

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた
雇用調整助成金の特例措置

(概要版)

2020年4月
全国石油商業組合連合会

※厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」、「雇用調整助成金FAQ」等を参照して作成（令和2年4月22日現在）
今後修正等があり得ますことをご含み願います。

雇用調整助成金の特例措置の拡大

◆新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、雇用調整助成金について特例措置が講じられています。

【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が対象
 ・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

助成内容		中小企業	大企業
①休業を実施した場合の休業手当又は教育訓練を実施した場合の賃金相当額の助成 (※1,2)		助成率の引き上げ	
	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	2/3 → 4/5	1/2 → 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を満たす事業主 (※3,4)	4/5 → 9/10	2/3 → 3/4
②教育訓練を実施したときの加算 ※従前は1,200円/日		加算額の引き上げ	
	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/日	1,800円/日
③支給限度日数		限度日数の拡大	
	通常の場合	1年間で100日 3年間で150日	
	緊急対応期間	上記日数 + 緊急対応期間	
④雇用保険被保険者でない方（非正規労働者）を休業させる場合		助成率の引き上げ	
	雇用保険被保険者でない方（非正規労働者）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（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算出

※3 解雇等をしなかった場合の助成率の上乗せについては、P2の①イを参照

※4 出向は当該助成率は適用されない。

※5 雇用保険被保険者のみが対象

【1】助成内容の拡充について

①休業した場合の休業手当又は教育訓練を実施した場合の賃金相当額の助成率の引き上げ

ア 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率

- ・中小企業：2/3から4/5へ
- ・大企業：1/2から2/3へ

イ 解雇等をしなかった場合の助成率の上乗せ

- ・中小企業：4/5から9/10へ
- ・大企業：2/3から3/4へ

(イの要件)

- 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
- 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

※対象労働者1人1日当たり8,330円が上限
(令和2年3月1日現在)

②教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げ

ア 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対象

- ・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。

イ 新規学卒採用者等も対象

- ・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（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る）

③支給限度日数について

- ・通常時の支給限度日数：1年間で100日、3年間で150日
- ・「緊急対応期間」に実施した休業は、1年間100日の支給限度日数＋緊急対応期間を加算

④雇用保険被保険者でない労働者（非正規労働者）を休業させる場合

- ・雇用保険被保険者でない労働者（非正規労働者）も休業の対象
- ・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

【2】受給要件の更なる緩和について

① 生産指標（売上高等）の要件の緩和

- ア 従前の制度は、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▼5%減少で可。
- イ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮
- ・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

② 雇用調整助成金の休業対象期間等について

- ・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る。
- ・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

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

- ・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する。

④ 事業所設置後1年以上を必要とする要件の緩和

- ・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月を比較して判定

⑤ 休業規模の要件の緩和

- ・従前は、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が要件であったが、これを1/40（中小企業）、1/30（大企業）以上に緩和

⑥ 事後提出を可能とし提出期間を延長

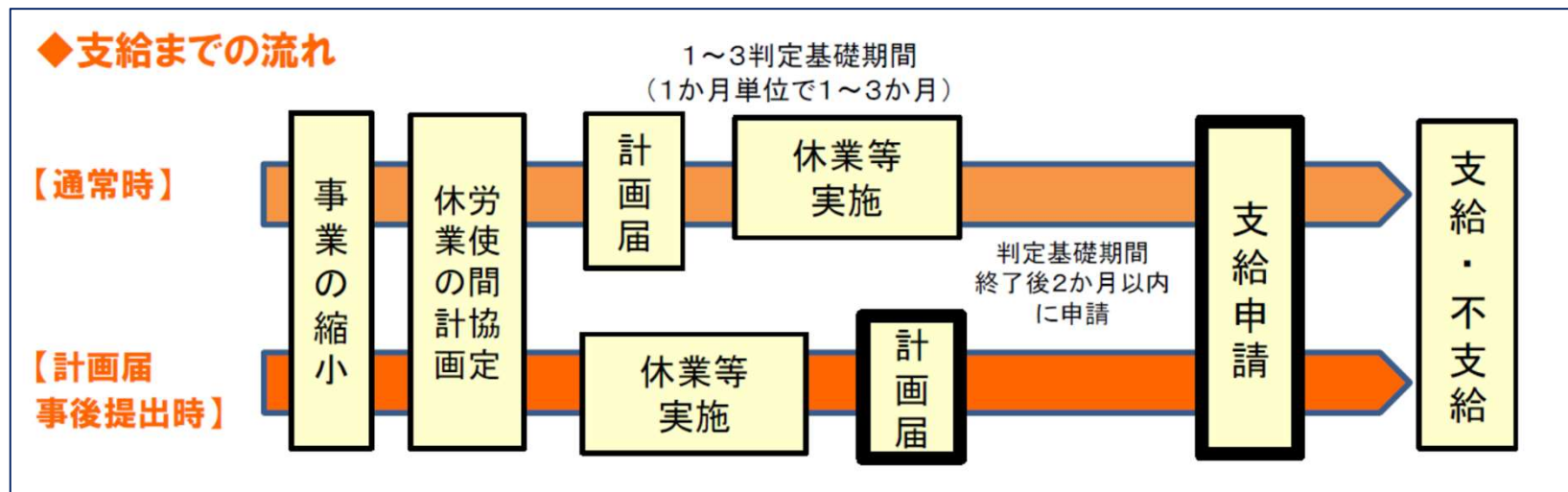
- ・すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、令和2年6月30日までは、申請書の事後提出が可能
※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認

