

Chapter 2 特例措置の内容解説編

Chapter 2 特例措置編

雇用調整助成金の 新型コロナウイルスの特例措置を解説

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う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。必要なところか
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
いただいておりますので、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 特例措置編 雇用調整助成金の新型コロナウイルスの特例措置を解説

目次

1. コロナ特例措置(2月)と特例措置緊急対応期間(4月～6月)の内容
2. 特例で緩和された内容とは
 - 【特例①】 設立1年未満の会社もOK 風俗関連事業者も可に
 - 【特例②】 休業計画届の初回事後申請OK
 - 【特例③】 短時間一斉休業の緩和
 - 【特例④】 対象者が雇用保険被保険者以外・入社6ヶ月未満にも拡大
 - 【特例⑤】 生産指標要件の緩和
 - 【特例⑥】 雇用量が増加していても対象に
 - 【特例⑦】 休業規模要件の緩和
 - 【特例⑧】 残業相殺の停止
 - 【特例⑨】 クーリングオフ撤廃
 - 【特例⑩】 支給限度日数の延長
 - 【特例⑪】 緊急対応期間の助成率UP
 - 【特例⑫】 教育訓練加算の増額・教育訓練の要件緩和
 - 【特例⑬】 教育訓練は半日教育訓練と半日就業が可能に



1-1 雇用調整助成金のコロナ特例措置（1月の緩和内容）とは

休業等の初日が、令和2年1月24日から7月23日のものまで適用されます。

- ① 休業等計画届の事後提出を可能とします←
- ② 生産指標の確認対象期間を3か月から1か月に短縮します←
- ③ 最近3か月の雇用指標が対前年比で増加していても助成対象とします←
- ④ 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ます←



1-2 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

1-3 段階の緩和：緊急対応期間の特例措置拡大（2）

第1弾
2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
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

2【特例①】 設立1年未満の会社もOK / 風俗関連事業者も対象に

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

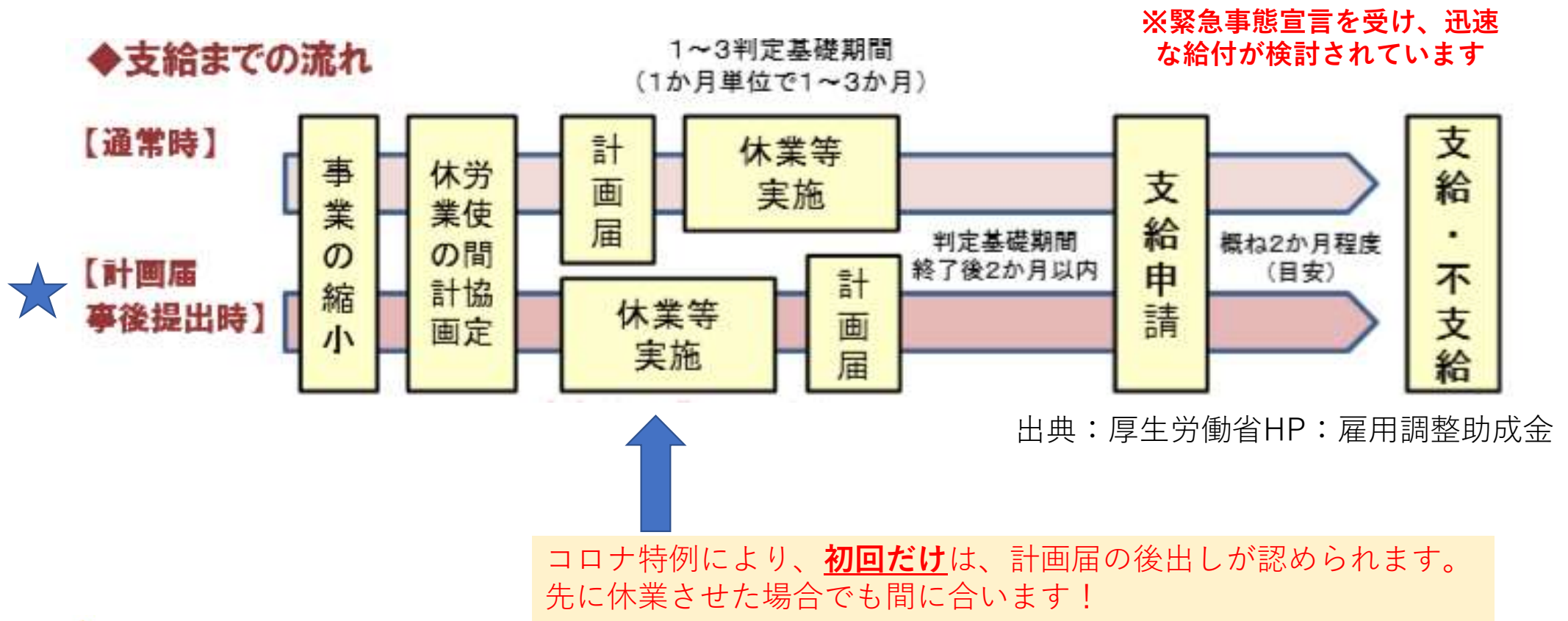
- どんな会社でももらえるが、中小企業事業主、大企業で助成率が違う。
- ★ **今回の特例で設立1年未満の事業主でももらえる。
(新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主)**
- 資本金要件、従業員要件の「どちらか」をクリアしていれば中小企業事業主。両方とも要件を上回っているならば「大企業」

