

雇用調整助成金（コロナ特例）の概要と 助成金要件の確認

この資料は4月14日時点の内容で作成しています。
今後延長や変更の可能性もありますので、申請時には必ず最新情報を確認してください。

2020.4.14

社会保険労務士法人エール
社会保険労務士 鎌倉珠美

横浜市港北区大豆戸町1018エールビル
TEL 045-549-1071 <http://www.sr-yell.com>



新型コロナウイルス拡大の中、海外からの部品の調達が止まっている、派遣先の仕事がなくなくなった、店舗を半分に縮小したい、海外の動きが止まり社員にさせる仕事がない、新入社員を休業させたい などのご相談が弊社に連日寄せられています。

状況も日々動く中で、先がなかなか見通せず多くの企業様が不安の中にあると思います。

弊社は、リーマンショック後に大打撃を受けた製造業の企業の中小企業緊急雇用安定助成金（雇用調整助成金の当時の中小企業向けの特例）を数多くサポートしておりました。個別企業様の全てをお受けできる体制にありませんので、動画発信とさせていただきますが我々の経験が少しでも皆様のお役に立てれば幸いです。

雇用調整助成金はほかの助成金制度と違い、労働法がからむ特色があり、難しさがありますが、軌道にのせられれば、あとは繰り返しとなります。

Chapter1（概要編）に続き、申請まで注意点をわけてUPしていく予定です。必要などころからご覧ください。途中で改定が入る可能性はありますが、あとで補足入れますのでご容赦ください。

顧問先企業様において新型コロナウイルス感染症の影響により、緊急の対応、休業、解雇等のご相談、雇用調整助成金のご相談がある場合には、弊社も時間外の緊急相談に対応させていただきますので、ご活用ください。（事前にご予約ください）

社会保険労務士法人エール 代表 鎌倉珠美



目次

Chapter1 雇用調整助成金（コロナ特例）の概要と要件の確認

目次

- 1 資料をそろえよう
- 2 雇用調整助成金とは？
- 3 コロナ特例と特例措置拡大期間（4月1日～6月30日）の内容は？
- 4 休業手当と雇用調整助成金の関係
- 5 休業する場合の流れを確認（事前準備・労使協定の締結）
- 6 会社が従業員に支給する休業手当の計算
- 7 労使協定の締結
- 8 助成金の申請サイクル
- 9 おさえおきたい要件あれこれ/特例で緩和・拡充された内容
- 10 不正受給に注意！
厚労省情報サイト・問い合わせ窓口



1 資料をそろえよう

厚生労働省から雇用調整助成金ガイドブックが2種でています。
下記からダウンロードできますのでお手元においてください。
申請時の最新情報に注意しましょう。

雇用調整助成金ガイドブック

令和2年3月1日版・全56頁 ⇒

※こちらは原則の雇用調整助成金の詳細版です。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000611773.pdf>

雇用調整助成金ガイドブック緊急対応期間（4/1～6/30簡易版）

令和2年4月15日版・全26頁 ⇒

<https://www.mhlw.go.jp/content/000622165.pdf>

申請書式も厚労省HPからダウンロードしておく全体像を理解しやすいです。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html



2-1 雇用調整助成金とは？

新型コロナウイルス感染症は、**全ての個人事業主や会社経営者**に悪い影響を与えています。

これ以上売上が減少すれば、経営状況は悪化し、社員・従業員を雇い続けることが難しくなっていきます。

リーマンショックの後もこの雇用調整助成金が活用され、多くの企業が救われました。

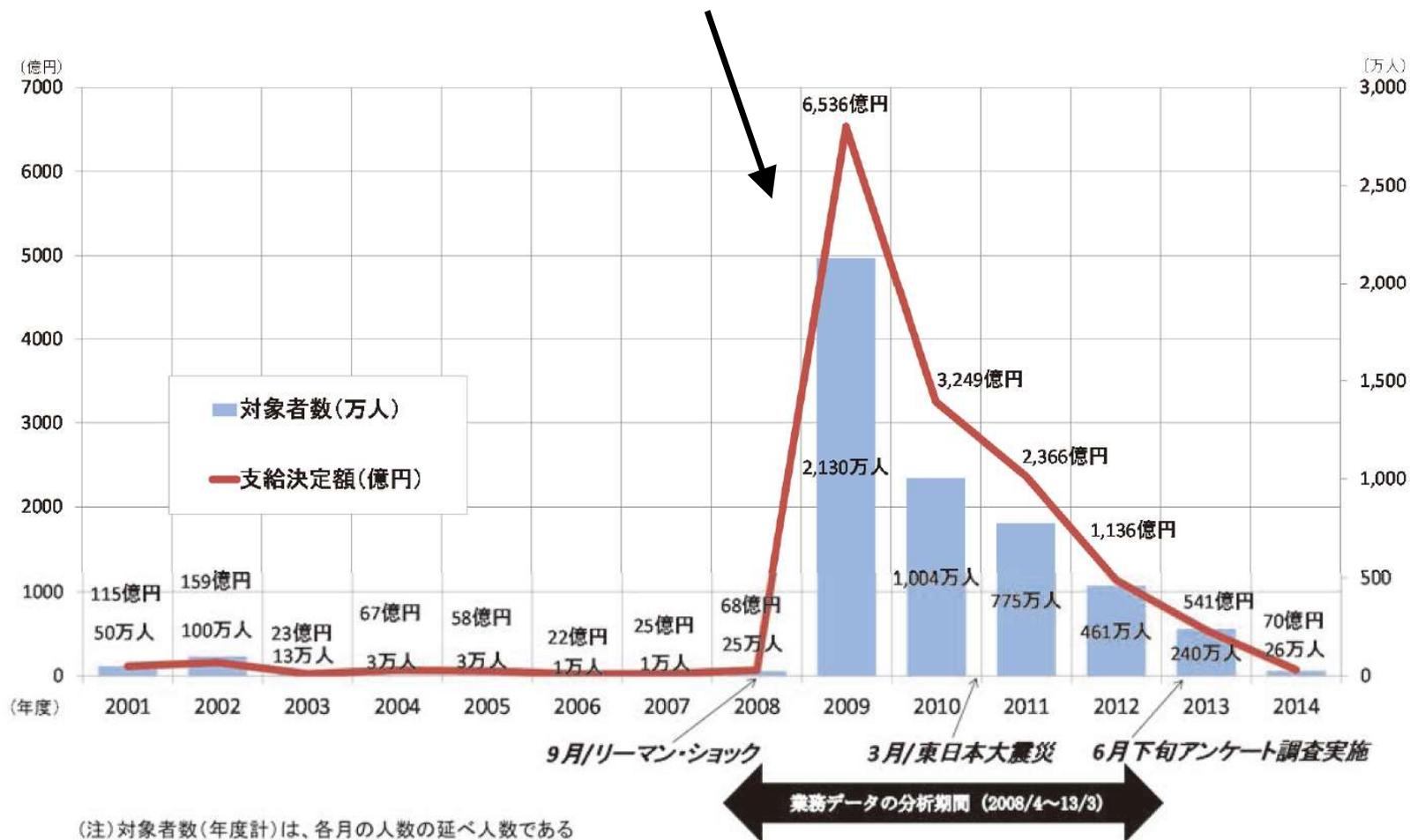
今回発表された「雇用調整助成金のコロナ特例」というのは、上記のような理由によって、経営を縮小しなければならなくなったときに、社員・従業員を解雇しなくても済むように、「休業手当」の一部分を、国が助成する制度です。

