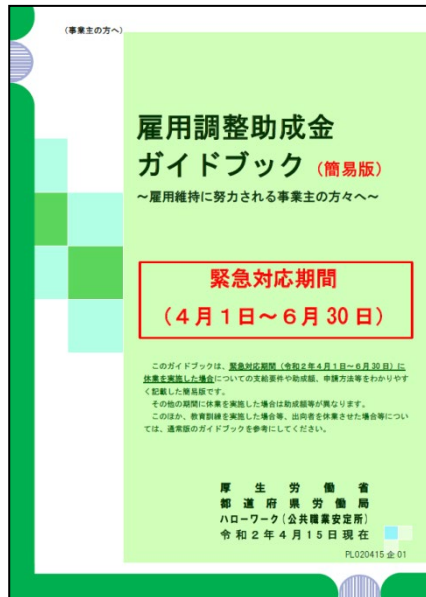


緊急告知!!



顧問先様向け 新型コロナウイルス感染症対策として、 中小企業は今何をすべきか！ ～助成金対策セミナー～

- ・雇用調整助成金（雇調金）
- ・小学校休業等対応助成金



社労士・行政書士
はまぐち総合法務事務所

代表 特定社会保険労務士
濱口 貴行

ガイドプロフィール

濱口 貴行（はまぐち たかゆき）

社労士・行政書士はまぐち総合法務事務所

代表 特定社労士／行政書士／社長の年金コンサルタント

中小企業に特化した人材採用のプロ

適正診断「CUBIC」を活用した採用面接が得意

北海道旭川市出身

旭川東高等学校 卒

中央大学商学部経営学科 卒

東証1部自動車メーカー 購買部、宣伝・マーケティング部門

税理士事務所 巡回指導

社労士・行政書士事務所 札幌駅前に開業



好きな言葉：変化はコントロールできない。できることは、その先頭に立つことだけである。

（ピーター・F・ドラッカー）

はじめに

はじめに

■想像し得なかった新型コロナウイルスの急拡大

終息が見えない「**新型コロナウイルス感染症**」が、全世界規模で拡大したことにより、行動・消費が抑制され、業種・規模問わず日本経済に甚大な損害を与え始めています。

資金繰りで頭が一杯の中、社員を**休業せざるを得ない**、そんな状況になっている経営者様も多いかと思います。

他方、社員を会社の命令で休業させた場合には、休業手当を支給する必要があります。

その手当の**一部を助成**してくれる**雇用調整助成金**を解説します。
雇用維持のため、ぜひ活用していただきたい制度です。

「コロナ倒産」を回避する

コロナウィルス倒産！（全国12件、負債68億円）

法的整理

商 号	負債 (百万円)	態 様	事業内容	所在地
北海道三富屋(株) (ほっかいどうさんとみや)	74	2月25日 破産手続き開始決定	コロッケ製造販売	北海道夕張郡栗山町
ルミナスクルーズ(株)	1,243	3月2日 民事再生法の適用を申請	クルーズ船運航	神戸市中央区
(株)志学アカデミー	334	3月3日 破産手続き開始決定	学習塾経営	富山県富山市
(株)花のれん	40	3月4日 破産手続き開始決定	鮎割烹店経営	北海道網走市
(有)田村屋旅館	420	3月6日 民事再生法の適用を申請	旅館経営	福島県耶麻郡猪苗代町
(株)愛トラベル	300	3月10日 自己破産を申請	国内旅行業	広島市安佐南区
(株)シティーヒル	5,000	3月16日 民事再生法の適用を申請	衣料品の企画・製造・小売	大阪市中央区

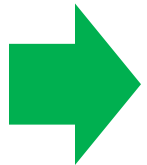
事業停止

商 号	負債 (百万円)	態 様	事業内容	所在地
京洛和蒼(株) (きょうらくわそう)	150	2月12日までに 事業停止	呉服・浴衣卸売	京都市下京区
(株)富士見荘	700	2月14日 事業停止	旅館経営	愛知県蒲郡市
(株)愛織 (あいしき)	100	3月2日 事業停止	インテリア・雑貨企画デザイン販売	大阪市中央区
(株)セブンレストランシステム	130	3月20日 事業停止	食堂のFC店運営	札幌市中央区
(株)エターナルアミューズメント	6,861	3月23日までに 廃業のお知らせ (3月下旬に自己破産申請の意向)	アミューズメント施設運営	東京都千代田区

帝国データバンクが公表した新型コロナウイルスが主要因となり倒産した企業（3月23日13時時点）

売上ダウンの影響が大きい業種

- 旅客運送業（新幹線、航空会社、観光バスなど） ↔ 物流は堅調
- 宿泊業（観光客・出張の減少）
- 飲食業（飲み会、歓送迎会の中止）
- 生活関連サービス（旅行、結婚式場など）
- 教育関連（小中高校の休校、企業研修の中止）
- イベント関連（イベント中止、広告宣伝の自粛）
- 施術関連（理美容、整骨院、歯科医院など）
- 製造業（材料・部品が調達できない、土産物が売れない）



