

雇用調整助成金について

令和2年3月23日時点

社会保険労務士・司法書士・行政書士

遊 佐 慎一郎

雇用調整助成金 概要

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、一時的な雇用調整（**休業、教育訓練または出向**）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に助成されます。

休業の定義

「休業」とは、労働者が、事業所において所定労働日に労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全一日にわたり労働することができない状態又は当該所定労働日の所定労働時間内において1時間以上労働することができない状態（以下「短時間休業」という。）をいう。したがって、労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、休職中、同盟罷業中又は有給休暇中等の場合は休業に該当しない。

（注意）休業であるから休業手当（平均賃金の100分の60以上の支払い）の支給が必要になる。有給休暇中等の扱いでは要件を満たさない。

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

◆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します。

◆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なります。

（経済上の理由例）

- ・取引先が新型肺炎の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小してしまった場合。
- ・国や自治体等からの市民活動の自粛要請の影響により、外出等が自粛され客数が減ったために事業活動が縮小してしまった場合。
- ・風評被害により観光客の予約のキャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減ったために事業活動が縮小してしまった場合。

対象労働者

助成金を受けようとする事業所における雇用保険の被保険者をいう。ただし、次のイからハまでのいずれかに該当する者を除く。

イ 休業等の日の属する判定基礎期間の初日の前日又は出向を開始する日の前日まで同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満である者

(特例：3月中旬より) 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ます。

ロ 解雇を予告された者、退職願を提出した者又は事業主による退職勧奨に応じた者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。）

ハ 日雇労働被保険者

主な受給要件

受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1) 雇用保険の適用事業主であること。

(2) 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標について、その最近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。

(特例) 生産指標の確認対象期間を3か月から1か月に短縮します。

(3) 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、その最近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。

(特例) 最近3か月の雇用指標が対前年比で増加していても助成対象とします。

(4) 実施する雇用調整が一定の基準を満たすものであること。

〔1〕休業の場合

労使間の協定により、所定労働日の全一日にわたって実施されるものであること。（※1）

※1 事業所の従業員（被保険者）全員について一斉に1時間以上実施されるものであっても可。

〔2〕教育訓練の場合

〔1〕と同様の基準のほか、教育訓練の内容が、職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とするものであり、当該受講日において業務（本助成金の対象となる教育訓練を除く）に就かないものであること（※2）。

※2 受講者本人のレポート等の提出が必要です。

〔3〕出向の場合

対象期間内に開始され、3か月以上1年以内に出向元事業所に復帰するものであること。

(5) 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。

(特例：3月中旬より) 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、ア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、イ過去の受給日数にかかわらず、今回の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）。

(6) (特例) 休業等計画届の事後提出を可能とします。

(7) (特例) 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ます。

不支給要件

本助成金を受給する事業主は、次のいずれの場合にも該当していないことが必要です。

- ① 平成31年3月31日以前に申請した雇用関係助成金について不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けたことがあり、当該不支給決定日又は支給決定取消日から3年を経過していない。
- ② 平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けたことがあり、当該不支給決定日又は支給決定取消日から5年を経過していない。
- ③ 平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について不正受給に関与した役員等がいる。
- ④ 支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料の滞納がある。
- ⑤ 支給申請日の前日から起算して過去1年において、労働関係法令違反により送検処分を受けている。
- ⑥ 風俗営業等関係事業主である。
- ⑦ a. 事業主若しくは事業主団体（以下「事業主等」という。）又は事業主等の役員等が、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号。以下「暴力団対策法」という。）第2条第2号に規定する暴力団又は第2条第6号に規定する暴力団員である。
b. 役員等が、自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員を利用するなどしている。
c. 役員等が、暴力団又は暴力団員に対して、資金等を供給し、又は便宜を供与するなど直接的あるいは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、若しくは関与している。
d. 役員等が、暴力団又は暴力団員であることを知りながらこれを不当に利用するなどしている。
e. 役員等が、暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有している。
- ⑧ 事業主等又は事業主等の役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に属している。
- ⑨ 倒産している。
- ⑩ 雇用関係助成金について不正受給を理由に支給決定を取り消された場合、労働局が事業主名等を公表することに承諾する。

要件チェックリスト（休業）

受給要件



- ☐ 雇用保険の適用事業主であること
- ☐ 労働保険料の滞納がないこと
- ☐ 過去に雇用関係助成金の不正受給等をしていない
- ☐ 既に休業している場合は休業手当を支払っている
- ☐ 他の助成金を受けている
- ※併給調整の可能性あり

休業規模等要件



- ☐ 期間ごとの休業の延日数が所定労働延日数の20分の1以上（中小企業）であること

例）休業規模要件

全労働者10名、休業5名、所定労働日数23日、休業日数6日の場合
10名×23日＝230日（所定労働延日数）
5名×6日＝30日（休業延日数）
 $30日 \div 230日 \times 100 = 13\% \geq 5\%$

生産量要件



- ☐ 売上高等が10%以上減少していること

雇用量要件



- ☐ 労働者の雇用者数が一定数増えていないこと
（特例）該当ならこの要件不要

受給できる金額

助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
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、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※ 対象労働者 1 人 1 日当たり 8, 3 3 0 円が上限です。（令和 2 年 3 月 1 日現在）	1 / 2	2 / 3
教育訓練を実施したときの加算（額）	1 人 1 日当たり 1, 2 0 0 円	
支給限度日数	1 年間で 1 0 0 日（3 年間で 1 5 0 日）	