⑦ 残業相殺制度を当面停止

- ・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

⑧ 短時間休業の要件を緩和

- ・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



◇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（概要まとめ）

<p>特例以外の場合の 雇用調整助成金</p>	<p>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</p>
<p>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</p>	<p>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）</p>
<p>生産指標要件 （3か月10%以上低下）</p>	<p>生産指標要件を緩和 （1か月5%以上低下）</p>
<p>被保険者が対象</p>	<p>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</p>
<p>助成率 2/3（中小）1/2（大企業）</p>	<p>助成率 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））</p>
<p>計画届は事前提出</p>	<p>計画届の事後提出を認める （1月24日～6月30日まで）</p>
<p>1年のクーリング期間が 必要</p>	<p>クーリング期間を撤廃</p>
<p>6か月以上の被保険者期間が必要</p>	<p>被保険者期間要件を撤廃</p>
<p>支給限度日数 1年100日、3年150日 短時間一斉休業のみ</p>	<p>同左 ＋上記対象期間 短時間休業の要件を緩和</p>
<p>休業規模要件 1/20（中小）、1/15（大企業）</p>	<p>併せて、休業規模要件を緩和 1/40（中小）、1/30（大企業）</p>
<p>残業相殺</p>	<p>残業相殺を停止</p>
<p>教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率 2/3（中小）1/2（大企業） 加算額1,200円</p>	<p>助成率 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）） 加算額 2,400円（中小）、1,800円（大企業）</p>

※赤字は緊急対応期間における拡大措置

雇用調整助成金の申請書類の簡素化

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化し、事業主の申請手続きの負担軽減と支給事務の迅速化を図る。

①記載事項を約5割削減 73事項→38事項に削減（▲35事項）

- 残業相殺制度を当面停止 ⇒残業時間の記載不要に
- 自動計算機能付き様式の導入により記載事項を大幅に削減

②記載事項の大幅な簡略化

- 日ごとの休業等の実績は記載不要（合計日数のみで可）

③添付書類の削減

- 資本額の確認の「履歴事項全部証明書」等を廃止
- 休業協定書の労働者個人ごとの「委任状」を廃止
- 賃金総額の確認のための「確定保険料申告書」を廃止（システムで確認）

④添付書類は既存書類で可に

- 生産指標→「売上」が分かる既存の書類で可
- 出勤簿や給与台帳でなくても、手書きのシフト表や給与明細でも可

⑤計画届は事後提出可能（～6月30日まで）

- 休業等実施計画届は、原則として、休業開始の前に労働局等に提出していただくことが必要ですが、今回の特例措置では、令和2年6月30日までは休業等の計画届の事後提出が可能

【1】基本事項

問1 雇用調整助成金とはどのような制度ですか。

- 雇用調整助成金は、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、雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して**一時的に休業、教育訓練又は出向（休業等）を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するもの。**

（通常の場合の助成内容）

- ・休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成 中小企業 2/3、大企業 1/2
- ・ただし、雇用保険基本手当日額の最高額（8,330円）を日額上限とする。
- ・教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練日を支給 1人1日当たり 1,200円
- ・支給限度日数 1年間で100日（3年間で150日）
- 今回のコロナウイルス感染症の影響に伴う特例措置については、1～5ページを参照。

