の損害賠償を請求したか否かが、派遣元事業主に対する助成金の支給の有無に影響を及ぼすことはありませんので、そのような場合でも派遣元事業主は助成対象となり得ます

(04) 助成対象、助成内容

設問番号	旧FAQとの対応関係	設問	回答
04-01	(5)問33	助成対象者の範囲を教えてください。例えば、雇用したばかりの人や内定後、1日も勤務していない人も対象になりますか。	○ 通常の場合、新規採用者など雇用保険の被保険者として継続して雇用されている期間が6か月未満の労働者を休業等させた分については、助成の対象とはなりません。しかし、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、このような6か月未満の労働者を休業等させた分についても助成対象となり、内定後、1日も勤務していなかったとしても、助成金の対象となります。
04-02	(5)問35	自分(社長)の子どもを他の労働者と同じ条件で雇用しています。雇用契約書は交わしていませんが助成金の対象になりますか。	○ 個人事業主と同居している親族は、原則支給対象となりません。ただし、就業実態が、雇入時に労働条件を明示した書面、出勤簿、給与の支払い実態などによって他の労働者と同様に管理され、事業主と利益を一にする地位にないと確認されれば、雇用保険被保険者となり雇用調整助成金の対象となり得ます。
04-03	(1)問6	従業員に新型コロナウイルスの感染者が出た場合、助成金の対象になりますか。	○ 事業所内に新型コロナウイルスの感染者が発生し、感染拡大防止の観点から、事業主が自主的に休業等を行った場合、感染者以外の者の休業手当は雇用調整助成金の対象となりますが、患者本人の休業手当は雇用調整助成金の対象外となります。(患者本人には、別途、健康保険制度から傷病手当金が支給されます。)
04-04	(13)問99	医療機関の従事者が濃厚接触者に該当する場合や、当該濃厚接触者に対して保健所から就業停止要請が行われた場合は助成金の対象になりますか。	○ 雇用調整助成金は、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、事業主が労働者を休業させた場合に支給するものです。そのため、雇用調整助成金の助成対象となった医療機関の事業主が、保健所から就業停止要請が出ているか否かにかかわらず、感染拡大防止のために、濃厚接触者である従業員を休ませた場合については、当該濃厚接触者である従業員を対象労働者として含めることができます(令和2年1月24日からの特例措置で対象としています)。ただし、当該従業員が新型コロナウイルス感染症に感染して働けなくなった場合は、労働の能力がないことになるため、対象労働者として含めることができません。このため、勤務する医療機関に特別休暇制度等がある場合には、この休暇制度等を活用して休暇させることがのぞましいと考えます。
04-05	(5)問34	事業所内で研修を行う場合、講師が自社の従業員でもその者も含め助成金の対象になりますか。	○ 事業所内で行う教育訓練において、自社の従業員が講師として研修を行う場合は、その者は通常の勤務となるため、助成金の対象とはなりません。
04-06	NEW	申請事業主の同居の親族については、雇調金又は緊急金の対象労働者になり得るか。	○ 以下のとおり。 <u><雇調金対象労働者が20h以上の同居の親族></u> ①労働者性が認められ、雇用保険被保険者になれる→雇調金の対象者となり得る ②労働者性は認められず、雇用保険被保険者にもなれない→雇調金も緊急金も支給対象外 ③労働者性が認められるが、雇用保険被保険者にはなれない(例:学生アルバイト等)→雇調金は対象外だが、緊急金の対象者となり得る <u><雇調金対象労働者が20h未満の同居の親族></u> ④雇用保険被保険者にはなれないが、労働者性が認められる→雇調金は対象外だが、緊急金の対象となり得る ⑤雇用保険の被保険者にもなれず、労働者性も認められない→雇調金も緊急金も支給対象外 ○ なお、「労働者性が認められるか否か」は、雇用保険上の取扱い(※)に準じて判断することになります。 (※)労働者性の判断を要する場合(雇用保険に関する業務取扱要領(厚労省HP掲載)) り 同居の親族 個人事業の事業主と同居している親族は、原則として被保険者としな。法人の代表者と同居している親族については、通常の被保険者の場合の判断と異なるものではないが、形式的には法人であっても、実質的には代表者の個人事業と同様と認められる場合(例えば、個人事業が税金対策等のためにのみ法人としている場合、株式や出資の全部又は大部分を当該代表者やその親族のみで保有して取締役会や株主総会等がほとんど開催されていないような状況にある場合のように、実質的に法人としての活動が行われていない場合)があり、この場合は、個人事業主と同居の親族の場合と同様、原則として被保険者としな。