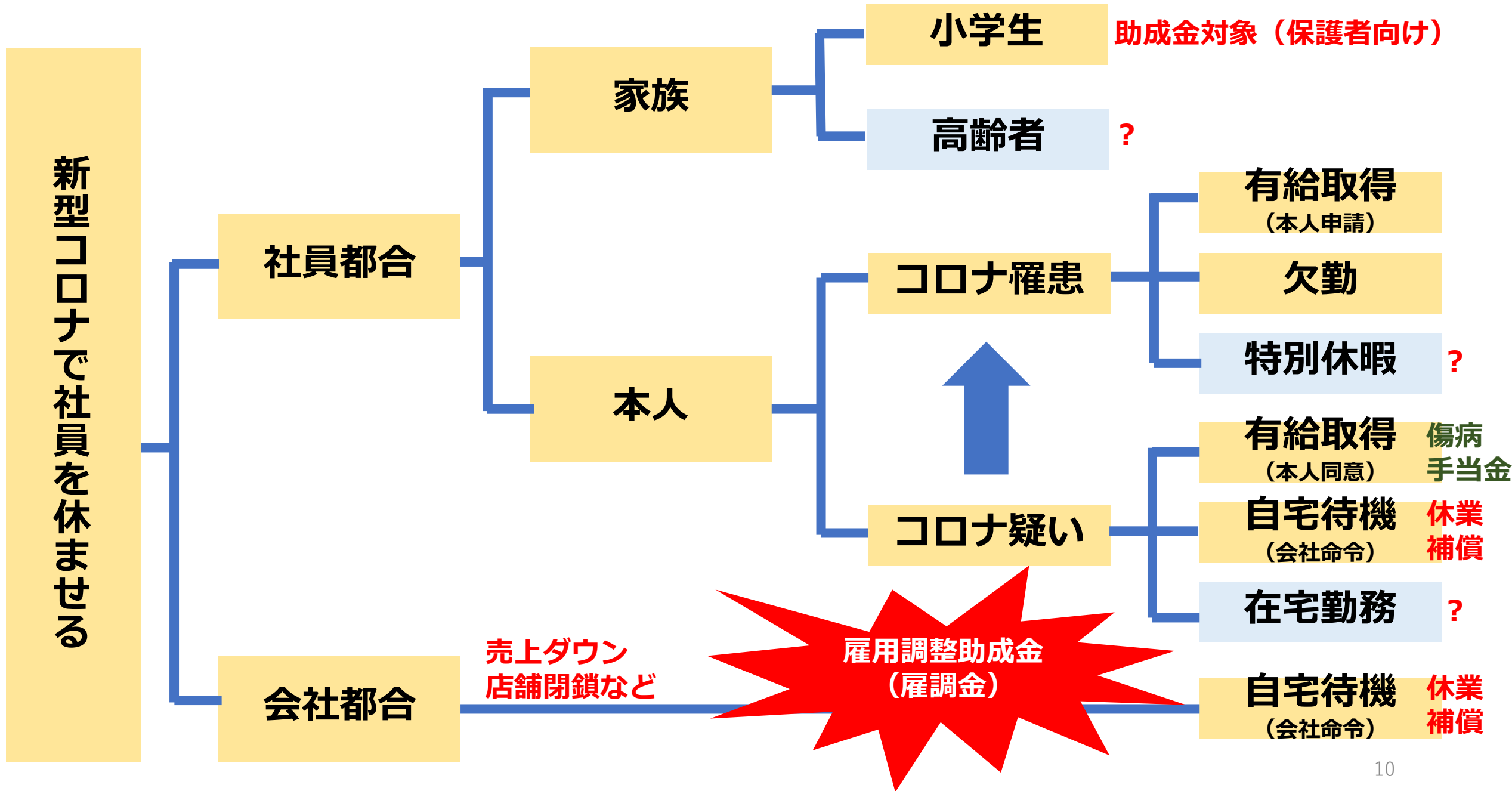
ほぼ全ての業種・業態が何らかの影響を受けている

これから予想されること、、労使間トラブルが加速・・・



解雇、雇い止め、内定取り消し
未払い賃金、未払い残業代問題

コロナ対策で使える助成金



休業させたら、休業手当をきちんと支払う

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その**平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。**
(労働基準法第26条)

平均賃金＝

直近3か月の賃金総額 ÷ 直近3か月の総暦日数



そもそも休業とは？お店全体を閉めなくてはならないの？

お店全体を閉める必要はありません！

休業とは・・・

労働者がその事業所において、所定労働日に働く意思と能力があるにもかかわらず、労働することができない状態。

そのためストライキや有給休暇の取得、疾病等による休暇中は対象外です。

※原則1日単位で計算するものですが、短時間休業も可能です。
(要件緩和)



