

新型コロナウイルス 感染症の影響に伴う

「雇用調整助成金」の特例

3月27日（金）**緊急対応期間 4月1日～6月30日**
の特例措置の更なる拡大予定が発表されました。

雇用調整助成金とは？

- ✓ **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た事業主が**
- ✓ **雇用維持のために一時的な休業等を行った場合**
※休業等：休業/教育訓練/出向
- ✓ **休業手当、賃金等の一部が返却不要の資金として国から助成される制度。**

新型コロナウイルスの影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所は

特例① 受給要件が大幅に緩和

特例② 緊急対応期間中は助成率 最大9割に引上げ

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

(例) 新型コロナウイルス感染症の影響で・・・

- 取引先が事業活動を縮小し、受注が減少した。
- 市民活動が自粛され、客数が減少した。
- 風評被害により観光客が減少し、客数が減少した。
- 行政からの営業自粛要請により自主休業を行い売上が減少した。
- 労働者が感染症を発症し、事業所を自主閉鎖し、売上が減少した。

その他の要件

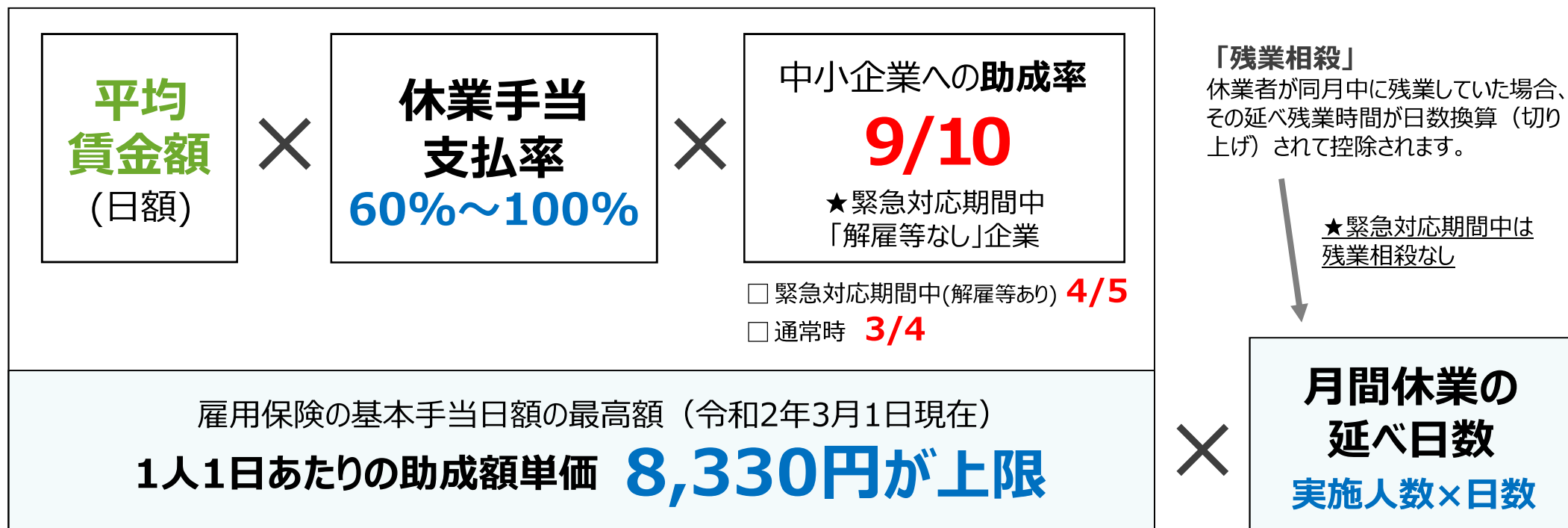
- ✓ 雇用保険適用事業主であること
- ✓ 支給のための調査に協力すること
 - 審査に必要な書類の整備・保管
 - 労働局等の求めに応じた速やかな書類提出
 - 労働局等の実地調査を受け入れる
- ✓ 不支給要件に該当しないこと（不正受給歴等）