なお、同居の親族であっても、次の(イ)～(ハ)の条件を満たすものについては、被保険者として取り扱う。 (イ) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。 (ロ) 就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、 a 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等 b 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものにより定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。 (ハ) 事業主と利益を一にする地位(取締役等)にないこと。
04-07	(6)問37	助成率の引き上げについて教えてください。特に解雇等の定義について教えてください。	○ 令和2年6月12日付けの特例措置により、緊急対応期間(4/1～9/30)における助成率は、中小企業は2/3を4/5に、大企業は1/2を2/3に引き上げることとしています。また、次の解雇等を行わない場合(※)、助成率は中小企業が10/10、大企業が3/4となります。 (※) ①～③に該当せず④を満たすことを指します。 ①事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、事業主都合による解雇により離職をさせること ②事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、事業主都合による中途契約解除となる離職をさせること ③対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、契約期間満了前の事業主都合による契約解除を行うこと ④雇用されている労働者(雇用保険未加入者を含む)及び派遣労働者の数が、令和2年1月24日から判定基礎期間の末日までの各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であること なお、①～③については、コロナウイルス感染症を理由とする解雇も含まれます。
04-08	(6)問38	「解雇等」の中には派遣労働者を解雇した場合も含まれますか。	○ 「解雇等」等に当然に含まれます。 申請事業主が派遣元である場合は、派遣先が自らの都合で派遣元との間の派遣契約を中途解除し、この影響により、派遣元事業主が派遣労働者との間の雇用契約を解除した、すなわち「解雇」したというケースが該当します。(なお、派遣先の都合で派遣契約中途解除の影響以外で、申請事業主が雇用する派遣労働者を解雇した場合も「解雇等」に該当します。) ○ また、申請事業主が派遣先事業主である場合でも、派遣先は派遣労働者を直接雇用しているわけではありませんが、派遣先自らの都合による派遣契約の中途解除は、派遣元による派遣労働者との雇用契約の中途解除の原因になり得るものであると考えられるため、「解雇等」に含まれることとなります。(この場合、派遣元で解雇されたか否かによらず「解雇等」に該当することになります。)

(04) 助成対象、助成内容

設問番号	旧FAQとの対応関係	設問	回答
04-09	(6)問39	教育訓練の加算について教えてください。	○ 通常の場合、教育訓練の加算額は、企業規模にかかわらず1,200円ですが、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置により、緊急対応期間(4/1～9/30)の特例では、休業等を余儀なくされる企業が多いなか、今後の事業活動の回復拡大に向けて、この時期を従業員のスキルアップの好機とらえ、積極的に従業員の教育訓練を行うよう企業の取り組みを促進する等の考えから、一律に大企業1,800円、中小企業2,400円に増額することとしています。
04-10	(7)問43	教育訓練の対象となる訓練内容を教えてください。	○ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、3密状態を避けることが求められており、教育訓練を事業所内や外部の教育機関に集合して行うなどの通常の形態で実施することが困難な状況に鑑み、以下のような訓練内容のものを対象にすることとしました。 ① 自宅等で行う学習形態(インターネット等を用いたものも可能)の教育訓練 ② 接遇・マナー研修、バウハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、一定の知識・ノウハウを身につける教育訓練 ③ 繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同一の労働者を実施する場合 (ただし、一の支給対象期間(※)内における再訓練は認めない) ④ 自宅等を実施するなど教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合に、その企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられている 初任者研修等の教育訓練 ⑤ 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合に、社内において教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有する自社職員を指導員とする教育訓練 (※)支給対象期間 1賃金締切期間(「判定基礎期間」という。)を単位とし、事業主が個々の計画届等の手続き時に設定する最長3か月までの期間
04-11	(7)問44	教育訓練の過程で生産した商品を販売しても良いのですか。	○ 雇用調整助成金の教育訓練は、生産ライン又は就労場における通常の生産活動と区分して行われる必要があります。教育訓練過程で生産されたものを販売してしまうと、通常の生産活動との区分が不可能となるため、支給対象外となります。
04-12	(12)問82	支給限度日数(1年間で100日)とは何ですか。「特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません。)」とはどのような意味なのでしょうか。	○ 支給限度日数(1年間で100日)とは、休業等の初日から1年間で従業員1人につき100日分の休業等が雇用調整助成金の支給の限度日数という意味です。従業員10人の場合は10人×100日、つまり1,000日分を限度に支給されます。 ○ また、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、過去に雇用調整助成金を別途受給していた場合の受給日数を、支給限度日数100日から差し引くことはしない取扱いとなります。例えば、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置により、雇用調整助成金を活用する前の令和元年5月から8月の間に50日別途受給していた場合、今回受給できる日数は、通常は残り50日ですが、「新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能と(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません。)」としたため、100日の支給限度日数まで受給できることになります。
04-13	(6)問40	支給限度日数は100日より増えますか。	○ 通常の場合、助成金を受給することができる限度日数は1年100日ですが、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、緊急対応期間(4/1～9/30)に実施した休業等に係る日数は、100日とは別に利用可能です。

(05) 休業、休業手当等

設問番号	旧FAQとの対応関係	設問	回答
05-01	(7)問42	雇用調整助成金のいう「休業」とは、全員を休業させなければなりませんか。	通常の場合、事業所の半分の従業員を出勤として業務をさせ、半分の従業員を休業させるといったように、一部の従業員を休業させる場合でも雇用調整助成金の対象としてきましたが、終日の休業ではなく、「短時間休業」をさせる場合には、これまで1時間以上、かつ、従業員全員が一律に休業する必要がありました。 しかし、事業所によっては、対象労働者全員を一律に休業できない事情があることから、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、短時間一斉休業の要件を緩和し、以下に類するような休業を実施する場合も支給対象にいたしました。 ・立地が独立した部門ごとの一斉短時間休業(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) ・常時配置が必要な者を除いての短時間休業(例:ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業) ・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(例:8時間交代制を6時間交代制にして2時間分を短時間休業と扱う) なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。