わかりやすく言い換えれば、「**新型コロナウイルスのせいで、休業しなければならなくなったときに、その期間の社員の休業手当の一部（全部ではない）を国が助成します（返済義務なし）**」という制度です。



2-2 雇用調整助成金とは？

(参考) リーマン・ショック翌年の雇用調整助成金の活用



労働政策研究・研修機構 (JILPT) 労働政策研究報告書No.187 (2001-2014)



2-3 雇用調整助成金とは？

コロナの影響で、受注縮小・売上げが落ち込んだ！
そのため、従業員30名を10日間休業させなければならない！

緊急対応期間拡充後の助成率で計算

中小企業4/5

$$30名 \times 7200円 \times 10日 = \underline{2,160,000円}$$

解雇無し9/10

$$30名 \times 8100円 \times 10日 = \underline{2,430,000円}$$

国から支給される！

【前提】会社の前年度平均賃金（労働保険確定保険料から平均を算出）
が、日額15,000円だった場合。

休業手当の支給割合が60%とした場合の計算。

$$15,000円 \times 60\% = \underline{9,000円} \quad \leftarrow \text{この4/5（※9/10）が助成される}$$

実際に払った休業手当の額とは異なることに注意！

1人1日8330円が上限

2-4 中小企業と大企業では率が違う。解雇があっても受給できる

分類	資本金または従業員数の条件
小売業(飲食店を含む)	資本金 5,000万円以下または従業員 50人以下
サービス業	資本金 5,000万円以下または従業員 100人以下
卸売業	資本金 1億円以下または従業員 100人以下
製造業・その他	資本金 3億円以下または従業員 300人以下

- どんな会社でももらえるが、中小企業事業主、大企業で助成率が違う。
- **今回の特例で設立1年未満の事業主でももらえる。
(新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主)**
- ★ 資本金要件、従業員要件の「どちらか」をクリアしていれば中小企業事業主。両方とも要件を上回っているならば「大企業」

【緊急期間の要件緩和】
風俗関連事業者も限定なく対象に

ちなみに雇用調整助成金は、解雇があっても受給できる助成金です。

3-1 段階の緩和：緊急対応期間の特例措置拡大(1)

第1弾
1月に緩和された内容

4月1日から6月30日まで緊急対応期間。
さらなる緩和・拡充

4月10日・13日にその
詳細が公表された

新型コロナウイルス感染症特例措置			
特例以外の場合の 雇用調整助成金	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

出典：厚生労働省HP：雇用調整助成金

3-2 段階の緩和：緊急対応期間の特例措置拡大(2)

第1弾
1月に緩和された内容

4月1日から6月30日まで緊急対応期間。
さらなる緩和・拡充

4月10日・13日にその
詳細が公表された

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			(参考) リーマンショック時
	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		
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	

出典：厚生労働省HP：雇用調整助成金

4 休業手当と雇用調整助成金の関係

- ①業績悪化のため、一時帰休の必要性が生じる
- ②従業員に休業の必要性を説明する
- ③休業の労使協定を従業員代表と締結する

⑤一時帰休を実施

⑥企業は休業させた従業員に休業手当を支払う



従業員



会社

以降③～⑧を繰り返していく

⑧申請後、概ね2か月程で雇用調整助成金が支給される

※緊急事態宣言を受け、迅速な給付が検討されています

労働局



④休業計画届を労働局に提出
※特例で初回のみ事後も可

⑦雇用調整助成金を申請する
(休業手当の一部補填)

休業手当：労働基準法第26条に基づき、使用者の責めに帰すべき事由による休業は、平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならない。

5 休業する場合の流れを確認（事前準備・労使協定の締結）

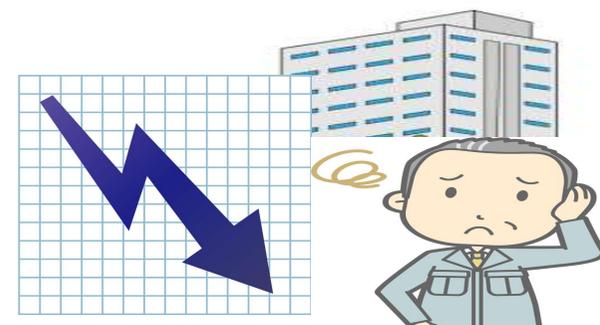
手順



- ①業績悪化のため、一時帰休の必要性が生じる
- ②従業員に休業の必要性を説明する
- ③休業の労使協定を従業員代表と締結する

まずは休業について従業員への説明と同意です。
コロナで大変な状況について休業の趣旨を説明し、
どのように休むのか、休業シフトを計画しましょう。
休業期間と休業日を決めます。全員一斉でなくても構いません。
休業手当の額(支給割合)などを決めます。