コロナウィルスによる休業！バイト問題・・・

■バイトは休業なのか？シフトに入れてないだけなのか？？

毎月・毎週、シフトを組んでいるバイト君。
お店がこのような状況だから、シフトに入れさせられない。。
⇒ **これって休業なの？？**



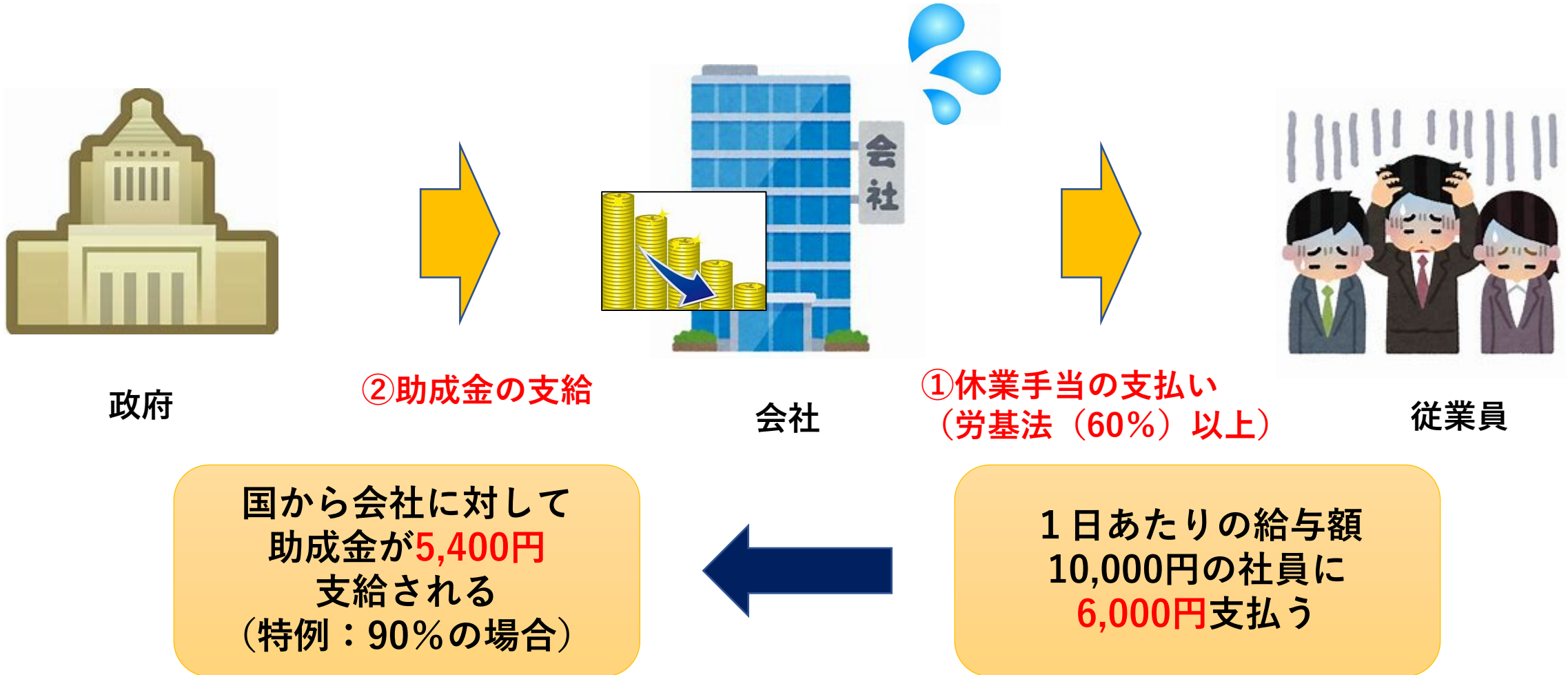
雇用調整助成金（雇調金）とは？

今回の新型コロナウイルスの影響により新しく出来た助成金ではありません。

歴史は古く、オイルショック時に創設されたものです。

以前も、リーマンショック、東日本大震災などに活用されてきました。
ただし、申請資料が膨大かつ審査が厳しい（不正が多い為）等の理由で、
特に、中小零細企業では申請ハードルが高いといった問題もありました。

雇用調整助成金のイメージ



注) これはあくまでイメージです。
実際の社員への休業手当の支払いと雇調金の入金額は違います。

「雇用調整助成金」(雇調金) は国の救世主

雇用の維持を図る事業主を支援します

雇用調整助成金

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化などに伴う経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等(休業および教育訓練)または出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金などの一部を助成するものです。教育訓練を実施した場合には、教育訓練費が加算されます。

◆支給対象◆

- 支給対象事業主：雇用保険適用事業所
- 支給対象労働者：雇用保険被保険者

ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間(賃金締め切り期間)の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、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か月未満の労働者等は対象になりません。

◆主な支給要件◆

- 最近3か月の生産量、売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること。
- 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値の雇用指標が前年同期と比べ、一定規模以上(※)増加していないこと。
※ 大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上
- 実施する休業等および出向が労使協定に基づくものであること。(計画届とともに協定書の提出が必要)
- 過去に雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定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ないこと。

◆受給手続き◆(裏面イメージ参照)

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間ごとに事前に計画届を提出することが必要です。
- 初めての提出の際は、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐに、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