特例措置の拡大

	通常制度	新型コロナ特例	緊急対応期間 4月1日～6月30日
期間要件	---	休業等の初日が令和2年 1月24日～7月23日	上記期間中
休業等の 計画届	事前の提出必須	令和2年5月31日までに 提出。事後届け出OK	令和2年6月30日までに 提出。事後届け出OK
売上等の 減少 (生産指標)	最近3か月の平均が 前年同期に比べ 10%以上減少	最近1か月の値が 前年同期に比べ 10%以上減少	最近1か月の値が 前年同期に比べ 5%以上減少
助成率	中小企業 3/4 大企業 1/2	同左	中小企業 4/5 大企業 2/3 ▼解雇等を行わない場合▼ 中小企業 9/10 大企業 3/4
対象 労働者	雇用保険被保険者 として 継続雇用6ヶ月以上	新卒など雇用保険被保 険者としての継続雇用 6ヶ月未満も対象	雇用保険被保険者以外 も対象に含める

	通常制度	新型コロナ特例	緊急対応期間 4月1日～6月30日
雇用量 (雇用指標)	最近3か月の雇用量が前年同期に比べ 一定以上 増加していないこと	雇用量が増加していてもOK	同左
設置後 期間	事業所設置後 1年以上	事業所設置後 1年未満でもOK	同左
過去に 受給してい た場合	前回の満了日から 1年のクーリング期間を 経ていること。	クーリング期間を撤廃 1年未経過でもOK	同左
	3年間での受給 上限150日まで	過去の受給日数にかかわらず 受給上限100日	過去の受給日数にかかわらず 100日 + 上記期間分
その他	---	---	上記のほか、 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 短時間一斉休業の要件緩和 ✓ 残業相殺の停止 ✓ 手続きの簡素化 ✓ 支給の迅速化 ✓ 教育訓練の加算額の引上げ も行うこととする (詳細未定)

助成金額の計算方法（休業）



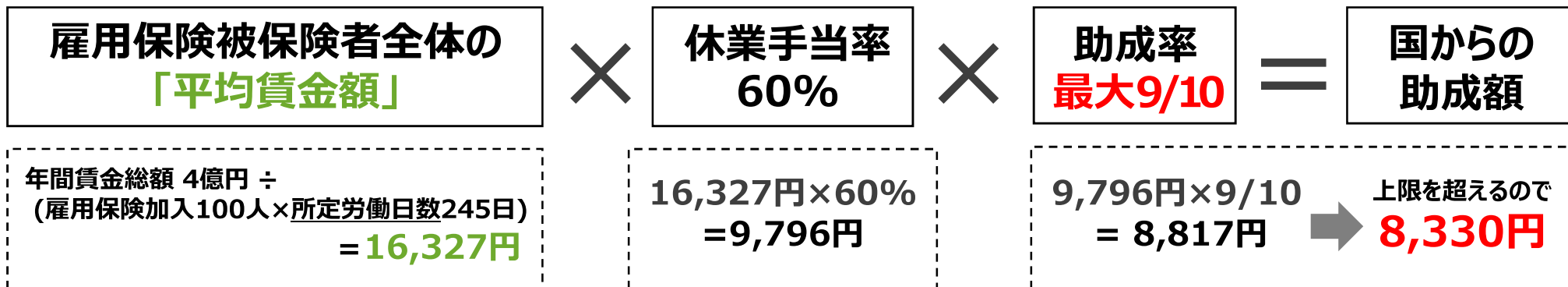
Check! 助成額計算に用いる「平均賃金額」≠ 労働者ごとの「1日の平均賃金」

$$\begin{array}{c}
 \text{雇用保険被保険者全体の「平均賃金額」} \\
 \hline
 \text{① 雇用保険被保険者の前年度の「年間賃金総額」} \\
 \hline
 \div \left(\begin{array}{c} \text{②前年度の1ヶ月当たりの平均被保険者数} \\ \times \\ \text{③前年度の被保険者の年間所定労働日数} \end{array} \right)
 \end{array}$$

