

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追加実施します

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。

【追加の特例措置の内容】

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。

- ① 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。
- ② 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)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 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。)
- ⑤ 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。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 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。

【新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」とは】

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てしまった場合。
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合。
- ・労働者が感染症を発症していないが、行政の要請を受けて事業所を閉鎖し、事業活動が縮小した場合。
- ・小学校の休校により、大半の労働者が長期的に休暇を取得することにより、生産体制の維持等が困難になり営業を中止した場合。

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。



新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

別紙

雇用調整助成金

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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の 雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置		
	現行 (一般的な場合)	緊急対応期間 (4月1日から6月30日まで) 感染拡大防止のため、この期間中は 全国で以下の特例措置を実施	(参考) リーマンショック時
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	新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主(全業種)	新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主(全業種)	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(全業種)
生産指標要件 (3か月10%以上低下)	生産指標要件緩和 (1か月10%以上低下)	生産指標要件緩和 (1か月5%以上低下)	生産指標要件緩和 (3か月5%以上低下)
被保険者が対象	据え置き	雇用保険被保険者でない労働者の 休業も助成金の対象に含める	被保険者が対象
助成率 2/3(中小) 1/2(大企業)	据え置き	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、 3/4(大企業))	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、 3/4(大企業))
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める (1月24日～5月31日まで)	計画届の事後提出を認める (1月24日～6月30日まで)	やむを得ないと認められる場合は、 事前に提出があったものとみなす
1年のクーリング期間が 必要	クーリング期間の撤廃	同左	クーリング期間の撤廃
6か月以上の被保険者期間 が必要	被保険者期間要件の撤廃	同左	被保険者期間要件の撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左	同左+上記対象期間	3年300日

- 上記の拡充にあわせて、短時間一斉休業の要件緩和、残業相殺の停止、支給迅速化のため事務処理体制の強化、手続きの簡素化も行うこととする
- 教育訓練が必要な被保険者について、教育訓練の内容に応じて、加算額を上げる措置を別途講じる

新型コロナウイルス感染症による影響を受け、雇用調整助成金の利用をされる事業主様へ

【雇用調整助成金（休業の場合）の概要】

○雇用調整助成金（コロナウィルスの影響を踏まえた特例分）とは

新型コロナウイルスの影響を受けて受注量や来客数等が減少し、事業活動を縮小せざるを得なくなり、労働者を休業させる場合に、休業手当の一部を助成するもの。

○支給対象、主な支給要件

- ・対象となる事業所：雇用保険の適用事業所
- ・対象となる労働者：雇用保険の被保険者
- ・計画提出日の前月の売上高が、前年同期と比較して10%以上減少していること。
- ・実施する休業が労使協定に基づくものであること。
- ・休業手当の額が、平均賃金額の6割以上であること。（労働基準法26条）
- ・判定基礎期間における休業延日数が、対象労働者の所定労働延日数の1/20（大企業は1/15）以上であること。（支給申請書の記入例を参照ください）
- ・短時間休業を実施する場合、対象労働者全員について一斉に行われるものであること。

○助成金の対象となる期間

1年間（事業主が指定した休業の開始日から1年間）

○受給手続きの流れ

計画届（賃金締切日（判定基礎期間）ごとに作成）→休業の実施→支給申請 を繰り返す。

※事業活動の回復により休業の必要がなくなれば、計画届や支給申請の手続きは不要です。

○受給額の算出方法（記入例を参考にしてください）

1人1日当たり助成額単価（①, 1人日額8330円上限）×休業延べ日数により算出する。

①＝前年度の雇用保険料の算定基礎となる賃金総額÷前年度の1か月平均被保険者数÷前年度の所定労働日数×休業手当の支払い率×2/3（中小企業事業主以外は1/2）

○提出書類等

別紙、「必要書類一覧」を参照してください。また、提出書類の作成・用意に当たっては、記入例を参考にしてください。

○その他

ガイドブックや特例内容のパンフレット等も必ずご参照いただき、要件や手続きについてご確認いただきますようお願いいたします。