従業員に説明して、労働者の過半数代表を選出してもらいます。



会社



従業員代表と休業について
労使協定を締結

休業手当：労働基準法第26条に基づき、使用者の責めに帰すべき事由による休業は、**平均賃金の6割以上**の手当を支払わなければならない。

6-1 休業手当の算出方法

そもそも適法な休業手当を払っていなければ、助成金対象にはなりません！

企業は休業させた従業員に**休業手当**を支払う



休業手当：労働基準法第26条に基づき、使用者の責めに帰すべき事由による休業は、平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならない。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日の直前の賃金締切日以前3ヵ月間の賃金の総額}}{\text{算定事由発生日の直前の賃金締切日以前3ヵ月間の総日数}}$$

休業の初日の直前でまるまるとれる給与計算期間を3か月さかのぼって1日あたりの平均賃金を出します。その6割を最低でも休んだ日に休業手当として払う必要があります。

時給・日給者の平均賃金の最低保障額の計算はここでは割愛します



6-2 休業手当の算出方法

そもそも適法な休業手当を払っていなければ、助成金対象にはなりません！

休業の初日の直前の賃金締り日から3か月さかのぼって平均を算出

平均賃金6割ギリギリで払うときは、十分注意してください！

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日の直前の賃金締切日以前3ヵ月間の賃金の総額}}{\text{算定事由発生日の直前の賃金締切日以前3ヵ月間の総日数}}$$

例) 末締め 회사가、4月20日から休業させる場合

	3月 (3/1~3/31)	2月 (2/1~2/29)	1月 (1/1~1/31)
基本給	250,000円	250,000円	250,000円
残業・通勤手当	10,000円	8,000円	8,000円
合計	260,000円	258,000円	258,000円

※時給・日給者の場合、平均賃金の最低保障額の計算があります。ここでは割愛しますが、最低保障を割ると対象外になるので、注意してください！



平均賃金は
776,000円 ÷ 91日 = 8527円。
よって、休業手当（平均賃金の6割以上）は、
5117円以上となります。



6-3 休業手当って賃金なの？

そもそも休業手当って
賃金なの？



休業手当は賃金です。

- ・ 所得税は課税対象です。
- ・ 雇用保険も対象ですから雇用保険料がかかります。
- ・ 社会保険の対象です。
休業が続いて賃金減少の場合、月額変更届の対象です。
- ・ 新入社員が一時帰休中に入社⇒休業手当の額で標準報酬月額を取得します。
- ・ 算定基礎届は休業手当を賃金として扱ってOK
- ・ 離職票にも休業手当支払いの場合は、備考欄に休業日数と休業手当を記載します。
「休業●日●●円」事業主が雇用調整助成金を受けているときは備考欄の一番下の欄の余白部分に「雇調金R2年●月●日●●●円」（支給決定年月日と金額）を記載します。休業手当も賃金なので、賃金支払いの基礎となった日数としてカウントされます。

7-2 労使協定の締結

休業協定書

と 〇〇株式会社 とは、休業の実施に関し下記のとおり協定する。

記

- 休業の時期
休業は令和 年 月 日から令和 年 月 日までの間において、これらの日を含め、 日間（休業 日間、短時間休業 日間）実施する。
短時間休業の場合、一所定労働日当たりの休業時間は、 時間とする。
- 休業の対象者
(1) 全従業員を対象とする。
(2) 休業日の休業人数は概ね 人とする。
(3) 休業は出来る限り輪番で行うものとする。
- 休業時間（短時間休業）
時 分～ 時 分（所定労働時間 時 分～ 時 分）
- 休業手当の支払い基準
休業日に、次の基準により算定した額の手当を支払うものとする。
(1) 1日当たりの額の算定方法
イ. 月ごとに支払う賃金 月額÷所定労働日数
ロ. 日ごとに支払う賃金 その額
ハ. 時間ごとに支払う賃金 時間額×所定労働時間数
(2) 短時間休業を行った場合の1時間当たりの額の算定方法
イ. 月ごとに支払う賃金 月額÷所定労働日数÷所定労働時間数
ロ. 日ごとに支払う賃金 日額÷所定労働時間数
ハ. 時間ごとに支払う賃金 その額
(3) 対象となる賃金は、基本給、職務手当、資格手当、管理職手当、家族手当、住宅手当、通勤手当及び雑費手当とし、基本給は %、基本給以外は %支給するものとする。
- 雑則
この協定は令和 年 月 日に発効し、令和 年 月 日に失効する。
令和 年 月 日

印
印

経営者から従業員に対し、コロナで大変な状況について休業の趣旨を説明します。

休業労使協定書には下記を定めます。

1. 休業期間と休業日
2. 休業の対象者
3. 休業時間
4. 休業手当の支払い基準
(休業手当の額、支給割合などを決めます)
5. 労使協定の有効期間

助成金の額に影響する！

※休業は全員一斉でなくても構いません。

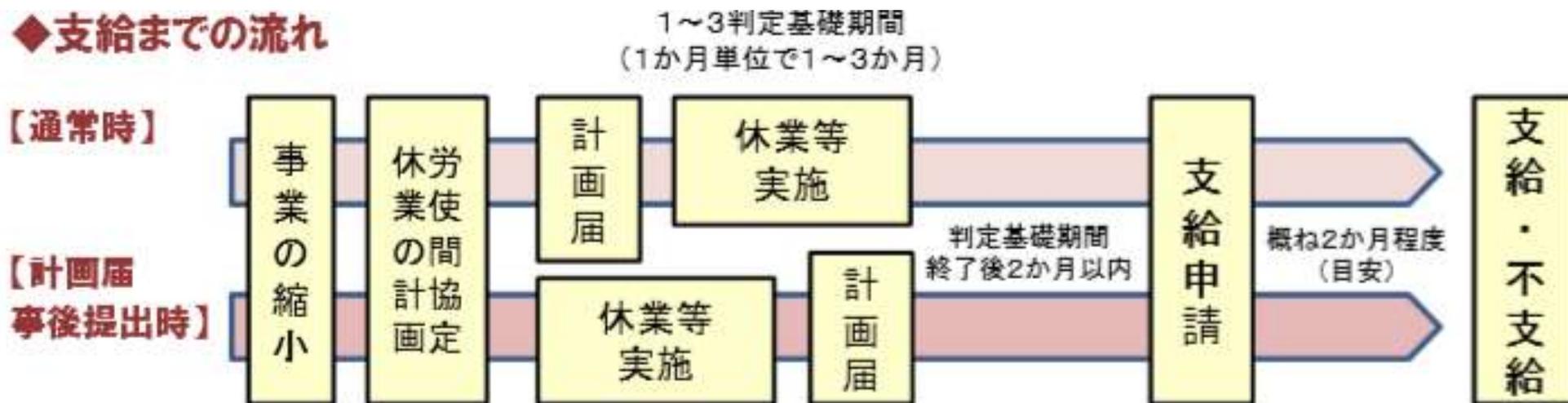
丸一日でなく、短時間一斉休業という方法もあり。
(※特例期間は一斉でなくても認められる緩和あり)