05-02	(7)問45	休業と残業の相殺とはどういことですか。	○ 通常の場合、労働者を休業等させる一方で、残業や休日出勤をさせた場合、助成の対象となる休業等延べ日数の算定に当たり、残業や休日出勤の時間分を控除(休業と残業を相殺)していました。 今般の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置は、サービス産業などで多くの利用が見込まれ、これらの業界は、勤務時間や勤務形態が多様でシフト制の勤務も多くみられ、事業所によっては、一日の業務の繁忙の波が大きく、一部の従業員が残業せざるを得ない状況があることから、残業相殺を停止することとしました。 なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。
05-03	(12)問81	今般の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、「休業等の初日が令和2年1月24日から令和2年7月23日まで」となっています。令和2年7月23日をまたがって休業する場合、助成金の取扱いはどうなりますか。	○ 休業等の初日(事業主が任意に設定)から1年間、例えば、休業等の初日が令和2年7月23日であれば、令和3年7月22日までの間に実施した休業等が助成対象になります。 なお、令和2年6月12日付けの特例措置により、緊急対応期間が同年9月末まで延長されたことに伴い、休業等の初日が9月末迄の間に属するものについても、助成対象となりました。
05-04	(7)問46	休業規模要件について教えてください。休業規模要件は事業所ごとに判断するのでしょうか、それとも法人全体で判断するのでしょうか。	○ 通常の場合、休業等の延日数が対象労働者の所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上の場合に支給対象としていました。 今般の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、適用事業所単位でみて、①雇用保険被保険者のみ、②雇用保険被保険者以外の者(所定労働時間20時間未満の者)のみ、③雇用保険被保険者と被保険者以外の合算のいずれかの休業等の延日数が、対象労働者の所定労働日数の中小企業1/40、大企業1/30以上と要件を緩和しました。 なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。
05-05	(7)問47	労働者に休業手当を支払わないと助成金は受給できませんか。休業手当を支払う前に助成金を受給できませんか。	○ 雇用調整助成金は、事業主が休業させた従業員に支払った休業手当を助成するものです。このため、休業手当を支払われていない場合は、助成金の支給対象にはなりません。支給申請については、給与明細の写しなど休業手当の額が確定していることを示す書類があり、判定基礎期間終了後であれば、賃金支払日より前であっても申請することは可能です。
05-06	(1)問4	事業主が支払う休業手当が60%を下回っていた場合、助成金の対象になりますか。	○ 休業期間中の休業手当の額が平均賃金の60%を下回っていた場合は、雇用調整助成金は支給されないのをご注意ください。
05-07	(7)問48	労働基準法第26条(休業手当)の適用を受けない場合であって、休業手当を60/100未満しか支払わなかった場合には助成金は支給されますか。	○ 雇用調整助成金の支給対象となるためには60%以上の休業手当をお支払いいただく必要があります。
05-08	(7)問49	休業手当の支払率は、どのように決めたいですか。	○ 休業手当の支払率は、労使で話し合い決めることが適切です。
05-09	(7)問50	正社員とパートの休業手当の支払率が異なる場合、どちらの支払率を用いて助成金は算出するのでしょうか。	○ 令和2年5月19日の特例措置により、助成金の支給額の算出に当たっては、適用される労働者数が最も多い支払い率により申請出来るほか、労働者毎の支払い率の単純平均及び加重平均による支払い率での申請が可能になりました。
05-10	(7)問51	非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の休業手当の支払い率を正社員より低く定めることは、同一労働同一賃金の考え方に反しないでしょうか。	○ 法定以上の休業手当の支払率(平均賃金の6割以上)を定める場合に、非正規雇用であることのみを理由に、一律に正社員より低い休業手当の支払率を定めることは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正された「パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法」の規定(※)に違反する可能性があります。 (※)大企業と派遣会社は令和2年4月、中小企業は令和3年4月からの施行となっています。