【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。

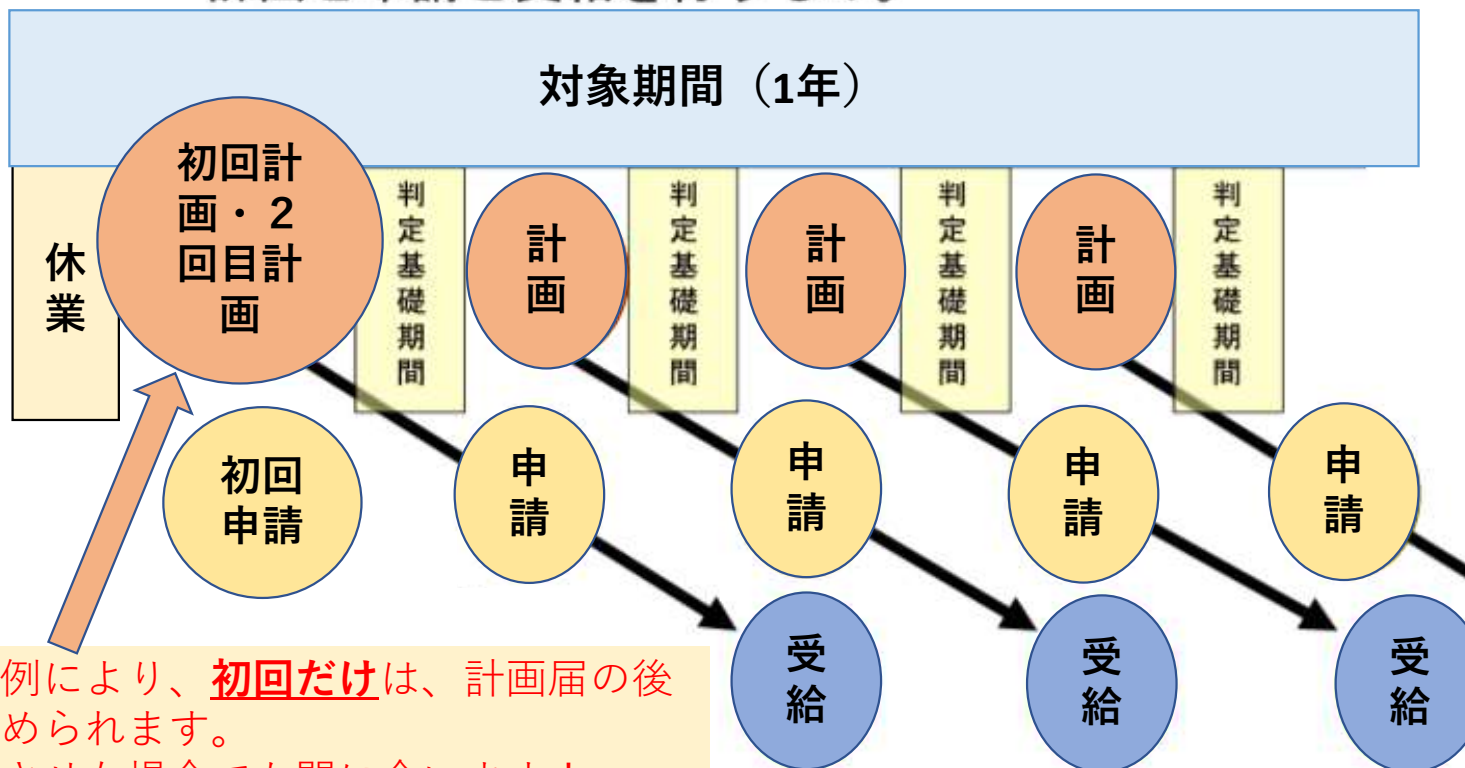


2【特例②-1】 休業計画届の初回事後申請OK



2【特例②-2】 休業計画届の初回事後申請OK 申請のサイクル

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)

2【特例②-3】休業・教育訓練一覧表

[☐ 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

休業・教育訓練対象者						⑦ 月間所定労働日数 (日)	⑧ 全日休業 (日)	⑨ 短時間休業 (時間)	⑩ 教育訓練 (日)
①氏名	②雇用保険 被保険者番号 4桁 - 6桁	③氏名	④雇用保険 被保険者番号 4桁 - 6桁	⑤氏名	⑥雇用保険 被保険者番号 4桁 - 6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(⑦、⑧、⑨、⑩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、⑦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、退職勧奨を提出したこと、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、上記の実施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、労務基準等に違反する取扱いがないことを誓約します。

⑦～⑩の小計	⑦	⑧	⑨	⑩
合計表				

⑪代表者1日の 週所定労働時間 (時間)表	⑫短時間 休業 (⑧/⑨) (日)表



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月30日迄）

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。



2【特例③】 短時間一斉休業の緩和

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
（部門単位、シフト等で
短時間休業することも可
能に。）