問2 雇用調整助成金は労働者個人に支給されるのですか。

- 雇用調整助成金は、休業等を行う事業主に対して支払われるものであり、労働者個人には支給されません。
- また、労働者の雇用の維持を目的とするため、社長や役員、自営業の家族従事者など雇用者でない者は助成の対象とはなりません。

問3 正社員とパートの休業手当の支給率が異なる場合、どちらの支給率を用いて助成金は算出するのでしょうか。

- 助成金の支給額の算出に当たっては、いずれか低い方の支給率を用いて算出します。

問4 雇用保険被保険者の定義を教えてください。

- 以下の要件を満たす者を指します。
 - ・31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること
 - ・一週間の所定労働時間が20時間以上であること

【2】SS従業員を「休業」させる場合の取扱い

問5 雇用調整助成金の「休業」について

- 雇用調整助成金の助成対象となる「休業」とは、**所定労働日に従業員である労働者を休ませることをいう**ので、**単に事業所が営業を休むことをいうことではありません**。
- このため、従業員を出勤させ、内部の事務処理等の業務をさせている場合は、「休業」に該当せず、雇用調整助成金の対象とはなりません。

問6 事業主が支払う休業手当が60%を下回っていた場合、雇用調整助成金の対象になりますか。

- 休業期間中の**休業手当の額が、平均賃金の60%を下回っていた場合は、雇用調整助成金は支給されません**のでご注意ください。

問7 雇用保険被保険者でない方（20時間未満の労働者）の休業も対象になりますか。

- 雇用保険被保険者でない方（20時間未満の労働者:パート、アルバイト等）は**、通常の場合、雇用調整助成金では支給対象の労働者となりませんが、**緊急対応期間（4/1～6/30）中の休業において、支給対象とすること**としています。

問8 「休業」とは、全員を休業させなければなりませんか。

- 通常の場合、雇用調整助成金の支給対象となる休業は、原則、終日休業であるが、事業所における対象労働者全員について1時間以上、一斉に行われるものを助成対象としてきました。
- しかし、事業所によっては、対象労働者全員を一斉に休業できない事情があることから、**今回の特例措置では、短時間一斉休業の要件を緩和**することとしました。
- 具体的には、**以下の一定のまとまりで休業する場合も支給対象**とすることとしました。
 - ・立地が独立した部門ごとの一斉短時間休業（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）
 - ・常時配置が必要な者を除いた短時間休業（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業）
 - ・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（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）
- なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。

【2】SS従業員を「休業」させる場合の取扱い（続き）

問9 休業と残業の相殺とはどういうことですか。

- 通常の場合、労働者を休業等させる一方で、残業や休日出勤をさせた場合、助成の対象となる休業等延べ日数の算定に当たり、残業や休日出勤の時間分を控除（休業と残業を相殺）していました。
- 今回の特例措置は、サービス産業などで多くの利用が見込まれ、これらの業界は、勤務時間や勤務形態が多様でシフト制の勤務も多くみられ、事業所によっては、一日の業務の繁忙の波が大きく、一部の従業員が残業せざるを得ない状況があることから、**残業相殺を停止**することとしました。
- なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。

問10 休業規模要件は事業所ごとに判断するのでしょうか、それとも法人全体で判断するのでしょうか。

- 通常の場合、休業等の延日数が対象労働者の所定労働日数の 1/20（中小企業）、1/15（大企業）以上の場合に支給対象としていました。
- **今回の特例では、事業所単位でみて、①雇用保険受給者のみ、②雇用保険受給者以外の者（所定労働時間20時間未満の者）のみ、③雇用保険受給者と受給者以外の合算のいずれかの休業等の延日数が、対象労働者の所定労働日数の中小企業 1/40、大企業 1/30以上と要件を緩和**しました。
- なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。