05-11	(7)問52	「緊急事態宣言」を受けて休業する場合は、事業主は労働基準法26条に基づき休業手当を支払わなければなりませんか。	○ 休業手当を支払うべきか否かは個別判断になりますので、お近くの労働基準監督署にお問い合わせいただく必要がありますが、従業員に休業手当を支払った上で雇用維持を図ろうとする場合、雇用調整助成金の活用が可能となる場合がありますので、本助成金を是非ご活用いただき、従業員の雇用維持に努めていただきますようお願いいたします。なお、詳細は、最寄りの労働局及びハローワークにお問い合わせください。
05-12	(7)問53	タクシー業を営む当社では、24時間サービスを提供するため、2日分の法定労働時間16時間を1勤務に集中して労働する「隔日勤務」を採用しているが、この勤務形態で休業を実施した場合、雇用調整助成金は1日分しか支給されないのでしょうか。	○ ご質問のような勤務形態で、2日分の休業手当を支払っていただければ、2日休業したもとして、2日分の助成金を支給します。

(06) 緊急雇用安定助成金(※令和2年3月31日までは、緊急特定地域特別雇用安定助成金)

設問番号	IBFAQとの 対応関係	設問	回答
06-01	(8)問54	北海道で適用されていた地域特例は、今回の特例措置により、その取扱いは変わりますか。	<p>○ 北海道においては、令和2年2月28日に道知事が、住民・企業の活動自粛を要請する旨の宣言を发出し、他の地域にも増して事業活動が抑制されることを見込まれるため、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの間、雇用調整助成金の更なる特例を設け、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 助成率の上乗せ(中小企業:2/3→4/5 大企業:1/2→2/3) ・ 生産指標要件は満たしたものととして扱うこと ・ 雇用保険の被保険者とならない週20時間未満の非正規雇用の労働者を対象とした支援(緊急雇用安定助成金)等の特例措置を実施していました。 <p>北海道の地域特例の期限は令和2年4月2日まででしたが、令和2年4月1日から北海道も含め全国一律に更なる特例措置の拡大を図ることとしたため、地域特例の制度は廃止されました。</p>
06-02	(8)問55	既に北海道で適用されていた特例措置に基づき、申請手続きを終えている場合、改めて何か手続きを行う必要はありますか。	<p>○ 北海道で適用されていた特例措置では、他地域にも増して事業活動が抑制される恐れがあったため、生産指標は満たしたものととして取り扱いましたが、特例期間後に引き続き助成金を利用するためには、次の判定基礎期間から生産指標が10%以上低下している必要があります。</p> <p>一方、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置の緊急対応期間(4/1～9/30)の特例では、最近1ヶ月の生産指標が前年同月に比べ5%以上低下していることとし、要件を緩和しています。これは、今般の特例が、特定の地域ではなく全国一律の取り組みであるため、一定の生産指標の要件が必要であるとの考えに基づいているものです。</p> <p>なお、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの間に、北海道特例の生産指標を満たしたものとされた事業主については、今後、生産指標に関する書類の提出が必要ですが、一度、5%以上の生産要件を満たせば、以後は生産指標の確認にかかる手続きが不要となります。</p> <p>また、北海道特例の適用以前(令和2年2月28日以前)に、生産要件10%以上を満たしている事業主は、今般の特例で改めて生産指標の確認にかかる手続きを行う必要はありません。</p>
06-03	(8)問56	雇用保険被保険者でない方(週20時間未満の労働者)を対象とした「緊急雇用安定助成金」について教えてください。	<p>○ 「緊急雇用安定助成金」とは、1週間の所定労働時間が20時間未満である者など雇用保険被保険者とならない方を対象として、失業の予防その他雇用の安定を図るため、一時的な休業(教育訓練、出向は除きます。)により労働者の雇用を維持した場合に、休業手当の一部を助成するものです。新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置の緊急対応期間(4/1～9/30)においては、事業主が労働者に対して支払った休業手当のうち、中小企業であれば4/5、大企業であれば2/3(解雇等を行わない場合は、10/10(中小)、3/4(大企業)を助成いたします。</p> <p>(※)対象労働者1人当たり日額15,000円が上限です。</p>
06-04	(8)問57	雇用保険被保険者の定義を教えてください。	<p>○ 以下の要件を満たす者を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
