

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 中小企業の皆様への 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等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部(一定の要件を満たす場合は全部)が国によって助成される制度です。

【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**中小企業**を対象とします。

【特例措置の内容】 例として、以下括弧内に平均賃金が1日8,000円である場合の助成額(※)を記載しています

※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。

休業又は教育訓練を実施した場合

解雇等(※)を行わなかった場合 (※) 解雇と見なされる有期契約労働者の雇い止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。

令和2年4月8日～
令和2年6月30日までの期間
に休業していること

事業主が
賃金の60%
の休業手当を
支給する場合
(事業主が4,800
円の休業手当を支
払った場合)

事業主が賃
金の**60%を
超えて**休業
手当を支給
する場合
(例えば、事業主
が80%の6,400円
の休業手当を支
払った場合)

○ 新型インフルエンザ等対策特別措置法等に
基づき都道府県対策本部長が行う要請により、
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

○ 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60%以上である場合に限る)

その他要件を満たした場合(詳細は裏面へ)

事業主が
支払った
休業手当
等のうち、
80%を国
が助成

※令和2年4月
1日から令和2
年6月30日ま
での休業等につ
いて適用

事業主が支払
った休業手当
等のうち、90%を国
が助成(国が4,320円
を助成するので、事業主
の負担は4,800-4,320=
480円)

※対象労働者に休業手当等を多く支払っても、
事業主の負担額は同じ(上記2例は、事業主の負担は同じ480円)

事業主が支払った休業手当等
のうち、**60%を超えた部分
について100%**を国が助成
(国が4,320+1,600=5,920円を助
成するので、事業主の負担は6,400-
5,920=480円)

事業主が支払った休業手当等
のうち、**100%**を国が助成
(事業主の負担は0円)

※令和2年4月8日から
令和2年6月30日までの
休業等について適用

※**対象労働者**
1人1日当たり8,330円が上限



◆その他主な支給要件

	備考
①経済上の理由により休業等を実施すること	例) ・ 取引先が新型コロナウイルス感染症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た場合 ・ 行政からの営業自粛の要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小した場合
②生産指標要件	○ 次のいずれかを満たすことが必要です。 ・ 最近1か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の売上が 前年同月 と比較して5%減少していること ・ 前年同月とは適切な比較ができない場合は、 ① 前々年同月との比較 ② 前年同月から12か月のうち適切な1か月と比較して5%減少していること ※対象期間の初日が令和2年4月1日～6月30日以外の場合は10%の減少が必要
③休業規模要件	休業等の延日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/40以上であること
④短時間休業を実施する場合	対象労働者が事業所内の部門、店舗等施設ごとに1時間単位で休業する場合も助成対象となっています。
④その他共通要件	詳細は最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

◆その他主な特例措置

※詳細は厚生労働省のHPをご確認ください。

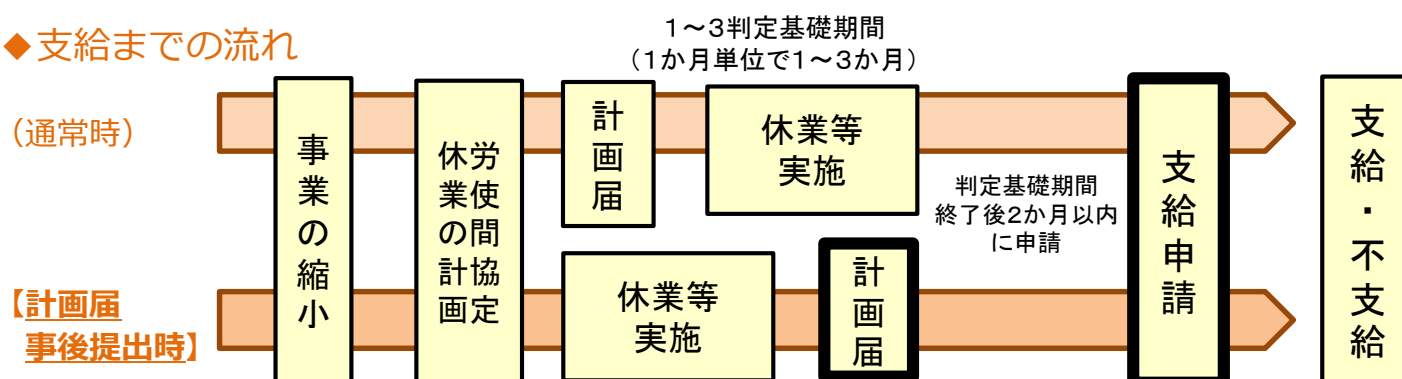
【助成内容・対象に関する特例】

- 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、加算額が引き上げられています。【中小企業：2,400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。
- 新規学卒採用者等に対し休業・教育訓練を実施し、休業手当等を支払った場合も、国がその一部（又は全部）を助成しています。
- 雇用保険被保険者でない労働者（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）を休業させ、休業手当を支払った場合も、国がその一部（又は全部）を助成しています。

【雇用調整助成金の活用しやすさに関する特例】

- 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日までは計画届の事後提出を可能としています（2回目以降の事後提出も可能としています）。
- **令和2年1月24日以降に設置した事業主も対象としています。**

◆支給までの流れ



※日本政策金融公庫等や商工中金、民間金融機関による実質無利子・無担保融資もご利用ください。

詳細は経済産業省HP特設ページに掲載しております。

<https://www.meti.go.jp/covid-19/> <<https://www.meti.go.jp/covid-19/>>

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
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)	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
②教育訓練を実施したときの加算	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
③支給限度日数	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	
④雇用保険被保険者でない方	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



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020410企01

【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**上乗せ**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】

【計画届 事後提出時】