問11 労働者に休業手当を支払わないと助成金は受給できませんか。休業手当を支払う前に助成金を受給できませんか。

- 雇用調整助成金は、事業主が休業させた従業員に支払った休業手当を助成するものです。**休業手当を支払っていない場合、助成金の支給対象にはなりません。**

問12 労働基準法第26条（休業手当）の適用を受けない場合であって、休業手当を60/100未満しか支払わなかった場合には助成金は支給されますか。

- 雇用調整助成金の**支給対象となるためには、60%以上の休業手当をお支払いいただくことが必要**です。

問13 雇用保険被保険者でない方（20時間未満の労働者）を対象とした「緊急特定地域特別雇用安定助成金」について教えてください。

- 雇用保険被保険者とならない方（一週間の所定労働時間が20時間未満である者など：パート、アルバイト等）を対象として、失業の予防その他雇用の安定を図るため、一時的な休業（教育訓練、出向は除きます。）により労働者の雇用を維持した場合に、休業手当の一部を助成するものです。
 - 緊急対応期間（4/1～6/30）において、事業主が労働者に対して支払った休業手当のうち、中小企業であれば4/5、大企業であれば2/3（解雇等を行わない場合は、9/10（中小）、3/4（大企業）を助成いたします。
- ※対象労働者1人当たり8,330円が上限です。

【3】「解雇」について

問14 助成率の引き上げについて。特に解雇等の定義について教えてください。

- 緊急対応期間（4/1～6/30）における助成率は、中小企業は2/3を4/5に、大企業は1/2を2/3に引き上げることとしています。
- また、**1月24日以降、次の解雇等を行わない場合は、助成率を中小企業は9/10 大企業は3/4に更に引き上げます。**
 - ・期間の定めのない労働者を事業主都合による解雇した場合
 - ・期間の定めのある労働者を解雇とみなされる労働者の雇い止め、事業主都合による中途契約解除等した場合
 - ・派遣労働者を、契約期間満了前に事業主都合により契約解除等した場合

問15 「解雇等」の中には派遣労働者を解雇した場合も含まれますか。

- 派遣労働者を契約期間満了前に事業主都合により契約解除等した場合は、解雇等に該当します。

問16 労働者を解雇しても4 / 5の助成は受けられますか。

- 解雇者等を出している場合の助成率は4 / 5（中小企業）となります。**
- なお、解雇予告した労働者の休業については、以後、助成対象外となります。

【4】SS経営と新型コロナウイルス感染症の関連について

問17 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」について

- 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う、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るものです。
(経済上の理由例)
 - ・観光客のキャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減り売上げが減少した場合
 - ・市民活動が自粛されたことにより、客数が減り売上げが減少した場合
 - ・行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、売上げが減少した場合 等

問18 従業員に新型コロナウイルスの感染者が出た場合、雇用調整助成金の対象になりますか。

- 事業所内に新型コロナウイルスの感染者が発生し、感染拡大防止の観点から、**事業主が自主的に休業等を行った場合、感染者以外の者の休業手当は雇用調整助成金の対象**となります。
- **一方、患者本人の休業手当は雇用調整助成金の対象外**となります。(患者本人には、別途、健康保険制度から傷病手当金が支給されることとなります。)

問19 緊急対応期間は4月1日からですが、緊急事態宣言が発令されたことにより、特例措置の内容が変わることはありますか。

- 4月7日に、改正新型インフルエンザ対策特別措置法に基づき、7都府県に緊急事態宣言が出されましたが、雇用調整助成金の特例措置は、既に4月1日に遡って全国一律に適用することとしており、今般の緊急事態宣言によってその内容が変わるものではありません。

問20 「緊急事態宣言」を受けて休業する場合は、事業主は労働基準法26条に基づき休業手当を支払わなければなりませんか。

- **休業手当を支払うべきか否か、個別の判断になりますので、お近くの労働基準監督署にお問い合わせください。**

問21 生産指標の要件には該当しませんが、雇用している労働者が感染した場合、助成金の対象になりますか。

- 社内の感染者の有無にかかわらず、生産指標要件に該当しない場合は、雇用調整助成金の支給対象とはなりません。

【5】今回の特例措置について

問22 雇用量の要件の緩和について

- 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ます。
- 通常の場合、雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者の雇用量の最近3か月の平均値が、前年同期比で一定程度増加している場合（※）は、助成対象とはなりません。
（※）具体的な要件は以下のとおりです。
 - ・前年同期と比べ5%以上を超えかつ6名以上増加している場合
 - ・中小企業事業主の場合は、10%を超えかつ4名以上増加している場合
- 今回の特例では、上の要件を撤廃し、最近3か月の雇用量が対前年比で増加している事業主も対象**とします。

問23 生産指標の要件の緩和について

- 生産指標とは、販売量、売上高等の事業活動を示す指標のことです。
- 通常は、生産指標の減少（10%以上の低下）を、初回の休業等の届出前の3か月間について、対前年比で確認しています。
- 今回の特例措置では、最近1か月の生産指標が、前年同期に比べ5%以上減少した場合には、生産指標の支給要件を満たすものとします。**

