

# 5-1.雇用調整助成金の特例措置

大企業

中堅企業

中小企業・小規模事業者

## 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、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成するものです。

## 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例措置

### 【特例の対象となる事業者】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（全事業主）

### 【特例措置の内容】 ※下線が令和2年4月1日から拡大

#### ○助成内容・対象の大幅な拡充

※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

- ① 休業手当に対する助成率を引き上げ（中小企業4/5、大企業2/3）
- ② 解雇等行わない場合、助成率の上乗せ（中小企業9/10、大企業3/4）
- ③ 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げ  
（中小企業2,400円、大企業1,800円）
- ④ 新規学卒者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者も助成対象
- ⑤ 1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用可能
- ⑥ 雇用保険被保険者でない労働者の休業も対象に

#### ○受給要件の更なる緩和

※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

- ⑦ 生産指標の要件を緩和（対象期間の初日が令和2年4月1日から令和2年6月30日までの間は、5%減少）
- ⑧ 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
- ⑨ 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
- ⑩ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和
- ⑪ 休業規模の要件を緩和
- ⑫ 支給対象期間の初日が令和2年1月24日から5月31日までの休業に係る休業申請について、申請期限を令和2年8月31日まで特例的に緩和

#### ○活用しやすさ

※休業等の初日が令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用

- ⑬ 短時間一斉休業の要件を緩和
- ⑭ 残業相殺制度を当面停止
- ⑮ 申請書類の大幅な簡素化
- ⑯ 休業等計画届の提出が不要（令和2年5月19日より）
- ⑰ オンライン申請の開始（運用開始が延期となっておりますので、お待ちください。）

### 【お問合せ先】

最寄りの都道府県労働局またはハローワークへ

またコールセンターでも雇用調整助成金に関するお問い合わせに対応します。

0120-60-3999（受付時間 9:00～21:00（土日・祝日含む））

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

# 5-1.雇用調整助成金の特例措置

## 更なる拡大について

中小企業において、労働基準法上の基準（60%）を超える高率の休業手当が支払われ、また、休業等要請を受けた場合にも労働者の雇用の維持と生活の安定が図られるよう、以下の拡充を行います。

### 【特例措置の内容1】

- ※1 令和2年4月8日以降の期間を含む支給単位期間に遡って適用
- ※2 対象労働者1人1日当たり8,330円が上限

**拡充1. 中小企業が都道府県知事からの休業要請を受ける等、一定の要件を満たす場合は、休業手当全体の助成率を特例的に100%とします。**

**休業等要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、下記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100%とします。**

- 新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づき都道府県知事が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っていること
- 以下のいずれかに該当する手当を支払っていること
  1. 労働者の休業に対して100%の休業手当を支払っていること
  2. 上限額(8,330円)以上の休業手当を支払っていること（支払率が60%以上の場合に限る）

※教育訓練を行わせた場合も同様

**拡充2. 1に該当しない場合であっても、中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、賃金の60%を超えて休業手当を支給する場合、60%を超える部分に係る助成率を特例的に100%にします。**

### 【特例措置の内容2】

※休業等の初日が令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用  
**生産指標の要件を緩和し、比較対象となる月の幅を広げました。**

従来の雇用調整助成金の特例措置においては、最近1ヶ月間の生産指標と前年同月の生産指標とを比較することとし、事業所を設置して1年未満に満たない事業所については、令和元年12月と比較できることとしていました。

今般、これを緩和し、前年同月と比較できない事業所については、

#### ①前々年同月

**②前年同月から計画届けを提出する前々月の12ヶ月のうち、適切な1ヶ月いずれかと比較して、5%減少していることが確認できれば、雇用調整助成金の特例が利用可能となります。**

# 5-1.雇用調整助成金の特例措置

## 更なる手続きの簡素化（5月19日～）

### オンライン申請受付の運用開始の延期

雇用調整助成金の手続きを大幅に簡素化し、オンラインによる申請受付も開始します。また、記入の仕方が分かるマニュアルも作成しました。

マニュアル：<https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000631526.pdf>

#### **【更なる簡素化の内容1】実際の休業手当額による助成額の算定**

雇用調整助成金の助成額は、これまで「平均賃金額」を用いて算定していましたが、**小規模の事業主（従業員が概ね20人以下）については「実際に支払った休業手当額」から簡易に助成額を算定できるようになりました。**

「助成額」＝「実際に支払った休業手当額」×「助成率」

#### **【更なる簡素化の内容2】休業等計画届出の提出が不要に**

休業等計画届について、新型コロナウイルス感染症に伴う特例として、令和2年6月30日までの事後提出を可能とし、2回目以降の提出は不要としていました。今般、申請手続きの更なる簡略化のため、**初回を含む休業等計画届の提出を不要とし、支給申請のみの手続きとすることとしました。**

※休業等計画届と一緒に提出していた書類は、支給申請時に提出していただきます。

#### **【更なる簡素化の内容3】助成額の算定方法の簡素化**

小規模の事業主以外の事業主についても、支給申請の際に用いる「平均賃金額」や「所定労働日数」の算定方法を大幅に簡素化しました。

①「平均賃金額」を「源泉所得税」の納付書で算定できます

平均賃金額の算定は、これまで「労働保険確定保険料申告書」を用いて算定していましたが、「源泉所得税」の納付書により算定できるようになります。

一人当たり「平均賃金額」＝納付書の「支給額」÷「人員の数」

②「所定労働日数」の算定方法を簡素化します

年間所定労働日数は、これまで過去1年分の実績を用いて算出していましたが、休業実施前の任意の1ヶ月分をもとに算定できるようになります。

「年間所定労働日数」＝「任意の1か月の所定労働日数」×12

#### **【雇用調整助成金のオンライン申請開始】**

※**大変ご迷惑をおかけいたしますが、5月20日からの運用開始を延期いたします。詳細は厚生労働省HP等にて発表いたします。**

これまで、雇用調整助成金の支給申請は、窓口へ持参するか郵送しなければなりませんでした。が、事業主の更なる利便性向上のため、**オンラインでの申請受付を開始します（運用開始の期日は追って発表します）。**

オンライン申請URL：<https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/>