POINT

給与計算は不就労分を控除して、この労使協定で定めたとおり、休業手当は休業手当の項目で支払います。申請時にチェックがあります。

8-1 雇用調整助成金の申請サイクル(1)

◆支給までの流れ

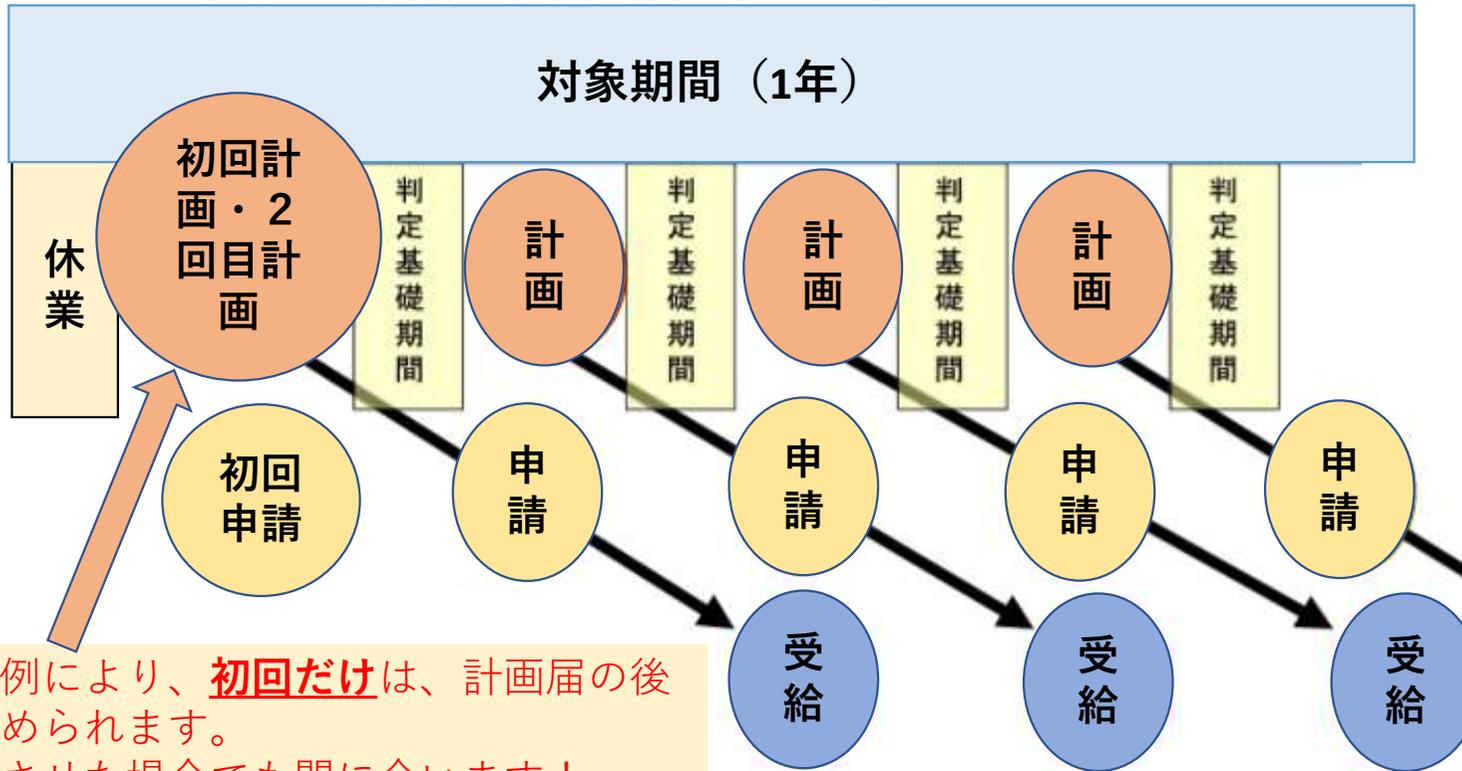


出典：厚生労働省HP：雇用調整助成金

コロナ特例により、**初回だけ**は、計画届の後出しが認められます。
先に休業させた場合でも間に合います！

8-2 雇用調整助成金の申請のサイクル(2) (軌道に乗れば繰り返し)

対象期間 (1年間) に判定基礎期間 (1ヶ月) について
計画と申請と受給を行うもの。



コロナ特例により、**初回だけ**は、計画届の後出しが認められます。

先に休業させた場合でも間に合います！

(2回目以降は不可です。次回分の計画は事前に出す必要があります)

9-1 おさえておきたい要件（対象となる休業とは）

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	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。

緊急対応期間特例では
短時間一斉休業の要件
緩和を行う特別措置
（部門ごと、職種ごとの
時短も可能に）



9-2 おさえおきたい要件（賃金台帳を助成金申請が通る内容に整備）

給与計算を間違いなくやっていないと、後で面倒なことになるので注意してください。働かない日の分は控除計算し、休業手当は労使協定に定めた通り、間違いなく計算し、休業手当の項目で支払うことを忘れずに！

例) 210,000円 (@10,000円/日) の社員

出勤日数 所定労働日21日のところ、出勤16日・休業5日

休業控除 -50,000円

休業手当 (80%支給の場合) 40,000円

※休業手当を100%支払う場合については休業控除と休業手当のように区分しなくても認められます。それ以外は分けておきましょう！

助成金の申請に必要。
勤怠項目も含めて、
賃金台帳をわかりやすく
整備しておこう！



9-3 おさえておきたい要件(休業の規模要件 重要！)