06-05	(8)問58	雇用保険被保険者ではない方も対象とする場合、支給対象となる事業主は、雇用保険の適用事業主以外も対象になりますか。	<p>○ 対象事業主は、雇用保険適用事業以外の次の事業主です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者災害補償保険適用事業主 ・ 暫定任意適用事業主 <p>(農政事務所等が発行する「農業等個人事業所に係る証明書」を申請の際に添付する、雇用保険適用事業主及び労働者災害補償保険適用事業主に該当しない事業主)</p>
06-06	(8)問59	雇用保険の適用事業主以外の者が手続きを行う場合、どのような書類が必要ですか。	<p>○ 雇用保険適用事業主及び労働者災害補償保険適用事業主に該当しない労働保険暫定任意適用事業所は、各地域の農政事務所等において事前に事業実態確認のため、「農業等個人事業所に係る証明書」の取得が必要となります。</p>
06-07	(8)問60	農業等個人事業所に係る証明書とは、どのように取得するのでしょうか。	<p>○ 事業主が農業等個人事業所に係る証明申請書を農林水産省管轄の事務所(都道府県拠点等)に提出し、確認を受けることにより取得できます。</p>

(07) 手続き、提出書類等

設問番号	IEFAQとの対応関係	設問	回答
07-01	(9)問63	緊急対応期間(4/1～9/30)の特例の対象となる場合の中小企業の助成金額の算定はどのように行われるのでしょうか。	<p>○ 雇用調整助成金は、事業主が従業員に支払った休業手当(相当額)に対して助成するものです。</p> <p>①今回支給申請する1ヶ月間(資金締切期間=判定基礎期間)に、令和2年4月1日以降に行った休業が含まれるか確認します。</p> <p>②含まれている場合において、以下の2つの要件を満たしている場合は助成率10/10、満たしていない場合は助成率4/5となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年1月24日～判定基礎期間の末日までに解雇等していないこと ・判定基礎期間の末日の時点で雇用が維持されている(=雇用維持要件を満たしている)こと <p>③事業所の1日の平均賃金額(※)に、休業手当支払率(60～100%)と助成率(10/10又は4/5)をかけて、1日当たりの助成額単価を算出します。このとき、1日当たりの助成額単価が15,000円を超える場合は15,000円が助成額単価となります。</p> <p>④助成額単価に従業員を休業させた休業延べ日数を掛けた総額が助成額となります。</p> <p>(※)「1日の平均賃金額」は、前年度の雇用保険料の算定の基礎となる賃金総額等を従業員数(前年度各月平均雇用保険被保険者数)と1年間の所定労働日数で割ります。</p> <p>例)1ヶ月(判定基礎期間)の助成額(中小企業) 1日平均賃金額15,500円×休業手当支払率100%×助成率10/10=15,000円(上限額) 従業員10人、月所定労働日20人の会社において5人ずつ交代で毎日休業を実施 5人×20日/月=100人日 @15,000×100人日=150万円</p> <p>○ なお、支給限度日数(100日)については、休業が実施された実日数(例では20日)ではなく、「5人×20日/月=100人日」を全体の従業員10人で割った数を支給日数とし、100日から差し引きます。</p> <p>例)支給限度日数100日から支給日数を差し引く計算方法 支給限度日数100日-10日(休業100人日÷従業員10人)=残り90日</p> <p>○ 詳細は厚生労働省ホームページ、リーフレット等をご確認ください。</p>
07-02	(9)問64	どの程度の受給額となるのか教えてください。	<p>○ 具体的な助成額については、実施した休業の規模や支払った休業手当の額により異なります。支給決定を行う最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。</p>
07-03	(9)問65	支給申請を行った後、助成金が支払われるまでどれくらいかかりますか。	<p>○ 事業主が支給申請書を提出後、労働局において審査を行い、書類が整っている場合には、2週間程度で支給決定又は不支給決定を行います。</p>
07-04	(9)問66	支店ごとに雇用保険の適用事業所番号がある場合、支店ごとに申請が可能ですか。申請が可能な場合、生産指標の要件は、それぞれの支店ごとに判断するのでしょうか。すべての支店の合計の売上げが低下している必要がありますか。	<p>○ 雇用保険の適用事業所ごとに申請が可能です。この場合、生産指標要件は、支店ごとに生産指標を確認しますので、全支店の売上げの合計は必要ありません。</p>