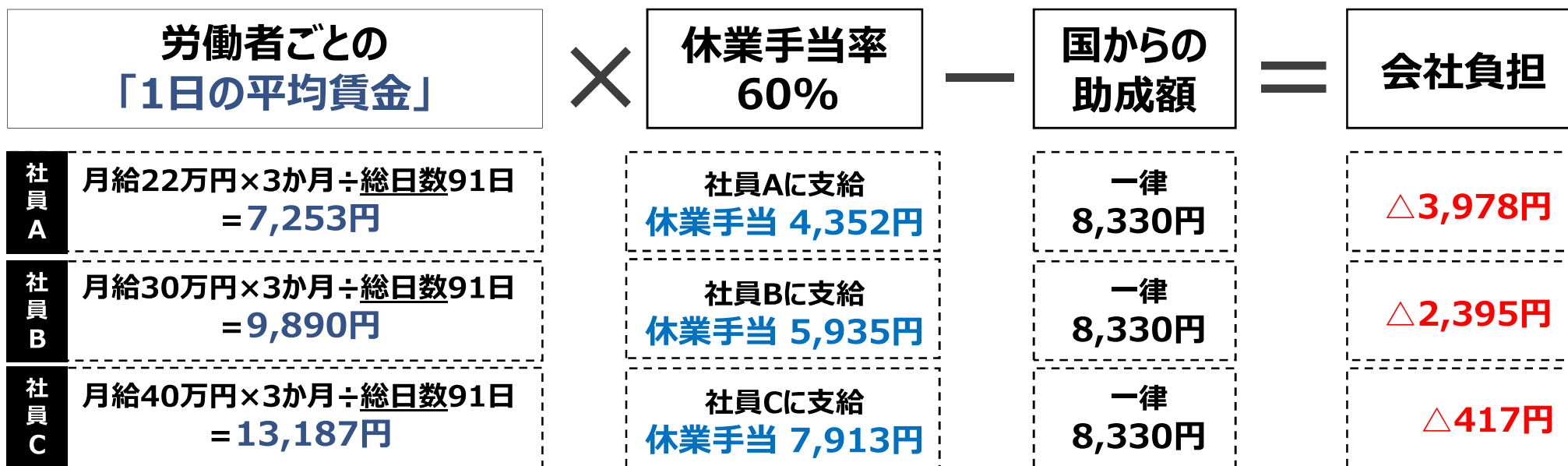
$$\begin{array}{c}
 \text{労働者ごとの「1日の平均賃金」} \\
 \hline
 \text{直近3ヶ月に当該労働者に支払われた賃金総額} \\
 \hline
 \div \text{その期間の総日数（休日含む）}
 \end{array}$$