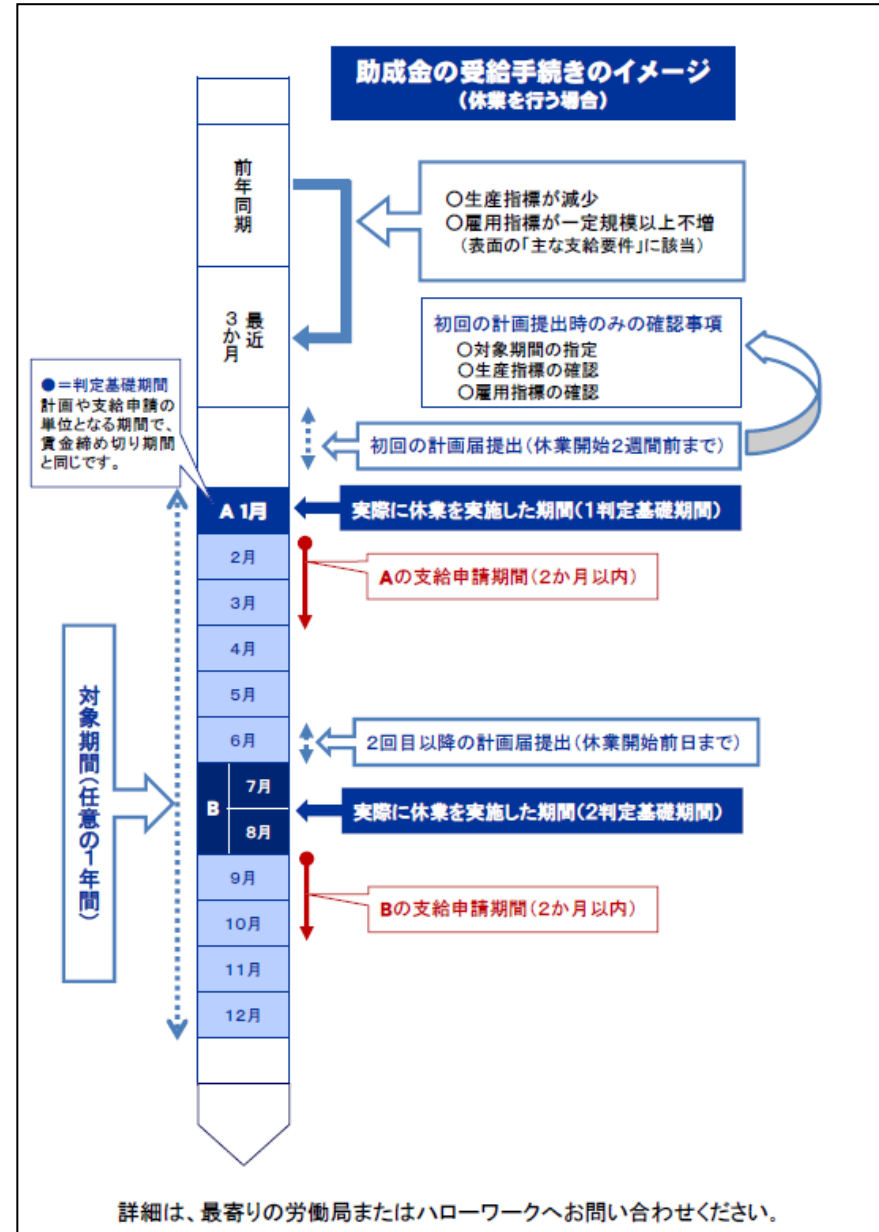
助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人あたり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在)	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算(額)	(1人1日当たり) 1,200円	

※ 支給限度日数は1年間で100日、3年間で150日



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020301企01



雇用調整助成金 ～第1弾：コロナ感染症の特例 令和2年1月24日～7月23日

(事業主の方へ)

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。

- 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。
- 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】

- 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。
- 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。)
- 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)
- 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。

【雇用調整助成金の経済上の理由の例】

- 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
- 市民活動が自粛されたことにより、客数が減った場合
- 風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減った場合
- 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

【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。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

厚生労働省HP



LL020325企01

助成内容と受給できる金額	助成率(大企業)	助成率(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 9,330円が上限です。(令和2年3月1日現在) ※ 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を掛け、1日当たりの助成額を算出します。	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1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出する必要があります。(※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。)
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合)※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

休業等実施計画届	休業予定日、規模等を記載。
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用)	事業縮小の状況を記載。
【添付】労使協定書	・労使協定書 ・労働者代表確認書類
【添付】事業所の状況に関する書類 (生産指標は届出前月の数値で確認します。)	・生産指標(売上高等)のわかる書類 ・所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類等

◆労使協定で最低限定する事項(休業の場合)※計画届や申出書の様子は厚生労働省HPからダウンロードできます。

- 休業の実施予定時期・日数、②休業の時間数、
- ③対象となる労働者の範囲及び人数、④休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- 支給のための審査に協力すること。
 - 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
- 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
- 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
- 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20(大企業の場合は1/15)以上となるものであること。
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。
支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当額の算定基準の整理にご協力ください。