問24 助成対象者について、例えば、雇用したばかりの人や内定後1日も勤務していない人も対象になりますか。

- 通常の場合、新規採用者など雇用保険の被保険者として継続して雇用されている期間が6か月未満の労働者を休業等させた分については助成の対象とはなりません。
- しかし、**今回の特例では、このような6か月未満の労働者を休業等させた分についても助成対象**となり、内定後、1日も勤務していなかったとしても、助成金の対象となります。

問25 緊急対応期間はなぜ3か月なのですか。延長されますか。

- 全国的に企業活動の自粛・抑制が求められている中で、感染拡大防止のために、まずは4月～6月の3ヶ月を緊急対応期間と設定して、雇用調整助成金の特例措置を講ずることとしたところです。
- 6月末の期限が近付いてきた段階で、感染状況等を見極め、必要な対応を検討**していきます。

【6】教育訓練加算について ※SS従業員に対して教育訓練を行った場合

問26 事業所内で研修を行う場合、講師が自社の従業員でもその者も含め助成金の対象になりますか。

- 事業所内で行う教育訓練において、自社の従業員が講師として研修を行う場合は、その者は通常の勤務となるため、助成金の対象とはなりません。

問27 教育訓練の加算について教えてください。

- 通常の場合、教育訓練の加算額は、企業規模にかかわらず1,200円です。
- 今回の特例では、休業等を余儀なくされる企業が多いなか、今後の事業活動の回復拡大に向けて、この時期を従業員のスキルアップの好機ととらえ、積極的に従業員の教育訓練を行うよう企業の取り組みを促進する等の考えから、一律に、大企業1,800円、中小企業2,400円に増額することとしています。

問28 教育訓練の対象となる訓練内容を教えてください。

- 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、一定の知識・ノウハウを身につける訓練も対象とすることとしました。
- また、自宅等でインターネット等を用いた片方向・双方向で実施する訓練も、一定程度の技能、実務経験、経歴のある者が講師として行う場合は、対象とします。
- さらに、繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する場合（ただし、同一の対象期間における再訓練は認めない）も対象とすることとしました。

【7】申請手続きについて

問29 いつから支給申請ができますか。申請先を教えてください。

- 今回の特例措置は、助成率などは4月1日から特例措置の拡大が適用されることとなるが、計画届は6月30日まで事後提出が可能です。
- 申請の受付は、最寄りの都道府県労働局・ハローワークとなり、4月13日から支給申請の受付がスタートします。

問30 以前、雇用調整助成金を受給したことがあります。再度受給できますか。

- **過去に雇用調整助成金を受給していた事業主に対する受給制限を廃止**します。
- 通常の場合、過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していない場合は助成対象となりませんが、今回の特例措置では、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していない事業主も助成対象とします。

問31 事業主が雇用保険に加入していませんが、労災保険に加入していれば助成対象になりますか。

- 労災保険適用事業所、暫定任意適用事業所であれば、緊急対応期間（4/1～6/30）中は、雇用保険被保険者とならない労働者の休業についても助成対象となります。
- ただし、雇用保険被保険者となる労働者を雇用しているにも関わらず未適用だった場合には、適用の手続きをしていただく必要があります。（適用の手続きについては、最寄りのハローワークにお尋ねください。）

問32 自分（社長）の子どもを他の労働者と同じ条件で雇用しています。雇用契約書は交わしていませんが助成金の対象になりますか。

- 書面ではなく口頭による雇用契約であっても、労働者・使用者の両者がその契約内容に合意していれば労働契約は成立します。このため、家族従事者の雇用実態が、雇入時に労働条件を明示した書面、出勤簿、給与簿、給与の支払い実態などによって確認されれば、雇用調整助成金の対象となり得ます。

【2】申請手続きについて（続き）

問33 雇用調整助成金について、手続きをしてから助成金が出るまでの流れを教えてください。

- 休業等実施計画届は、原則として休業開始の前に労働局等に提出していただく必要がありますが、**今回の特例措置では、令和2年6月30日までは休業等の計画届の事後提出が可能**です。
- **休業を実施し、休業手当を従業員に支払った後（判定基礎期間後）に休業等計画届と支給申請書を一緒に提出することが可能**です。
- **支給申請は休業を実施した判定基礎期間の翌日から2か月以内に提出**してください。計画届を事後提出した場合には、事後提出の翌日から2か月以内に申請してください。
- 支給申請書を提出後、労働局において審査を行い、書類が整っている場合については、1ヶ月程度で支給決定又は不支給決定を行います。