← **会社が社員へ支給する「休業手当」はこの最低60%以上**（労働基準法第26条）

国からの助成額（1人1日あたりの上限 8,330円）



会社負担額



※R2年1月～3月の総日数

Sample② 10日ずつ休業した場合

※計算条件はSample①と同じ

① 会社都合で休業



② 社員へ休業手当を支払

社員A 月給22万円
休業手当 4,352円

×

10日

社員B 月給30万円
休業手当 5,935円

×

10日

社員C 月給40万円
休業手当 7,913円

×

10日

支払合計 182,000円

③ 雇用調整助成金を受給

全員一律
8,330円

×

30日

受給合計 249,900円

支払合計 182,000円

－ 受給合計 249,900円

会社負担合計 △67,900円

Sample③助成額単価シミュレーション

● 平均年収別シミュレーション

		「前年1年間」の雇用保険被保険者データ				1人1日あたりの助成額単価 上限 8,330円		
		①	②	③	①÷(②×③)	⑤ × 手当率 × 助成率		
雇用保険被保険者の 平均年収		年間賃金総額	1ヶ月当たり 平均人数	年間所定 労働日数	平均賃金額 (日額)	休業手当 60%	休業手当 80%	休業手当 100%
緊急対応期間中 助成率 9/10 解雇等なし企業	200万円	200,000,000円	100人	245日	8,164円	4,409円	5,879円	7,348円
	250万円	250,000,000円	100人	245日	10,205円	5,511円	7,348円	8,330円
	300万円	300,000,000円	100人	245日	12,245円	6,613円	8,330円	8,330円
	400万円	400,000,000円	100人	245日	16,327円	8,330円	8,330円	8,330円
	500万円	500,000,000円	100人	260日	19,231円	8,330円	8,330円	8,330円
緊急対応期間中 助成率 4/5	200万円	200,000,000円	100人	245日	8,164円	3,919円	5,225円	6,532円
	250万円	250,000,000円	100人	245日	10,205円	4,899円	6,532円	8,164円
	300万円	300,000,000円	100人	245日	12,245円	5,878円	7,837円	8,330円
	400万円	400,000,000円	100人	245日	16,327円	7,837円	8,330円	8,330円
	500万円	500,000,000円	100人	260日	19,231円	8,330円	8,330円	8,330円
通常 助成率 3/4	200万円	200,000,000円	100人	245日	8,164円	3,674円	4,899円	6,123円
	250万円	250,000,000円	100人	245日	10,205円	4,593円	6,123円	7,654円
	300万円	300,000,000円	100人	245日	12,245円	5,511円	7,347円	8,330円
	400万円	400,000,000円	100人	245日	16,327円	7,348円	8,330円	8,330円
	500万円	500,000,000円	100人	260日	19,231円	8,330円	8,330円	8,330円

支給上限日数の計算

1年間の支給上限日数 = 100日

★緊急対応期間中はカウントしない

- ✓ 延べ休業日数がそのままカウントされるのではありません。
- ✓ 判定基礎期間ごとに以下の方法で計算します。

休業の延日数
(人数×日数)