雇用調整助成金の変遷 事後提出がOKに！

1 受給の手続きの流れ

本助成金の受給の手続きは、おおむね次のような流れとなります。

特例として、計画届の提出は休業の実施後（事後提出）でも可能です

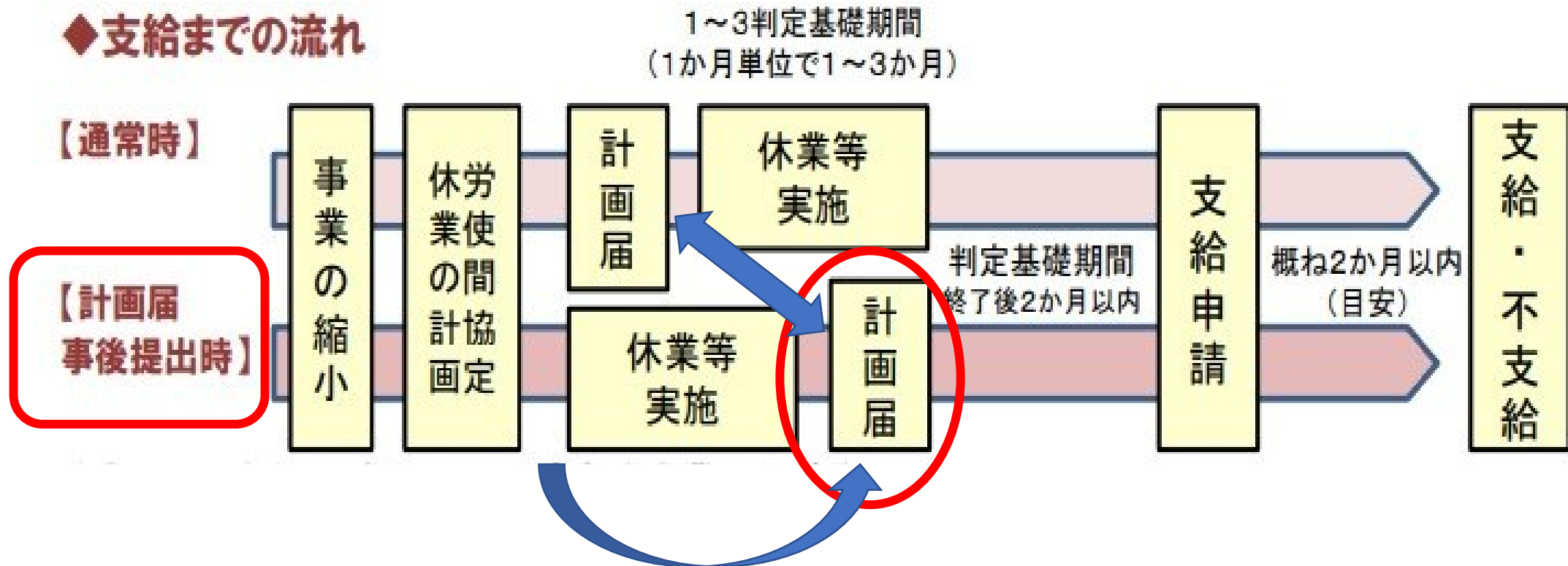


なお、計画届の提出や支給申請は、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワークとなります。また、郵送での提出も可能です。

計画届は事後でもOK！

今回の新型コロナによる落ち込みは急だったため、特別に計画届の事後申請をOKとした！
※それだけ急な襲来であったということ（先に休業入ってもOK！）

◆支給までの流れ



計画届の事後提出は1回しかできないので注意！！

雇用調整助成金 ～第2弾：北海道の特例 令和2年2月28日～4月2日

(事業主の方へ)

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。

【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であっても、
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)
- ③ 令和2年1月24日以降の事後提出が、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。
- 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。
- 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。

【さらに北海道に所在する事業所の事業主には】

休業が、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間にある場合に適用します。

(1) 支給要件の緩和

生産指標要件(通常の特例: 1か月10%以上低下)

⇒ 生産指標要件を満たすものとして取り扱う

(2) 助成率の拡充

通常: 2/3(中小企業) 1/2(大企業)

⇒ 4/5(中小企業) 2/3(大企業)

※ 指定期間中の休業について適用

(3) 20時間未満の労働者(雇用保険被保険者でない者)の休業も対象 (＝緊急特定地域特別雇用安定助成金)

通常: 支給対象外 ⇒ 支給対象とする

※ 助成率: 4/5(中小企業) 2/3(大企業)

※ 指定期間中の休業について支給

- 【指定要件】
- 感染症患者が、他の地域に比べ一定数以上かつ集中的に発生(10万人当たり患者数が全国平均より相当程度高く、札幌市が顕著な増加を示すこと(感染患者数の増加率をみると、その存在))
 - 感染拡大防止のために、自治体の長が一定期間について住民・企業への活動の自粛を要請する旨の宣言を发出していること

厚生労働省HP

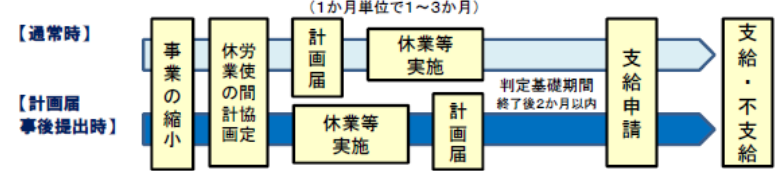


助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在)	2/3 緊急特定期間	4/5 緊急特定期間
教育訓練を実施したときの加算(額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出することが必要です。(※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。)
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合)※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

休業等実施計画届	休業予定日、規模等を記載。
事業活動の状況に関する申出書	事業縮小の状況を記載。
【添付】労使協定書	・労使協定書 ・労働者代表確認書類
【添付】事業所の状況に関する書類 (生産指標は届出前月の数値で確認します。)	・所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類 等

※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)

- ① 休業の実施予定時期・日数、② 休業の時間数、
- ③ 対象となる労働者の範囲及び人数、④ 休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
- 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
- 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
- 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/2.0(大企業の場合は1/1.5)以上となるものであること。

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。
支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当の算定方法の整理にご協力ください。

雇用調整助成金 ～第3弾：緊急対応期間特例 令和2年4月1日～6月30日

(事業主の方へ)

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B、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80%以上、教育訓練の場合は100%)を掛け、1日当たりの助成額を求めます。

※3 P2の【助成内容と対象の拡充】の②を参照ください。

※4 出向は助成対象とはなりません。

※5 雇用保険被保険者のみが対象となります。

※6 高付置業等関係事業主への支給も可能です。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

厚生労働省HP



LL020410企01

(事業主の方へ)

【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、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**