問34 助成金額の算定はどのように行われるのでしょうか。

- **事業主が従業員に支払った休業手当に対して助成**します。
- 具体的には、事業所の1日の平均賃金額に、①休業手当支給率（60%～100%）と②助成率（特例：中小企業4/5、大企業3/4）を掛けて1日当たりの助成額単価を求めます。
- このとき1日の助成額単価が8,330円を超えたときは8,330円で計算します。助成額単価に従業員を休業させた休業延べ日数を掛けた総額が助成額になります。
- 「1日の平均賃金額」は前年度の雇用保険料の算定の基礎となる賃金総額等を従業員数（前年度各月平均雇用保険被保険者数）と1年間の所定労働日数で割ります。

（例）1か月（判定基礎期間）の助成額

- ・ 1日平均賃金額12,000円×休業手当支給率100%×助成率2/3 = 8,000円
- ・ 従業員10人、月所定労働日20日の会社において5人ずつ交替で毎日休業実施
5人×20日/月 = 100人日 @8,000×100人日 = 助成額 80万円
- ・ なお、支給限度日数（100日）については、休業が実施された実日数（例では20日）ではなく、「5人×20日/月 = 100人日」を全体の従業員10人で割った数を支給日数とし、100日から差し引きます。

【支給限度日数100日から支給日数を差し引く計算方法】

- ・ 支給限度日数 100日 - 10日（休業 100人日 ÷ 従業員10人） = 残り 90日

【2】申請手続きについて（続き）

問35 これまでの雇用調整助成金の手続きと違いはありますか。

- 休業等実施計画届は、原則として休業開始の前に労働局等に提出していただくことが必要ですが、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実施しており、令和2年6月30日までは休業等の計画届の事後提出が可能となっており、この点は通常の手続きとは異なります。

問36 支給申請書などの様式はどこでもらえますか。支給申請書の書き方は何を参考にしたらいいですか。

- 雇用調整助成金の「休業等実施計画届」「（休業等）支給申請書」などは、都道府県労働局の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html
- 受給のために必要となる手続きなどをまとめた「雇用調整助成金ガイドブック」を作成しています。都道府県労働局の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
<https://www.mhlw.go.jp/content/000623230.pdf>

雇用調整助成金の特例措置における「短時間休業」の取扱い【未定稿】

1. 休業とは

- ◆雇用調整助成金における「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、
 - ①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
 - ②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（短時間休業）をいう。

2. 支給対象となる休業

- ◆雇用調整助成金の支給対象となる「休業」は次のとおり。
 - ①休業は、所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。
 - ②短時間休業にあつては、当該事業所における対象労働者全員について一時間以上、一斉に行われるものであることが条件。

3. 新型コロナウイルス感染症に伴う事業活動の縮小に伴う特例（緊急対応期間特例）

- 【短時間休業の特例】 ※この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用される。
- ◆新型コロナウイルス感染症に伴う特例期間においては、労働者の雇用の安定を守るために以下に挙げる特例事業所の部署・部門ごとや、職種・仕事の種類によるまとめり、勤務体制によるまとめりなど、一定のまとめりで行われる休業（以下「特例短時間休業」）についても、短時間休業として取り扱うこととする。
 - ① 立地が独立した部門ごとの一斉短時間休業を可能とする（部署・部門によるもの）
（例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業）
⇒SSの場合：客数（販売量）の落ち込んだ特定のSS店舗のみ短時間休業するケースなど
 - ② 常時配置が必要な者を除いて短時間休業を可能とする（職種・仕事の種類によるもの）
（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業）
⇒SSの場合：例えば、セルフSSの場合において、SS所長と給油監視業務従事者（常時配置が必要な者）を除いたSSスタッフ（同じ職種のまとめり）が短時間休業するケースなど
 - 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する（勤務体制によるもの）
（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）
⇒SSの場合：SSスタッフのシフト（勤務体制）を8時間3交代制から6時間4交代制にして2時間分を短時間休業するケース等
- ※SSの場合の事例が特例対象になるかどうかについては、最寄りの都道府県労働局・ハローワークの助成金担当窓口にご相談願います。