÷

対象
労働者数

=

支給日数

例.対象労働者50名の事業所で10名が10日休業

10人 × 休業10日 = 延べ100日

÷

対象労働者50名

=

2日

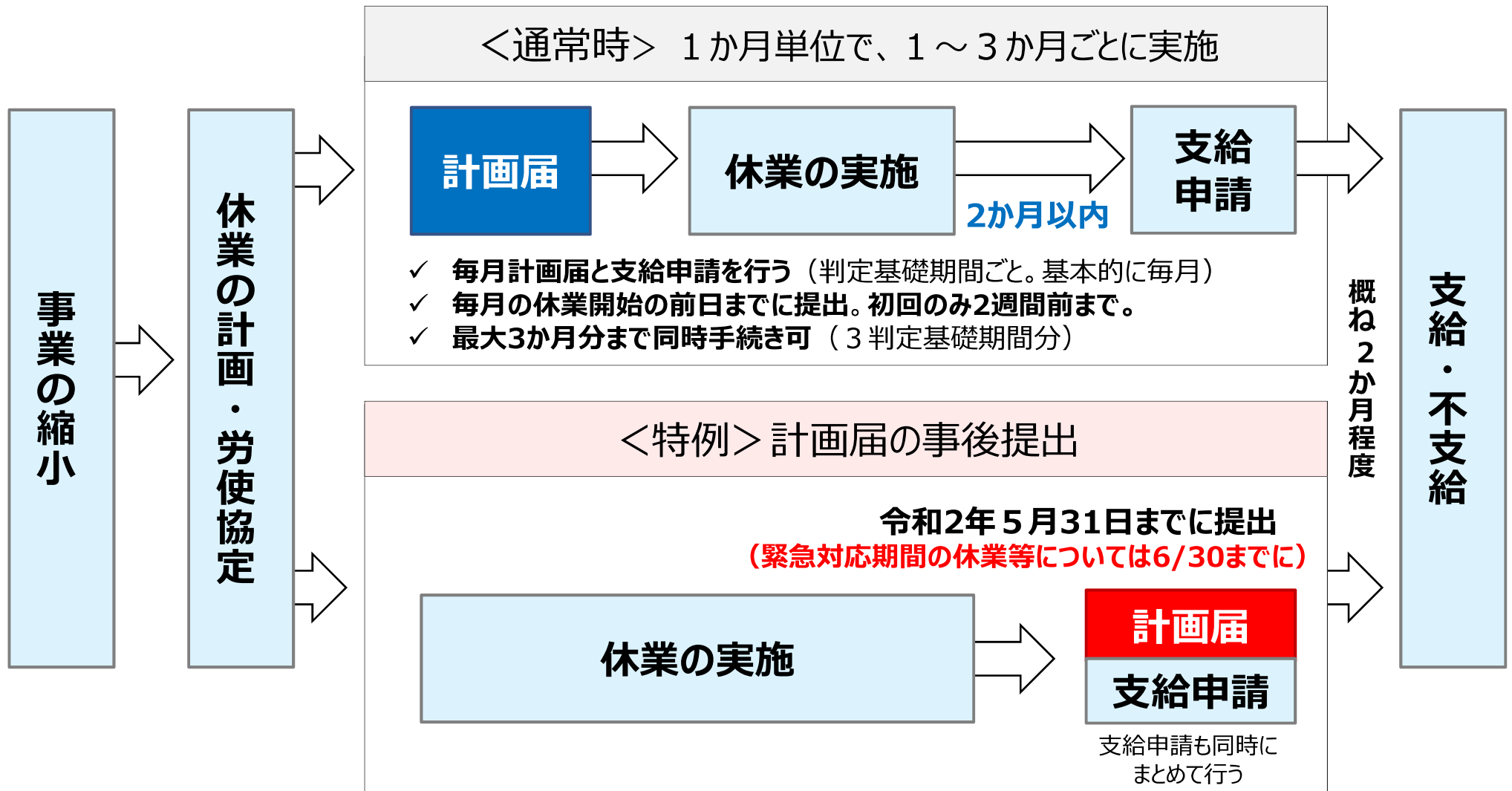
※1 判定基礎期間

計画や支給申請の単位となる期間。
基本的には1か月単位（賃金締め切り期間と同じ）

※2 対象労働者

休業等の対象になりうる全ての雇用保険被保険者。
*緊急対応期間中は雇用保険被保険者以外も対象となる。
(判定期間に属する暦月の末日現在の数)

支給までの流れ



※1 判定基礎期間

計画や支給申請の単位となる期間。
基本的には1か月単位（賃金締め切り期間と同じ）

計画申請時の書類（休業）

緊急対応期間中は手続き簡易化の予定（詳細未発表）

■ 助成金書式にご記入していただく書類（○：初回のみ ●：毎回提出）			
①	様式第1号(1) 休業等実施計画（変更）届	●	
②	様式特第4号 雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）	○	
③	労働者名簿（写）	○	適用事業所の全員分 雇用保険の被保険者番号が必要
④	休業協定書（写）	●	
⑤	委任状（原本）	○	36協定の代表者選任とは別に、当助成金用に作成。 雇用保険被保険者の過半数以上の署名・捺印
⑥	労働者代表選任届（原本）	○	
■ 添付書類（○：初回のみ ●：毎回提出）			
⑦	年間休日カレンダー（4月～3月）	○	直近3年度分（2年度でもOKな都道府県もあり）
⑧	就業規則（写）	○	所定労働日、所定労働時間を確認 ※社員10名未満で就業規則がない場合→社員全員の労働契約書
⑨	給与規程（写）	○	賃金×日、賃金構成を確認 ※社員10名未満で就業規則がない場合→社員全員の労働契約書
⑩	対象被保険者ごとの勤務シフト表	シフト制の場合 （●）	交替制勤務の場合のみ
⑪	登記簿謄本（履歴事項全部証明書）・会社案内	○	業務内容・資本金が確認できるもの。 （履歴事項全部証明書があれば会社案内は省略可）
⑫	申請前の最近1ヶ月および前年同期分の生産高・売上高等を確認できる書類	○	（例）月次損益計算書、総勘定元帳、生産月報、決算報告書、営業報告書など。事業所設立1年未満は令和元年12月と比較。