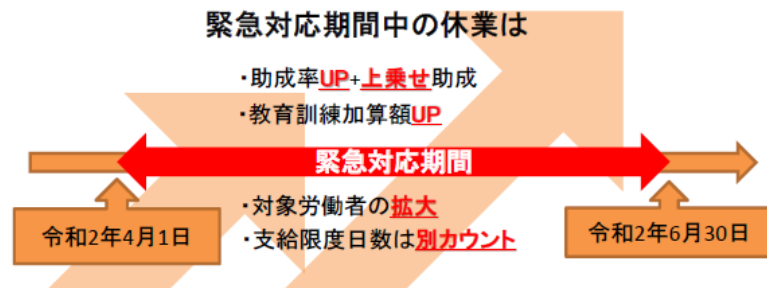
支給対象となる休業等から**時間外労働等の時間を相殺して支給すること(残業相殺)を当面停止**します。

【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。



◆支給までの流れ



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

雇用調整助成金～ 第3弾：緊急対応期間特例 令和2年4月1日～6月30日

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、加算額を引上げる措置を別途講じる

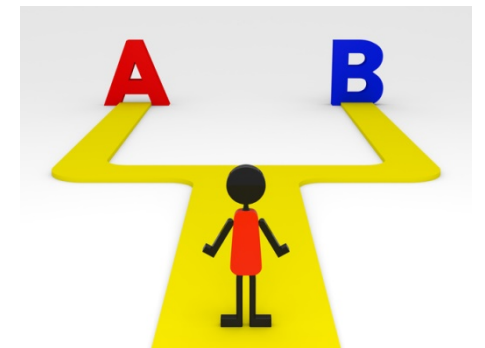
令和2年4月1日からは、全国一律に大幅に拡充！

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	
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
	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
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）
生産指標要件 3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和 (1か月5%以上低下)
被保険者が対象	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
助成率 2/3（中小）、1/2（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～6月30日まで）
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左 + 上記対象期間
短時間一斉休業のみ 休業規模要件 1/20(中小)、1/15(大企業)	短時間休業の要件を緩和 併せて、休業規模要件を緩和（1/40(中小)、1/30(大企業）)
残業相殺	残業相殺を停止
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	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合9/10（中小）、3/4（大企業）) 加算額 2,400円(中小)、1,800円（大企業）

助成金の財源は雇用保険料！だから、種類が 2 種類あります。

A.雇用調整助成金（雇調金） ←雇用保険料が財源
⇒ 雇用保険被保険者向け

B.緊急雇用安定助成金 ←一般会計より
⇒ 雇用保険に非加入者向け
(週20時間未満のアルバイト・パートなど)



一番の問題点・・・申請書類が多く難しすぎる・・・

5 経済 12版

【第三種郵便物認可】

雇用調整助成金 申請書類10以上 支給まで2ヵ月？

新型コロナウイルスの感染拡大で打撃を受けた企業の雇用を守るための「雇用調整助成金」について、申請書類の簡素化を求めている。申請は10種類以上の書類を提出する必要がある。厚生労働省は企業が持つ期間を約1ヵ月まで短縮することを目指しており、手続きの簡素化や事務処理体制の強化を急ぐ。

「提出書類が多く大変だが、利用したいわけではない」。東京・高田馬場でゲームショップを経営する田中久世社長はため息をつき、3月外から営業を再開中、未だ従業員は休ませている。ハローワークで相談したところ、休業の予定を記載する「休業等実施計画書」、コロナの影響で事業が縮小した状況を説明する「事業活動の状況に関する申出書」、さらに「労使協定書」など10以上の書類の提出を求められた。会計事務所や社会保険労務士の手を借り、厚労省はコロナ問題

たところ、休業の予定を記載する「休業等実施計画書」、コロナの影響で事業が縮小した状況を説明する「事業活動の状況に関する申出書」、さらに「労使協定書」など10以上の書類の提出を求められた。会計事務所や社会保険労務士の手を借り、厚労省はコロナ問題

雇用調整助成金の支給までの流れ

```

    graph TD
      A[事業の縮小] --> B[休業計画について労使間で協定]
      B --> C[休業(4月)]
      C --> D[計画届・4月分の支給申請(5月)]
      D --> E[申請から約2ヵ月を目安に支給(7月) → 1ヵ月に短縮めざす(8月)]
  
```

(注) 4月に休業の場合を想定

現金給付 基準、全国一律に

新型コロナウイルスの感染拡大で収入が減少した世帯に30万円を給付する緊急経済対策で、政府は要件を緩める。「住民税非課税水準」といふ分りにくい給付基準を見直し、例えば単

「収入減で困っている世帯に迅速に給付金を届けるため、住民税非課税水準と見なす具体的な基準を示した」。高市早苗総務相は10日の閣議後の記者会見で、この日発表した全国一律の給付基準について、1つ話

5 総合 4 12版

【第三種郵便物認可】

資金繰り支援、手続き簡素に

雇用調整助成金の申請の手間は減る

記載項目	- 残業時間や日ごとの休業実績が不要に - 自動計算機能付きの様式を導入し、記載事項を大幅に削減
添付書類	- 休業協定書の労働者個人ごとの「委任状」が不要に - 出勤簿や給与台帳でなく、手書きのシフト表などで代替可

→申請から入金までの期間は1ヵ月に

雇用助成金 支給までの時間半減

経営難の企業が支払う休業手当に国が資金支援する「雇用調整助成金」について、厚生労働省は10日、申請書類の記載項目はこれまでであったが、残業時間と申請から支給までの期間の記入を不要にするなど、申請の手続きを簡素化する。申請書類は38に減らす。添付書類は出勤簿や給与台帳でなく、手書きのシフト表や給与の感測拡大を受け、雇用ノミストによると、フランスやイタリアは1ヵ月程度だ。入金までの時間は15営業日を目標と短い。