休業規模は、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べ日数が、対象労働者に係る**所定労働延日数の1/40（大企業の場合は1/30）以上**となるものであること
(※特例で休業規模要件が **1/20⇒1/40（大企業1/15⇒1/30）**に緩和。)

「当社は3店舗があるが、売上の少ない店だけを休ませたい」というケース

この助成金は、雇用保険の適用事業所単位で申請します。3店舗の雇用保険を本社で手続きしている場合、3店舗あわせての申請になります。この助成金は**対象労働者※の1ヶ月間の延所定労働日数の2.5%（大企業は約3.3%）の休業日数以上**である必要があります。【休業等規模要件】

【事例】3店舗で雇用保険被保険者が20名。休業の店舗の従業員が4名で、1ヶ月に2日休業させる

20名（対象被保険者数）×21日（1ヶ月の所定労働日数）＝420日・・・**①**

4名（休ませる従業員）×2日（1ヶ月に休業させる日数）＝8日・・・**②**

②÷① : 8日÷420日 = 1.9%・・・**2.5%に満たないためアウト！**

- ・休業計画は綿密に！
- ・年次有給休暇は休業とはカウントされないので、休業規模をみるときは除外されるから気を付けて！



対象労働者の休業延日数が

- ① 雇用保険加入者のみ
- ② 週20h未満の人のみ
- ③ ①と②の全員合算

上記いずれかの休業延日数
に対して2.5%以上あるか？



やると決めたらまずこれを決めます

1・労使協定では休業予定日を明らかにする
1ヶ月のうちいつ、だれを休業させるか？
単に休業するだけか？教育するのか？
休業は丸一日なのか？短時間なのか？
全員か？一部従業員か？

2・その予定を検討する
休業・教育訓練実績一覧表
(次ページ参照)



休業・教育訓練実績一覧表(支給申請時に必要)

[休業 教育訓練] 実績一覧表

判定基礎期間(休業等の初日～末日)

令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

①氏名	休業・教育訓練対象者					②月間所定労働日数 (日)	③全日休業 (日)	④短時間休業 (時間)	⑤教育訓練 (日)
	(4桁)	-	②雇用保険 被保険者番号 6桁	-	1桁)				
1		-		-					
2		-		-					
3		-		-					
4		-		-					
5		-		-					
6		-		-					
7		-		-					
8		-		-					
9		-		-					
10		-		-					

○事業主及び協定をした労働者代表は、本表に記載した内容(②、③、④、⑤を除く)が労使協定に定めるところによったものであることを確認し、①の休業・教育訓練対象者については、解雇予告をされたこと、退職願を提出したこと、事業主による退職勧奨に応じたこと、併給調整の対象となる助成金を受給していること等により対象とならない者が含まれていないことを誓約します。
○また、事業主は、上記の業務状況の確認を公共職業安定所又は労働局が行う場合には協力し、上記について、偽り・誤り、労働基準法に違反する取扱いがないことを誓約します。

②～⑤の小計 合計数	②	③	④	⑤
---------------	---	---	---	---

①代替的な1日の 所定労働時間 (時間)数	④短時間 休業 (③/①) (日)数
-----------------------------	-----------------------------



POINT

■事後申請：本来は、事前に都道府県労働局またはハローワークに休業計画の提出が必要ですが、コロナ特例の場合、初回だけは休業後に提出することが可能です。（6/30迄）

もう休業している、という場合でも間に合います。次回以降については事前届出がない休業は助成金の対象にはなりませんので注意してください。また、変更がある場合は**事前に※**変更届が必要です。

（※変更届は前日までに、FAXやメールの送付でも可。）

- ・休業計画届より休業が増える場合⇒ 変更届必要
- ・休業計画届より休業が減る場合 ⇒ 変更届不要

■支給申請：判定期間（賃金締切期間）ごとに支給対象期間の末日の翌日から2か月以内に、労働局に申請します。締切を1日でも過ぎるとアウトなので留意してください。



助成金の対象者の条件とは？（特例で拡充あり）

対象被保険者

休業実施事業所の雇用保険の被保険者（管理監督者、兼務役員を含む）
期間に制限なし（外国人、新規学卒者も含む）

ただし下記の者は除かれます

- ・ 解雇予告されている者
- ・ 雇用された期間が6か月未満の方（今回の特例でこれは除外）
- ・ 下記の助成金対象者
特定求職者雇用開発助成金・特定就職困難者雇用開発コース 等
2重取りは原則いけません。

解雇予告され
た人や退職届
を出した人は
対象外です！

緊急対応期間特例では
4/1~6/30について 雇
用保険被に加入していな
いパート等労働者の休業
も助成金の対象となりま
す！ただし、雇用保険被
保険者とは助成金の計
算方法が違うので注意。

支給対象者

対象被保険者から支給対象者が選ばれる。

対象被保険者－支給対象とならない者＝支給対象者

支給対象とならない者

・ 休日数がはっきりしない者の休業

少なくとも年間休日と年間所定労働日数がはっきりしていること

特例で入社6ヶ月未
満の人も対象になりまし
た！



生産指標要件とは？（特例で緩和あり）

- 休業等開始前最近3ヶ月の生産量などが直前3ヶ月又は前年同月比で10%以上減少していること。

今回の特例:最近1か月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標(生産指標)が、前年同期に比べ **5%以上** 減少していれば、生産指標の要件を満たします。

緊急対応期間特例では生産指標の確認期間を3か月から1か月5%以上低下に緩和。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。

	平成31.11	平成31.12	平成31.1	平成31.2	平成31.3	平成31.4	令和元.5	令和元.6	令和元.7	令和元.8	令和元.9	令和元.10	令和元.11	令和元.12	令和2.1	令和2.2	令和2.3	令和2.4
一般的な生産量要件	■	■	■										■	■	■			
今回の特例							■											■

前年同期と比べ、生産指標が5%以上低下したか？

※この助成金は雇用保険適用事業所単位で申請します。よって、生産量要件も適用事業所単位でみます。

設立したばかりで、前年同期がないときはR1.12月と比較します。



生産指標要件とは？（特例で緩和あり）

緊急対応期間特例では
生産指標の確認期間は直近1か月を前年同月と比較して5%以上低下していれば対象になります。
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。