支給申請時の書類

緊急対応期間中は手続き簡易化の予定（詳細未発表）

■ 助成金書式にご記入していただく書類（○：初回のみ ●：毎回提出）			
①	様式第5号(1) 雇用調整助成金（休業等）支給申請書	●	
②	様式特第5号 雇用調整助成金 助成額算定書 （新型コロナウイルス感染症関係）	●	
③	様式第5号(3) 休業・教育訓練 計画一覧表・実績一覧表 及び時間外労働等の実施状況に関する申出書	●	
④	様式第98号 雇用調整助成金（休業等）支給申請確認書	●	
■ 添付書類（○：初回のみ ●：毎回提出）			
⑤	判定基礎期間の出勤簿、タイムカード（写）	●	
⑥	判定基礎期間の賃金台帳（写）	●	初回：判定基礎期間＋その前3か月分（合計4か月分） 2回目以降：判定基礎期間1か月分
⑦	変形労働時間制採用している場合は1年変形協定届	○	1か月変形の場合は協定届またはそれが記載された就業規則
⑧	労働保険料概算確定申告書	○	R2年4月以降の休業は H31年4月1日～R2年3月31日までのもの

単に事業所が営業を休むことをいうのではなく、
所定労働日に対象労働者を出勤させずに休ませるもの。

- 労使間の協定**に基づく実施である
- 事業主が自ら指定した**対象期間内（1年間）**に行われること
- 1日の平均賃金の60%以上**の休業手当を支払う。
(労働基準法第26条に違反していないこと)
- 所定労働日の所定労働時間内**の実施である。
- 休業等規模要件を満たすこと**
- 全日休業**または**短時間休業**

全日休業	一部労働者のみでもOK
短時間休業 (30分単位)	1時間以上、かつ、全対象労働者一斉* *シフト制や有給取得者がいる場合は、短時間休業中に 事業所の対象労働者が一人も就労していなければOK。 *緊急対応期間中は要件緩和予定

「休業等規模要件」

判定基礎期間における対象労働者の

休業の延日数

≧

所定労働延日数の
1 / 2 0

※大企業は1/15

(例) 対象労働者50名の事業所で10名が10日休業

10人×休業10日
= 延べ100人・日

≧

50名×所定労働20日×[1/20]
= 延べ50日

※1 判定基礎期間

計画や支給申請の単位となる期間。
基本的には1か月単位（賃金締め切り期間と同じ）

※2 対象労働者

休業等の対象になりうる全ての雇用保険被保険者。
*緊急対応期間中は雇用保険被保険者以外も対象となる。
(判定期間に属する暦月の末日現在の数)

