

新型コロナウイルス 感染症の影響に伴う 「雇用調整助成金」の特例

令和2年3月10日 追加特例

お問合せ

税理士・行政書士 笠原会計事務所
TEL, 06-6438-5450

雇用調整助成金とは？

- ✓ 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
- ✓ 労使間の協定に基づき**一時的な休業等***を行い**雇用維持をした場合に**
（*休業/教育訓練/出向）
- ✓ **休業手当、賃金等**の一部が**返却不要の資金**として国から助成される制度。

新型コロナウイルスの影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所は、 この助成金の受給要件が緩和されます。

例) 新型コロナウイルス感染症の影響で・・・

- 取引先が事業活動を縮小し、受注が減少した。
- 国や自治体等からの市民活動の自粛要請を受けて外出等が自粛され、客数が減少した。
- 風評被害により観光客が減少した。

対象の拡大（2月28日 追加措置）

特例が出た当初は「日本・中国間の人の往来の急減により影響を受ける、かつ、中国（人）関係による売上高・客数等が全売上高等の10%以上の事業主」という条件がありましたが、追加措置で現在のように拡大されました。

特例の適用期間

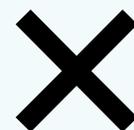
休業等の初日が令和2年**1月24日**～**7月23日**までの場合に今回の特例が適用されます。

Point

すでに休業等を実施している場合でも
特例の対象となります。

助成内容と支給額

- 休業手当
- 出向元の給与負担
- 教育訓練時の賃金



中小企業への
助成率
2/3
※大企業は1/2

1人1日 8,330円が上限

(雇用保険の基本手当日額の最高額／令和2年3月1日現在)

- ✓ **支給限度日数** 1年間で100日
- ✓ **教育訓練の場合** 別途1人1日1,200円を加算
- ✓ **残業相殺** 休業や教育訓練を行った判定基礎期間内に支給対象者が残業をしていた場合は残業代相当額を控除。

特例で緩和された要件

	通常制度	新型コロナ特例
休業等に係る 計画届	休業等に係る計画届の 事前の提出が必要	令和2年 5月31日 までに提出すれば 事後届け出OK
売上等の減少 (生産指標の要件)	最近3か月の平均 が 前年同期に比べ 10%以上減少	最近1か月の値 が 前年同期に比べ 10%以上減少
雇用量 (雇用指標の要件)	最近3か月の雇用量が前年同期に比べ 一定以上増加していないこと	雇用量が増加していてもOK
事業所設置後 の期間	事業所設置後 1年以上 (各指標を前年と比較する)	事業所設置後 1年未満でもOK (1年未満は令和元年12月と比較)
対象労働者 3/10追加緩和	雇用保険被保険者として 継続雇用6ヶ月以上	新卒など 雇用保険被保険者としての 継続雇用6ヶ月未満も対象
過去に受給 していた場合	前回の満了日から 1年の クーリング期間を経ていること。	クーリング期間を撤廃 1年未経過でもOK
	3年間での受給上限150日まで	過去の受給日数にかかわらず 今回の受給上限100日まで支給

その他の主な要件

- ✓ 雇用保険適用事業主であること
- ✓ 支給のための調査に協力すること
 - 審査に必要な書類の整備・保管
 - 労働局等の求めに応じた速やかな書類提出
 - 労働局等の実地調査を受け入れる

(必要書類の例) 対象になった労働者の

- 労働者名簿
- 賃金台帳 (休業手当の支払状況)
- 出勤簿 など

- ✓ 不支給要件に該当しないこと (不正受給歴等)