07-05	(10)問67	手続きが簡素化されたと聞きました。内容を教えてください。	<p>○ 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を図り、支給事務の迅速化を図りました。</p> <p>具体的には、申請書類の記載項目の削減、記載事項の省略・簡素化、添付書類は既存書類のコピーで可とするなどを行いました。また、令和2年5月19日以降から休業等計画届の提出を不要としています。</p>
07-06	(10)問68	休業等の場合の雇用調整助成金の申請には、どのような書類が必要ですか。添付書類も教えてください	<p>○ 助成金を受給しようとするときには、以下の書類が必要です。</p> <p>◆支給申請時に必要な書類(休業の場合)(小規模事業主以外)</p> <ol style="list-style-type: none"> ①雇用調整事業所の事業活動の状況に関する申出書【様式新特第4号】 ※初回届出時のみ …新型コロナウイルス感染症の影響による事業縮小の状況を記載します。添付書類として月ごとの売り上げがわかる売上簿や収入簿が必要。 ②支給要件確認申立・役員等一覧【様式新特第6号】 …役員名簿を添付した場合は役員等一覧の記入は不要です。 ③休業・教育訓練実績一覧表【様式新特第9号】 ④助成額算定書【様式新特第8号】 ⑤(休業等)支給申請書【様式新特第7号】 ⑥休業協定書 ※初回届出時のみ …添付書類として労働組合がある場合は組合員名簿、ない場合は労働者代表選任書(実績一覧表に署名押印があれば省略可)が必要。 ⑦事業所の規模を確認する書類 初回届出時のみ …事業所の従業員数や資本額がわかる書類(既存の労働者名簿及び役員名簿でも可) …中小企業の人数要件を満たす場合、資本額がわかる書類は不要 ⑧労働・休日の実績に関する書類 …休業させた日や時間がわかる書類(出勤簿、シフト表、タイムカードの写しなど) ⑨休業手当・賃金の実績に関する書類 …休業手当や賃金の額がわかる書類(賃金台帳や給与明細の写しなど) <p>◆支給申請時に必要な書類(休業等の場合)(小規模事業主)</p> <ol style="list-style-type: none"> ①雇用調整助成金支給申請書【様式新特第1号】 ②休業実績一覧表【様式新特第2号】 ③支給要件確認申立書【様式新特第3号】 ④比較した月の売上などがわかる書類(売上簿、レジの月次集計、収入簿等) …2回目以降の提出は不要です。 ⑤休業させた日や時間がわかる書類(タイムカード、出勤簿、シフト票等) ⑥休業手当や賃金の額がわかる書類(給与明細の写しや控え、賃金台帳等) ⑦役員名簿(役員等がいる場合)(性別・生年月日が入っているもの) …事業主本人以外に役員がいない場合及び個人事業主の場合は、提出不要です。 <p>※ 振込間違いを防ぐため、通帳またはキャッシュカードのコピー(口座番号やフリガナの確認ができる部分)をできるだけ添付してください(2回目以降は提出不要です)。</p>
07-07	(12)問80	助成額算定書(様式新特8号)について、賃金総額、雇用保険被保険者数、所定労働日数は、前年度の数字を記載することとなっていますが、助成される休業手当は休業した時期の最新の金額で算定するのでしょうか。	<p>○ 支給事務の迅速化を図りつつ、また、事業主の申請事務の負担軽減を図るため、賃金総額については、労働保険の「確定保険料申告書」の「年間の賃金総額」を引用することとしており、雇用保険被保険者数、所定労働日数についても、年間の数字を把握した上で、一日当たりの平均賃金額を算定して、助成額を計算しています。</p>

(07) 手続き、提出書類等

設問番号	IEFAQとの対応関係	設問	回答
07-08	(3)問20	確定保険料申告書を活用して支給額を計算するときに、「前年度の任意の1か月(ただし、2月を除く。)の所定労働日数」に12を乗じた日数を用いて算定できるようになりましたが、2月以外なら、所定労働日数が明らかに少ない月でもよいのでしょうか。	○「前年度の任意の1か月」を選ぶときは、2月と同じように、所定労働日数が明らかに少ない月についても除いてください。なお、休業等協定による休業手当等を算定するための賃金の日割り計算をする際に、所定労働日数によらず、所定労働日数より大きな任意の日数や暦日数を用いている際は、助成額の算定に当たっての平均賃金を計算する際に、所定労働日数を365日(月間の場合は30日)として計算するようにしてください。(給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書を用いる場合も同様の取扱いとなります。)
07-09	(10)問69	複数月にわたる場合、まとめて申請ができますか。	○休業等の計画や支給申請の単位となる期間を「判定基礎期間」と呼んでおり、支給申請にあたっては、判定基礎期間又は二若しくは三の連続する判定基礎期間の単位で事業主が任意で選択可能であり、特例期間については連続しない複数の判定基礎期間及び三以上の判定基礎期間に渡ってまとめて申請する事も可能です。