雇用調整助成金の財源

雇用調整助成金は会社が払っている雇用保険料のうち「雇用安定事業分」が財源となります。

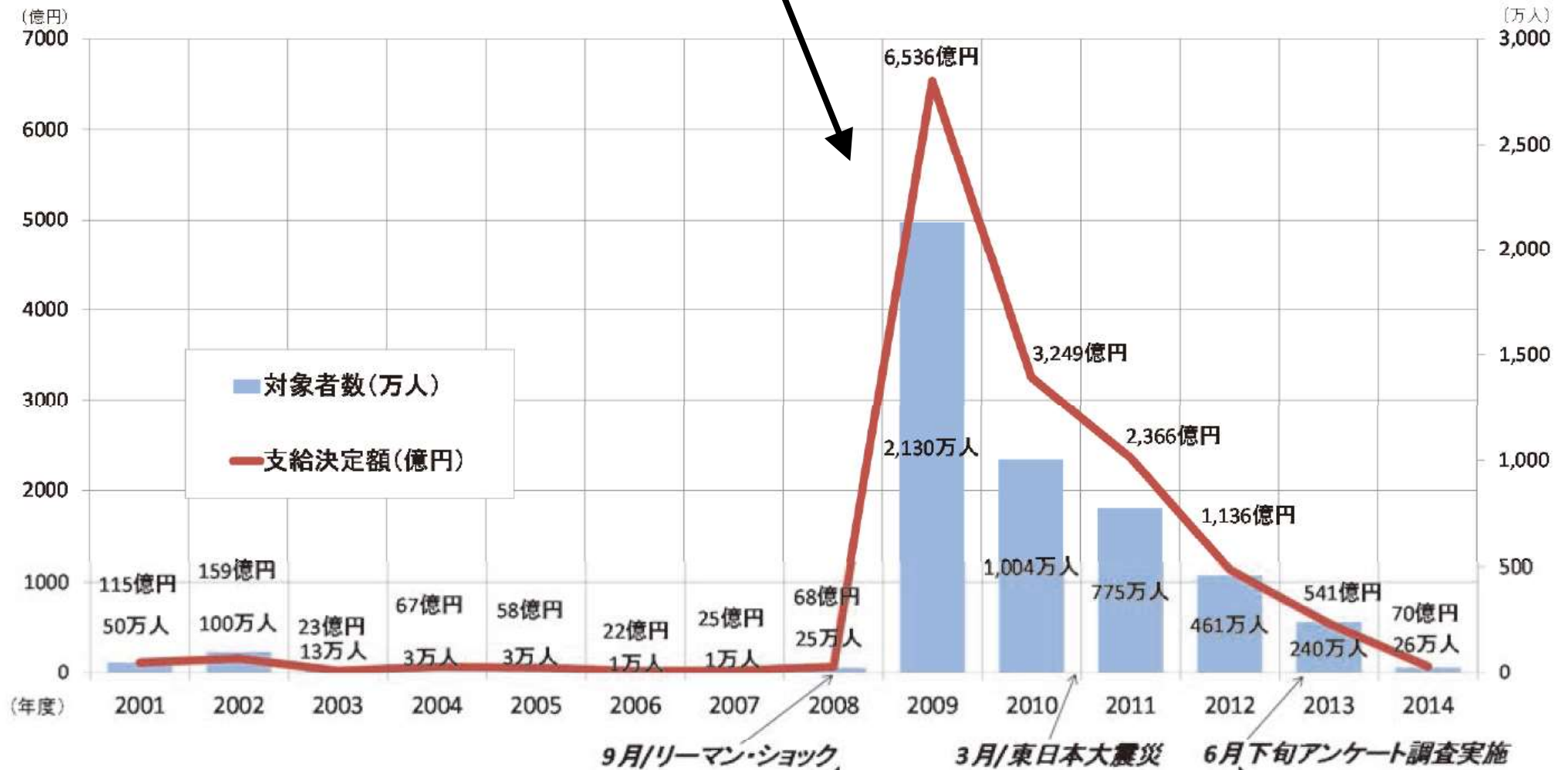
● 平成31年度の雇用保険料率（一般の事業）

労働者負担	失業給付の保険料率	3/1000		労使合計 9/1000
事業主負担	失業給付の保険料率	3/1000	事業主合計 6/1000	
	雇用保険二事業の 保険料率 ①雇用安定事業 ②能力開発事業	3/1000		

詳細な条件は厚生労働省HPにてご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

(参考) リーマン・ショック翌年の雇用調整助成金の活用



(注) 対象者数(年度計)は、各月の人数の延べ人数である