生産指標要件は、売上高や生産量、販売量などを確認します。

Q：「生産量要件」は、会社全体でみるのか？

A：雇用保険適用事業所単位でみます。

※この助成金は雇用保険適用事業所単位で申請します。よって、生産指標要件も適用事業所単位でみます。

Q：「直近1か月」とは、どこの月をみるのか？

A：提出日の前月が確認する月になります。

休業をはじめた日の前月ではないことに注意！

5月に申請するなら、4月をみます。たとえ、休業対象が3月分だったとしても、2020年4月と2019年4月が生産量要件を確認する月です。



雇用量要件とは？（特例で緩和あり）

雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者の最近3か月間の月平均値が、前年同期と比べ、増えていないこと。

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人以上増加していないこと。

最近3か月の雇用量が前年比で増加していても、助成対象となります

	平成31.12	平成31.1	平成31.2	平成31.3	平成31.4	令和元.5	令和元.6	令和元.7	令和元.8	令和元.9	令和元.10	令和元.11	令和元.12	令和2.1	令和2.2	令和2.3	令和2.4
一般的な雇用重要件				前年同期と比べ、 雇用量が減ったか？											休業		
今回の特例																	



残業相殺とは？（特例で停止）

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の延べ日数から、**その残業や休日出勤をさせた分を控除**します。

本来は、この助成金の趣旨から、Aさんを休業させているのに、Bさんに残業させると、助成金は相殺されて減額されてしまいます。

ただし、コロナ特例で1/24以降緊急対応期間の残業相殺は停止されます。



支給限度日数・クーリング期間とは？（特例で緩和あり）

1年目

- ・ 100日
- ・ 起算日 = 休業初日
- ・ 休業などしていても申請可能
- ・ 申請初日以降が給付の対象になる

支給限度日数は1年100日、
3年150日となっているが、これには特例期間の休業をカウントしない。

コロナ特例によって
クーリング期間は撤廃！

クーリング期間をおく

2年目

- ・ なし（クーリング期間）

3年目

- ・ 最初の1年間で支給限度日数未満の場合
- ・ 100日 + 1年目残日数の受給が可能。



つまり、長引いた場合も安心感をもたせているのです



支給限度日数の考え方（特例で緩和あり）

【1年100日の支給限度日数からみた残日数の計算例】

例えば、1年100日の支給限度日数からみて、あと何日分利用できるか（支給残日数）の計算については、次のように計算します。

判定基礎期間	休業等の延べ日数 (①)	暦月末日の対象労働者数 (②)	支給日数 (①/②)
4月1日～30日	10人×16日=160人・日	20人	8日
5月1日～31日	10人×18日=180人・日	20人	9日
6月1日～30日	10人×24日=240人・日	20人	12日
7月1日～31日	9人×20日=180人・日	18人	10日
8月1日～31日	9人×20日=180人・日	18人	10日

支給日数=累積49日

上記の会社のケースは、9月時点で、100日－49日で、あと51日が残っている、ということになります。（過去3年間にこの助成金を利用していない企業の場合。）おおまかな計算でいえば、社員1人あたり1年で100日まで休業が助成対象になる、というイメージでとらえればOKです。（コロナ特例期間分は緩和され、ノーカウントにしてくれるので100日のカウント外です。）

さらなる緊急対応期間で助成率が変わります（特例で拡充あり）

緊急対応期間（4月1日～6月30日）については下記の通り、助成率が特例でさらにUPされました。
その後の延長も状況によってはありえるでしょう

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 + 解雇を行わない場合は3/4	2/3 ⇒ 4/5 * 解雇を行わない場合は9/10
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

※1人1日8330円が上限だが、
教育訓練加算2400円と合わせると最大10730円/日

大企業1800円、中小企業2400円に拡充！



助成金はいくらもらえるか？計算（特例で拡充あり）

通常は **中小企業2/3、大企業1/2**

ただし、**コロナ緊急対応期間（4月1日～6月30日）**については**中小企業4/5、大企業2/3**、

さらに**解雇を行わない企業は中小企業9/10、大企業3/4**にUP。

その後の延長も状況によってはありえるでしょう

POINT

この助成金の計算に使われる給与額は、前年の労働保険料の1人当たりの平均額です。

あくまでも労働保険料から算出するため、実際ひとりひとりの労働者に払う休業手当とはまったく異なります。

便宜上、一人一人計算することはできないため、助成金の計算用に、前年度の労働保険料から平均的な賃金を算出してそれを元に計算し、助成金をだしてくれるという考え方です

平均賃金額 × 労使協定で決めた休業手当の率 × 4/5（中小企業） × 人数 × 休業日数

★一人あたり一日8,330円が上限だから、給与の高い企業や、休業手当の割合が100%などで高い企業の場合は 上限を超えるケースもあるよ。
大雑把な試算もしておくといいです！ 次ページの事例で確認してみよう！



緊急対応期間の助成率UP（休業手当の率によって試算はどう変わる？）

【前提】 会社の前年度平均賃金（労働保険確定保険料から平均を算出）が、日額15,000円だった場合。

休業手当の支給割合が次の場合だったときの助成金の計算。

15,000円 × ●% = ■■■円 ←この4/5（※解雇無しは9/10）が助成される

特例拡充後の助成率で計算 中小企業4/5



休業補償	保障率	助成率	教育訓練加算	1人1日あたりの助成金の額
60%	15,000円 × 60%	4/5		= 7,200円
70%	15,000円 × 70%	4/5	※上限	= 8,400円 → 8,330円
80%	15,000円 × 80%	4/5	※上限	= 9,600円 → 8,330円
90%	15,000円 × 90%	4/5	※上限	= 10,800円 → 8,330円
100%	15,000円 × 100%	4/5	※上限	= 12,000円 → 8,330円
教育訓練	15,000円 × 100%	4/5	+ 2,400円	= 10,730円