07-10	(10)問70	支給申請書などの様式はどこでもらえますか。	○雇用調整助成金の支給申請書類は、都道府県労働局及び管轄ハローワーク(一部の労働局を除く。詳しくは雇用調整助成金のお問い合わせ先一覧をご参照ください。)の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロード(WORD又はPDF、一部EXCEL)できます。
07-11	(3)問15	小規模事業主であり、既に1度目の申請を行っていますが、2回目の申請から、簡易版様式に変更することは可能でしょうか。	○可能です。 いずれの申請様式を使用するかは各回の申請ごとに選択可能です。
07-12	(10)問71	支給申請書の書き方は何を参考にしたらいいですか。	○受給のために必要となる手続きなどをまとめた「雇用調整助成金ガイドブック」を作成しています。 都道府県労働局及び管轄ハローワーク(一部の労働局を除く。詳しくは雇用調整助成金のお問い合わせ先一覧をご参照ください。)の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
07-13	(10)問73	社会保険労務士が代理申請する場合に委任状が必要ですか。	○社会保険労務士が提出代行する場合は不要です。なお、支給申請事業主の事業所の従業員が申請書等を提出のみ行う場合は不要ですが、内容の修正を行う場合は委任状が必要です。
07-14	(10)問74	労働者代表選任届の代表者の選任方法を教えてください。	○労働者代表選任届の代表者の選任方法は、労使で話し合い決めることが適切です。
07-15	(11)問75	会社の所在地は、〇〇県〇〇市ですが、助成金の詳しい問い合わせや支給申請はどこに行えばいいですか。	○厚生労働省ホームページの雇用調整助成金窓口一覧を参照してください。
07-16	(11)問76	計画届や支給申請書は、労働局やハローワークに出向いて提出しなければなりませんか。郵送やメールで提出できますか。	○労働局又はハローワークの助成金窓口で受け付けているほか、郵送でも受け付けています。 (⇒(更間)郵送した場合、郵便料金は自己負担なのでしょうか。) 答 郵送の費用は事業主のご負担になります。
07-17	(11)問77	支給申請書を提出した後、労働局やハローワークから連絡や調査があるのでしょうか。	○提出した書類について、確認のご連絡をすることがあります。また、適正な支給を推進する観点から事業所への立入検査や教育訓練等の実施状況等について調査を行うことがありますのでご協力をお願いします。
07-18	(11)問78	申請の結果はどのように連絡がきますか。	○支給申請を提出した管轄労働局又はハローワークから支給決定または不支給決定の通知書を事業所宛にお送りします
07-19	(12)問83	休業の予定が計画届の内容から変更になりました。何か手続きは必要ですか。	○休業計画届と休業の予定が変更になった場合について、計画の範囲内で休業日が減少した場合、変更届は必要ありません。休業日が増えた場合は変更届を提出してください。なお、FAX、郵送により支給申請日までに提出いただければ結構です。 なお、令和2年5月19日以降から休業等計画届の提出を不要としています。

(08) その他

設問番号	旧FAQとの 対応関係	設問	回答
08-01	NEW	新型コロナウイルス感染症の影響により、出向で雇用の維持を図りたいが、どこに相談したらいいですか。	○ (公財)産業雇用安定センターでは、各都道府県に設置した地方事務所による企業間の出向斡旋を行っています。 今般、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るために人手不足等の企業との間で雇用シェア(在籍型出向)を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチング(「雇用を守る出向支援プログラム2020」)を無料で行っています。 詳しくは、 http://www.sangyokoyo.or.jp/ をご覧ください。
08-02	NEW	「雇用調整助成金等の追加支給」の手続きに必要なので、金融機関の暗証番号を教えてくださいという電話がかかってきたのですが。	○ 令和2年6月12日付け特例措置による雇用調整助成金等の追加支給に関して、厚生労働本省、都道府県労働局、ハローワーク(公共職業安定所)以外から直接お電話や訪問をすることはありません。 なお、雇用調整助成金の申請手続きの後であれば、厚生労働省、都道府県労働局、ハローワーク(公共職業安定所)から、申請内容について確認する電話がある場合がありますが、事業主の金融機関の暗証番号を聞くことはありませんし、手数料などの金銭を求めることもありません。 不審な電話や訪問には十分にご注意ください。