現金給付 基準、全国一律に

新型コロナウイルスの感染拡大で収入が減少した世帯に30万円を給付する緊急経済対策で、政府は要件を緩める。「住民税非課税水準」といふ分りにくい給付基準を見直し、例えば単

「収入減で困っている世帯に迅速に給付金を届けるため、住民税非課税水準と見なす具体的な基準を示した」。高市早苗総務相は10日の閣議後の記者会見で、この日発表した全国一律の給付基準について、1つ話



令和2年4月1日からは、さらに待望の大幅な事務の簡素化！

(事業主の方へ)

雇用調整助成金の申請書類を簡素化します

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ります。

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

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)

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)

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

計画届は事後提出可能(～6月30日まで)

【計画届に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項29事項→21事項(▲8事項))
様式第1号(1) 休業等実施計画(変更)届	・事後提出(申請時に提出)を可能に(～6/30(火)まで)
様式第1号(2) 雇用調整事業所の事業活動の状況に関する申出書	・確認書類は「売上」が分かる既存書類のコピーで可(売上簿、営業収入簿、会計システムの帳票などで可)
様式第1号(3) 休業・教育訓練計画一覧表	・作成不要(様式第5号(3)として提出可)
様式第1号(4) 雇用調整事業所の雇用指標の状況に関する申出書	・作成不要
確認書類① 休業協定書・教育訓練協定書	・労働者代表選任届に添付を求めている個別の委任状を不要に
確認書類② 事業所の状況に関する書類	・既存の労働者及び役員名簿のみで可 ・中小企業の人件費要件を満たせば、資本額を示す書類は不要に

【支給申請に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項44事項→17事項(▲27事項))
様式第5号(1) 支給申請書	・自動計算機能付き様式とし、記載事項を大幅に削減 ・事業所の所在地等の記載は省略可
様式第5号(2) 助成額算定書	・自動計算機能付き様式とし、記載事項を大幅に削減 ・残業相殺の停止により、残業時間の記載不要に
様式第5号(3) 休業・教育訓練計画一覧表及び所定外労働時間等の実施状況に関する申出書	・日付毎の記載は不要とし、日数合計のみで可 ・残業相殺の停止により、残業時間の記載不要に
共通要領様式1号 支給要件確認申立書	・「はい」「いいえ」を簡易に回答可能な様式に変更
確認書類① 労働保険料に関する書類	・添付不要
確認書類② 労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する書類	・出勤簿、タイムカード以外にも、手書きのシフト表などでも可 ・給与台帳以外にも、給与明細の写しなどでも可

**新型コロナウイルス対策感染症による
小学校休業等対応助成金**

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

事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

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 (労働者を雇用する事業主の方向け)

令和2年2月27日から3月31日までの間に

- 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
- 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに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ことが必要となった労働者に対し、**有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主に対する助成金制度を創設します!** *詳細は裏面をご参照ください

➡ 事業主の皆様におかれては、本助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただければ幸いです。

【助成内容】

- **有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10**
具体的には、対象労働者1人につき、対象労働者の日額換算賃金額(※)×有給休暇の日数により算出した合計額を支給します。
※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの(8,330円を超える場合は8,330円)

【申請期間】

- **令和2年3月18日～6月30日までです。**
*①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。
*事業所単位ではなく法人ごとの申請となります。また、法人内の対象労働者について1度にまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。

②お問い合わせについては、
学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター ※土日・祝日含む
0120-60-3999 (受付時間: 9:00~21:00)

③申請書の提出は、**学校等休業助成金・支援金受付センター** (厚生労働省の委託事業者)に郵送(配達記録が残るもの)してください。(本社等の所在地により以下の4つに分かれます)

- ・関東地区 (茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川)
〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 6階662執務室
- ・東北、関西、四国、中国地区
(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知)
〒105-0014 東京都港区芝2-2-8 芝二丁目ビル4階
- ・北陸、中部、九州・沖縄地区
(新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)
〒170-6025 東京都豊島区東池袋3-1-1サンシャイン60 25階
- ・北海道地区
〒550-8798 大阪西郵便局私書箱62号

※申請書は、厚生労働省HPから印刷して使用して下さい。(印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい。)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/page07_00002.html
※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報等を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。
※雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局等でも受け付けますのでご相談ください。

①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

- 「臨時休業等」とは
・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です(※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して特別に欠席を認める場合は対象となります。)
- 「小学校等」とは
・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校(幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。)、特別支援学校(全ての部)
★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校(高等学校までの課程に類する課程)等も含む。
・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

- ・新型コロナウイルスに感染した者
- ・発熱等の風邪症状が見られる者
- ・新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者(里親、祖父母等)であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
・上記のほか、各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含みます。

④対象となる有給の休暇の範囲

○春休み、土日・祝日に取得した休暇の扱い

「(1)の臨時休業等をした小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校: 学校の元々の休日以外の日 (※春休みや日曜日など元々休みの日は対象外)
- ・その他の施設(放課後児童クラブ等): 本来施設が利用可能な日

「(2)新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校の春休みなどにかかわらず、令和2年2月27日から同年3月31日までの間は対象

○半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。
なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

○就業規則等における規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、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

- ・対象となります。(ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていたことが必要です。)