※1人1日8330円が上限。但し教育加算は別カウント。中小企業は2,400円に拡充された

Q1・前年度労働保険料とは？

令和2年度の労働保険料はまだ申告していないのだが。

A1・現在確定している平成30年4月～平成31年3月の確定保険料から計算します。

※ 労働局の支給審査の確認時に確定している労働保険を使います。

Q2・具体的には労働保険料からどうやって出す？

A2・上記の例では、現在確定している平成30年4月～平成31年3月の確定保険料（雇用保険料の算定の基礎となった賃金総額）から計算します。

それを雇用保険被保険者数で割って、1人当たりの助成金用の平均賃金を出し、これをもとに計算します。

※ なお、今回のコロナ特例で対象に加わった、雇用保険に加入していないパートの雇用調整助成金は、この計算式によらず、別の計算「**緊急雇用安定助成金**」になります。

★一人あたり一日8,330円が上限だから、給与の高い企業や、休業手当の割合が100%などで高い企業の場合は 上限を超えるケースもあるよ。
大雑把な試算もしておくといいです！ 次ページの事例で確認してみよう！



現在確定している確定保険料
 (平成30年4月～平成31年3月)の
 雇用保険料算定の基礎となった賃金総額
 ÷ (1か月平均の雇用保険被保険者数)
 ÷ (前年度の年間所定労働日数) ※
 = 一人1日あたりの平均賃金額 (みなし賃金)

その企業の一人1日あたりの平均賃金額
 (みなし賃金) を元に、
 その会社の休業手当率をかけて
 助成率 4 / 5 をかけた額が
 一人1日あたりの助成金の額です。
 (上限は8330円)
 便宜上、全員同じ額を使うんだね!



※休業手当を平均賃金をもとに計算する場合は、
 所定労働日数を「365日」として計算します。

様式第6号(第24条、第25条、第33条関係)(甲)(2)
 ●金融機関で受付できません。管轄の労働局等にご提出ください。
労働保険 概算・増加概算・確定保険料 申告書
 石綿健康被害救済法 一般拠出金

標準字体 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
 事業主控 2019年 月 日
 東京都労働局 労働保険特別会計歳入徴収官殿

① 労働者数
 ② 賃金総額
 ③ 雇用保険被保険者数
 ④ 前年度年間所定労働日数

区分	賃金総額	雇用保険被保険者数	前年度年間所定労働日数
労働保険料	12.00	15	250
労働保険分	67437	15	250
雇用保険法適用者数	53563	15	250
高年齢労働者数	1907	15	250
保険料算定対象者数	51656	15	250
一般拠出金	67437	15	250

⑤ 前年度(2018年4月～2019年3月)の賃金総額 = 53,563,000円
 ⑥ 前年度の1ヶ月平均の雇用保険被保険者数 = 15人
 ⑦ 前年度の年間所定労働日数 = 250日
 ⑧ 平均賃金額 = 14,284円 (⑤ ÷ (⑥ × ⑦))
 ※② × ③は小数点以下切捨、① ÷ (② × ③)は小数点以下切上
 ⑨ 休業手当の支払率 = 60%
 ⑩ 基準賃金額 = 8,571円 (⑧ × ⑨)
 ⑪ 一人1日あたり助成金額 = 7,714円 (⑩ × 9/10)
 休業手当の支払率 = 80%、解雇等を行わない場合 (6/30まで)
 ⑫ 前年度(2018年4月～2019年3月)の賃金総額 = 53,563,000円
 ⑬ 前年度の1ヶ月平均の雇用保険被保険者数 = 15人
 ⑭ 前年度の年間所定労働日数 = 250日
 ⑮ 平均賃金額 = 14,284円 (⑫ ÷ (⑬ × ⑭))
 ※② × ③は小数点以下切捨、① ÷ (② × ③)は小数点以下切上
 ⑯ 休業手当の支払率 = 80%
 ⑰ 基準賃金額 = 11,428円 (⑮ × ⑯)
 ⑱ 一人1日あたり助成金額 = 10,285円 (⑰ × 9/10)
 ⇒ 上限は8,330円なので、10,285円ではなくて8,330円となる。

次の点にご留意ください。
 ・各人の給与額にかかわらず、1人1日あたりの助成金額は同額になります。
 ・給与額や休業手当の支払率が高い場合でも、1人1日あたりの助成金額には上限(8,330円)があるため、それ以上は支給されません。

本資料は、様々な受給要件を満たし、助成金が受給できる場合に、1人1日あたりの助成金額をどのように計算するのかを例示するための資料ですので、受給資格を満たしているか否かにつきましては各自で確認をお願い致します。

教育訓練を実施する場合(要件緩和・拡充)

休業させるだけでは企業が・・・社員が・・・
休ませるのではなく、教育訓練という方法もある

社員を休業させるより、これを教育訓練にあてようという場合も
雇用調整助成金は支給されるのです！

ただし、その日の支給は6割ではなく、基本は全額支給です。教育訓練の労使協
定で率を定めます。出勤簿もわかるようにしておく。

教育訓練加算
一人1日2,400円

4/1～6/30まで
増額される

社員をただ休業させるより

これを機に、教育訓練にあてて、コロナが収束した
後に企業を強くすることを考える。

【特例期間の要件緩和】

教育訓練は、半日教育訓練、
半日休業が可能になった。

教育訓練加算は、一人1日8,330円の
助成金の上限とは別でカウントしてくれる。
つまり、最大8,330円+2,400円/日となる。



教育訓練を実施する場合(要件緩和)

- 職業に関する技能、知識または技術の習得、向上を目的とする教育、訓練および講習等

社員が講師の教育訓練も可。(ふさわしい経歴ある者が講師としてたつこと。)ただし、その日について講師役の社員は、出勤扱いとなります。

- 教育内容

現在就いている職業に直接関係するもの
現在就いている職業に関連する周辺の技能、知識
事業活動の縮小等にとまない配置転換をするため

【特例期間の要件緩和】

接遇・マナー研修、ハラスメント研修、メンタルヘルス研修など一定の知識、ノウハウを身につける訓練も対象になります。

- 認められない教育訓練とは

就業規則等に基づいて通常行われる教育訓練
職務の遂行上、必要不可欠な教育訓練
定年退職後の職場や自営のための教育訓練
講師が不在のもの ビデオ・DVDを見るだけなど。

【特例期間の要件緩和】

原則、これまではビデオ研修等は対象外でしたが、コロナ特例の場合は、自宅でWeb講座(片方・双方向両方)でも可に。研修記録・感想はしっかりとっておこう!