※支給日数の計算方法

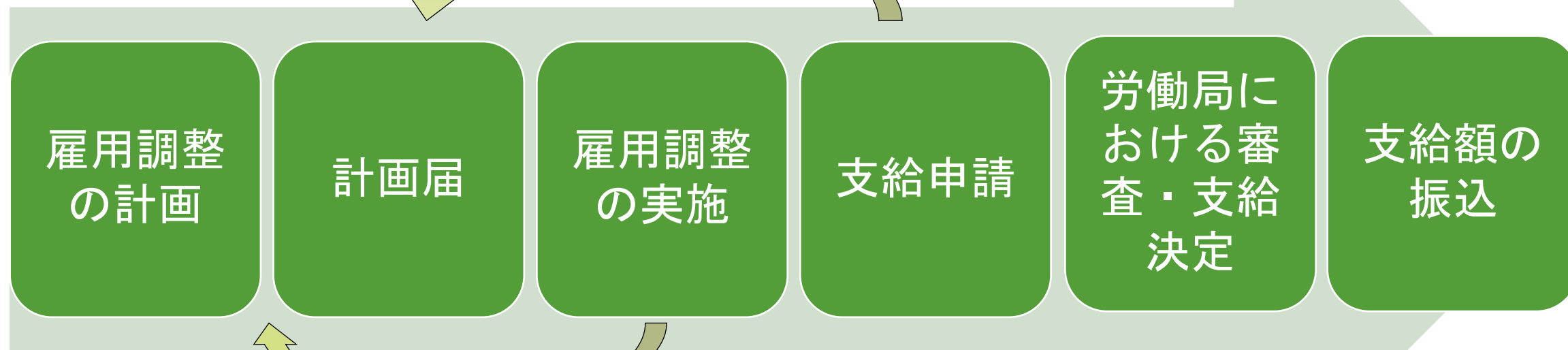
暦月末日の対象労働者 1 0 名、休業 5 名、休業日数 6 日の場合

5 名 × 6 日 = 3 0 日（休業延日数）

3 0 日（休業延日数） ÷ 1 0 名（暦月末日の対象労働者） = 3 日

受給手続きの流れ

支給対象期間ごとに計画届と支給申請を行う



（特例）本来は事前に計画届の提出が必要ですが、令和2年1月24日以降に初回の休業等がある計画届については令和2年5月31日まで提出すれば、休業等前に提出されたものとします。

休業を行う場合の計画届に必要な書類

書類の種類		添付書類
様式第1号(1)	休業等実施計画(変更)届	
様式第1号(2)	雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書	
様式第1号(4)	雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書	
様式第1号(3)	休業・教育訓練計画一覧表	
確認書類(1)	休業協定書	
確認書類(2)	事業所の状況に関する書類	「会社案内パンフレット」「登記事項証明書」 「法人税確定申告書」「労働者名簿」「会社組織図」 「月次損益計算書」「総勘定元帳」「生産月報」 「就業規則」「給与規定」

休業を行った場合の支給申請に必要な書類

書類の種類		添付書類
様式第5号(1)	支給申請書（休業等）	
様式第5号(2)	助成額算定書	
様式第5号(3)	休業・教育訓練実績一覧表及び所定外労働等の実施状況に関する申出書	
共通要領様式第1号	支給要件確認申立書	
確認書類(4)	労働保険料に関する書類	「労働保険確定保険料申告書」「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」
確認書類(5)	労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する書類	「出勤簿」「タイムカード」「勤務カレンダー」「シフト表」「賃金台帳」

計画届、申請書の提出先は**労働局**

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

制度種類

- 労働者を雇用する事業主の方向け
- 委託を受けて個人で仕事をする方向け（追って公表見通し）

支給要件

- 雇用する労働者の申し出により、令和2年2月27日から同年3月31日までの間に、以下のいずれかに該当する有給休暇を取得させたこと。
 - ア 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うための有給休暇
 - イ 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など感染したおそれのある、小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うための有給休暇
- 有給休暇は、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものではないこと。
- 年次有給休暇の場合と同等の賃金が支払われるものであること。（助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。）
- 有給休暇を取得した労働者が、申請日時点において1日以上は勤務したことのある労働者であること。
- ※就業規則等が整備されていない場合でも要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。
- ※年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱いも対象になります。

支給額

- 対象労働者の日額換算賃金額×有給休暇の日数

支給申請期限

- 令和2年3月18日～同年6月30日

申請書の提出先

- 学校等休業助成金・支援金受付センター

時間外労働等改善助成金（職場意識改善特例コース）

対象事業主

□新型コロナウイルス感染症対策として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備する中小企業事業主

助成対象の取組

- 就業規則等の作成・変更
- 労務管理用機器等の導入・更新等

主な要件

□事業実施期間中に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること

助成の対象となる事業の実施期間

□令和2年2月17日～5月31日（計画の事後提出を可能にし、2月17日以降の取組で交付決定より前のものも助成対象とします。）

支給額

□補助率：3／4

※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4／5を助成
上限額：50万円

申請先

□労働局