2【特例④】 対象者が雇用保険被保険者以外・入社6ヶ月未満にも拡大

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ヶ月未満の方(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！



2【特例⑤-1】 生産指標要件の緩和 直近3か月10%⇒直近1か月5%以上ダウン

- 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。

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。

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。

	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。



2【特例⑤-2】 生産指標要件の緩和 直近3か月10%⇒直近1か月5%以上ダウン

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。

生産量要件は、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。

Q：「直近1か月」とは、どの月をみるのか？

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。

※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。



2【特例⑥】 雇用量が増加していても対象に

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？													
今回の特例																	



2【特例⑦】 休業規模要件の緩和

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？



2【特例⑧】 残業相殺の停止

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。



2【特例⑨】 クーリングオフ撤廃

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

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。



2【特例⑩】 支給限度日数の延長 特例期間をノーカウント

【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

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。

つまり、長引いた場合も安心感をもたせているのです

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るのでノーカウント）

2【特例⑪-1】 緊急対応期間の助成率UP

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！



2【特例⑪-2】 緊急対応期間の助成率UP 雇用調整助成金はいくらもらえるか？

コロナの影響で、受注縮小・売り上げが落ち込んだ！
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

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

解雇無し9/10

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

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。

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

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【特例⑪-3】 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よいです！ 次ページの事例で確認してみよう！



2【特例⑫⑬-1】 教育訓練加算の増額・教育訓練の要件緩和

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。



2【特例⑫⑬-2】 教育訓練加算の増額・教育訓練の要件緩和

●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

●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もない配置転換をするため

●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。

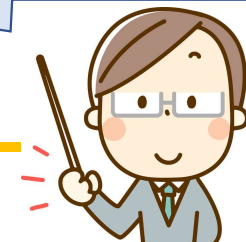
社員が講師の教育訓練も可。（ふさわしい経歴ある者が講師としてたつこと。）
ただし、その日について講師役の社員は、出勤扱いとなります。

【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。

【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！



Chapter 2 特例措置の内容解説編 まとめ

雇用調整助成金の新型コロナウイルスの特例措置 まとめ

■コロナ特例措置(2月)と特例措置緊急対応期間(4月～6月)で雇用調整助成金は大幅に緩和されています！
経営の悪化が長期化しても救えるように緩和されているのです！

■特例で緩和された内容とは

- ①設立1年未満の会社もOK
- ②休業計画届の初回事後申請OK
- ③短時間一斉休業の緩和
- ④対象者が雇用保険被保険者以外・入社6ヶ月未満にも拡大
- ⑤生産指標要件の緩和
- ⑥雇用量が増加していても対象に
- ⑦休業規模要件の緩和
- ⑧残業相殺の停止
- ⑨クーリングオフ撤廃
- ⑩支給限度日数の延長
- ⑪緊急対応期間の助成率UP
- ⑫教育訓練加算の増額・教育訓練の要件緩和
- ⑬教育訓練は半日教育訓練と半日就業が可能に。



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/000621076.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_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html



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）

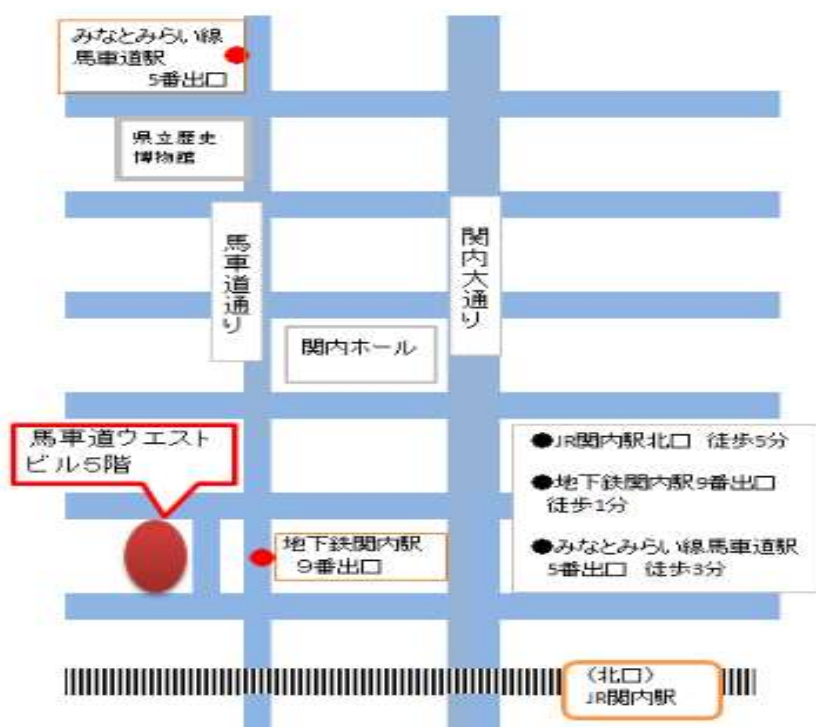
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html



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)