教育訓練を実施する場合

教育訓練 ～準備するもの～

1.教育カリキュラム

休業のときに行う予定表

2.講師の職務経歴書

3.教育訓練協定書

教育訓練の日は基本的に100%支払うのが原則です。そうでないときは規程・労使協定の定めが必要。出勤簿でもわかるようにしておくこと！

社員が講師の教育訓練も可。（その場合、一定の技能、実務経験、経歴のある者であること。）

休業労使協定とは別に教育の労使協定が必要！
教育訓練をする場合には、教育訓練の事前計画が必要です。

実施時期、時間数、対象者、実施主体、内容、
実施施設、指導員、賃金の支払い基準



10 不正受給に注意（休業・教育を行う間に留意すること）

リーマンショックの後、雇用調整助成金は多くの企業を救いました。しかし、一部の企業の不正受給が発覚、厳格化され縮小していきました。

労働局では下記のことについて調査します。5年間調査権限があります。下記は一例です。

- ・ 休業者が休業対象の日に出社していないか？（在宅勤務も出勤日です）
- ・ 休業日が事前に通知されているか？
- ・ 教育訓練は適正に行われたものか？（Web研修が認められた分、受講の証拠重要）
- ・ 教育訓練の変更は正しく行われているか？
- ・ 従業員が適正に雇用保険に加入しているか？
- ・ 支給申請時に賃金台帳・出勤簿は通常使われているものか？
適切に管理されているか？

「休業や教育をやったことにして」というのは不正受給となります。返還だけでなく、詐欺罪に問われることもあります。不正を疑われることは企業をリスクにさらします。



Chapter1 雇用調整助成金の概要と助成金要件のまとめ

まとめ

- 雇用調整助成金ガイドブック・最新情報入手の案内
- 雇用調整助成金の概要
- コロナ特例と特例措置拡大期間（4月1日～6月30日）の内容
- 休業手当と雇用調整助成金の関係
- 休業する場合の流れを確認（事前準備・労使協定の締結）
- 労使協定の締結
- 助成金の申請サイクル
- おさえたい要件あれこれ/特例で緩和・拡充された内容
 - ・対象となる休業とは
 - ・賃金台帳を助成金申請がおこなう内容に整備しておこう！
 - ・休業規模要件
- 雇用調整助成金はいくらもらえる？
- 不正受給の注意点



最新情報の入手を

情報は常に更新されています。この動画は4月14日時点のものです。
最新の厚生労働省のサイトをチェックしましょう

◆厚生労働省の雇用調整助成金サイト

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

◆雇用調整助成金 コロナ特例措置のQ&A

<https://www.mhlw.go.jp/content/000621561.pdf>

◆新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）

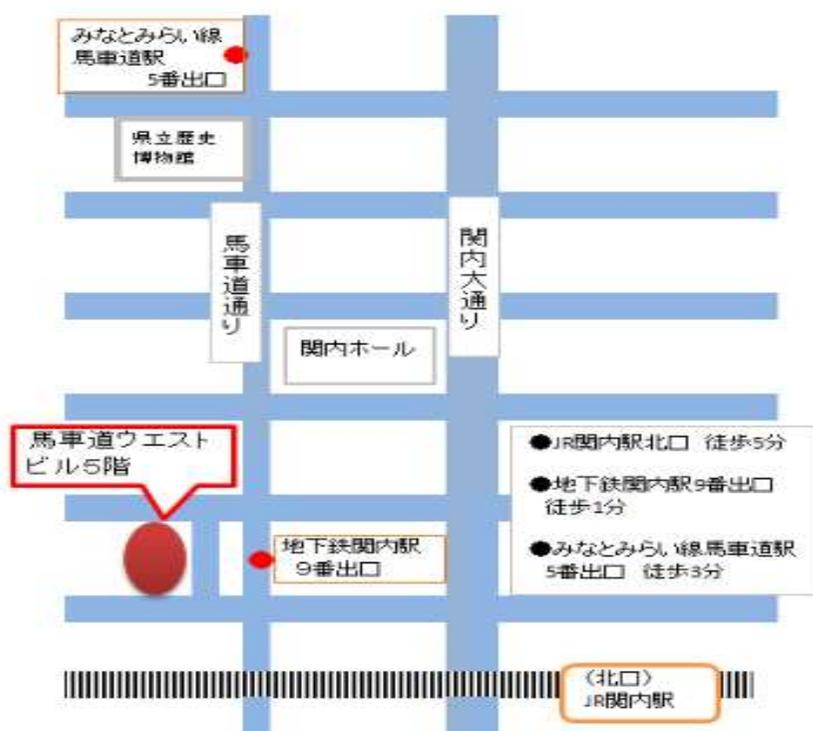
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html



新型コロナ特例雇用調整助成金に関する相談・申請窓口（神奈川県内の場合）

神奈川県労働局 神奈川県助成金センター

横浜市中区尾上町5-77-2馬車道ウェストビル 雇用調整助成金担当 TEL 045-650-2801



※郵送での申請も可能。

※神奈川県以外各都道府県労働局の窓口をご確認ください。

雇調金は予約制です。

予約電話番号 045-650-2801

予約受付時間 8:30~17:15

飛沫感染防止のため、1回あたりの相談時間は30分以内

国の設置するコールセンターは下記

<雇用調整助成金相談コールセンター>

0120-60-3999

受付時間 9:00~21:00（土日・祝日含む）

※東京都の企業は

※都内は雇調金の窓口はハローワークで相談できます。

その他の新型コロナウイルス関連の助成金制度について

その他の新型コロナ関連の助成金制度

- 1 小学校休校等対応助成金
- 2 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース
(働き方改革推進支援助成金テレワークコース)
- 3 職場意識改善助成金特例コース (働き方改革推進支援助成金)
- 4 その他 厚労省以外の助成金 (抜粋)
 - ・ 持続化給付金 (経産省)
 - ・ 東京都 休業協力金 (都内緊急事態宣言に応じ休業に協力する企業)
 - ・ 東京都 事業継続緊急対策テレワーク助成金 (都の独自助成金)
 - ・ 東京都 新型コロナウイルス対策雇用環境整備促進奨励金
(雇用調整助成金か小学校休校等対応助成金を受けた企業の上乗せ)