○労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払う必要があります。
(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。)

令和2年3月18日作成

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

新型コロナウイルス対策感染症による小学校休業等対応助成金

※雇用調整助成金と違う助成金です。

簡単に言いますと・・・

- ◆学校が休業になったので、子供の面倒をみる「保護者」に通常（法定）の年次有給休暇とは「**別に**」特別の有給休暇を与える。（原則：小学校以下）
- ◆その日の賃金は「**全額**」補償する。
- ◆休暇中に支払った賃金「相当額」の**100%**を助成金で支給。
ただし、1日あたり**上限日額8,330円/人**
- ◆休暇取得の助成金対象期間は、令和2年2月27日～6月30日とする。（3月31日までから延長）
- ◆申請期間 **令和2年9月30日**まで
- ◆雇用保険被加入、非加入問わず対象となります。

まず、雇用調整助成金（雇調金）を知ろう！

そもそもの**雇用調整助成金**とは、、、

■景気変動の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者の雇用を維持を保つ目的で、計画的に行う【休業・教育訓練・出向】の際に支払う【休業手当・賃金等】の一部を助成するものです。

◆事業主が負担した休業手当や賃金額の・・・**2/3**を助成（大企業は1/2）

※1人1日あたり**上限¥8,330**

◆教育訓練を実施した場合・・・**¥1,200/日** 加算

◆支給限度日数・・・**1**年間**100**日（雇用保険被保険者1名あたり）

休業等を取得した延べ日数 ÷ 対象労働者数 で算出

例：対象者が20名の会社で、判定基礎期間1ヵ月間に、10名が各16日間休業したのであれば、、、、

10名×16日＝160人日÷20名＝8日

※支給限度日数 **8日でカウント（消化）**

本事例が対象期間（1年間）の初月なら、**100日－8日＝残92日**が翌月へ繰越しされる。

※対象労働者とは、雇用保険の被保険者です。

※事業所において支給対象期間に残業が発生した場合、その該当する時間分は支給額から控除されます。

（＝**残業相殺**）

対象となる事業主・・・支給対象となる要件

- 景気の変動等、経済上の理由であること（事故や災害による設備被害などは除く）
- 事業活動の縮小が確認できること
↳ の①生産量要件 ②雇用要件 を満たしていること
- 事前に労働者代表と協定を結ぶこと
- 雇用保険適用事業主であること
- 労働保険料の滞納がないこと ※他、過去に助成金の不正受給をしていない等、要確認

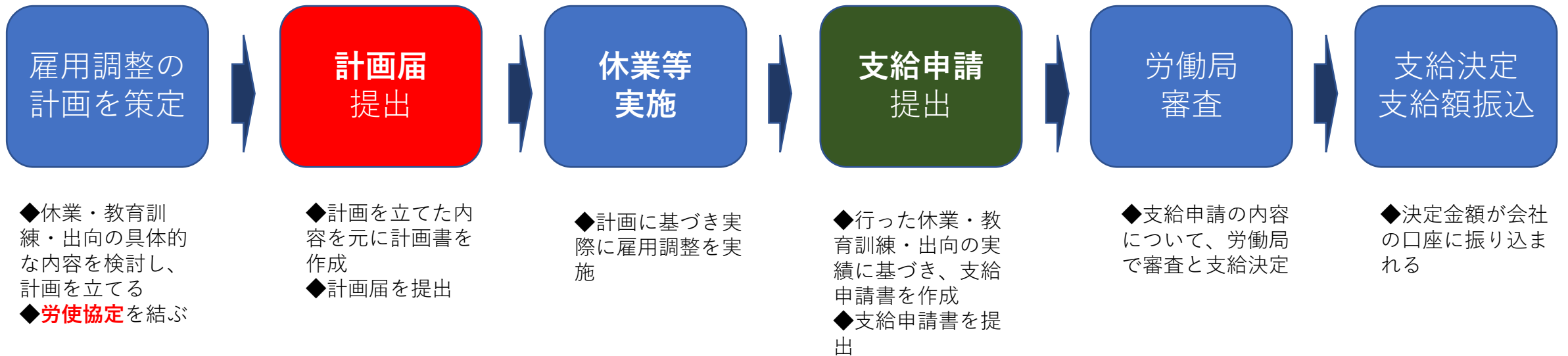
①生産量要件

売上高や生産量が、直近3か月間の月平均値が前年同期に比べ**10%以上減少**していること

②雇用量要件

雇用保険被保険者及び受け入れ中の派遣労働者の、直近3か月間の月平均数が前年同期に比べ10%を超え、かつ4人以上**増加していない**こと。（大企業は5%を超え、かつ6人以上）

◆対象期間（1か月～3か月の期間）毎に、「**事前に計画届**」と支給申請が必要



【**計画届申請時：必要添付書類**】

- ◆就業規則 ◆給与規定 ◆年間休日カレンダー ◆シフト表 ◆会社案内・登記簿 等
- ◆労働者名簿 ◆売上高確認書類（月次損益計算書・総勘定元帳・生産月報 など） ◆休業協定書 ◆委任状（原本） ◆労働者代表選任届（原本） ◆派遣先管理台帳（派遣労働者がいる場合）

【**支給申請時：必要添付書類**】

- ◆労働保険確定保険料申告書 ◆出勤簿（タイムカード等）
- ◆賃金台帳（所定外労働等の時間数・賃金額が記載されていること） ◆雇用契約書（又は労働条件通知書）