対象労働者

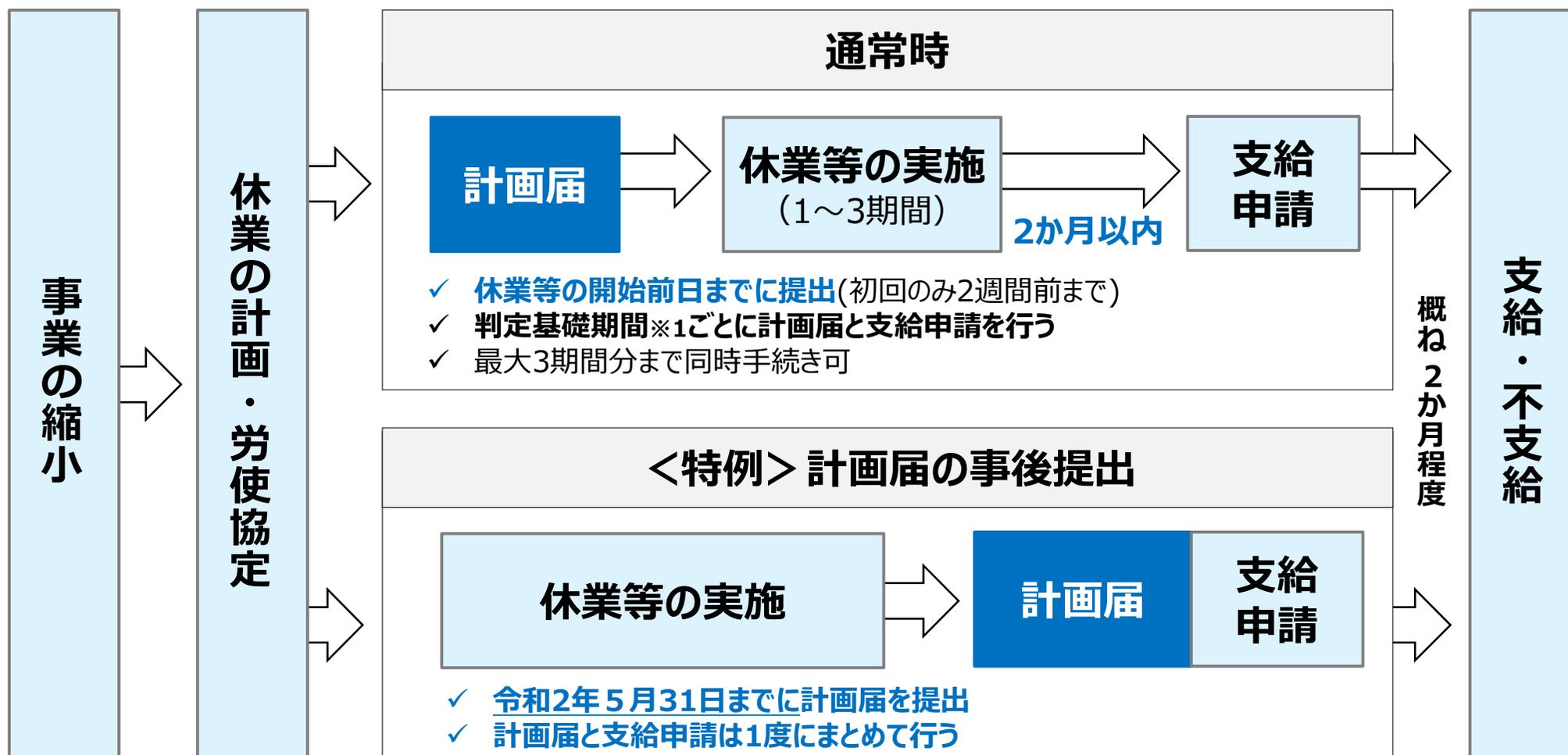
休業等の対象となりうる**雇用被保険者**で**以下を除く者すべて**。

- ① 退職が決定している者（決定するまでは対象者）
- ② 日雇労働被保険者
- ③ 特定就職困難者雇用開発助成金等の支給を事業主が受けている対象者

対象の拡大（3月10日 追加措置）

今回の特例では、通常制度では対象外とされている、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ヵ月未満の労働者についても助成対象**となります。

支給までの流れ



※1 判定基礎期間

計画や支給申請の単位となる期間。
基本的には1か月単位（賃金締め切り期間と同じ）。

初回届出時の必要書類（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。

様式第1号(3)	休業等実施計画届 →休業予定日、規模等を記載
様式特第4号	雇用調整実施事業所の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連） →事業縮小の状況を記載
添付書類①	労使協定書に関する書類 <input type="checkbox"/> 労使協定書 <input type="checkbox"/> 労働者代表確認書類
添付書類②	事業所の状況に関する書類 <input type="checkbox"/> 生産指標のわかる書類（届出前月の数値で確認） 生産量・販売量・売上高等がわかるもの <input type="checkbox"/> 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類 等

【厚労省】雇用調整助成金の様式ダウンロード

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000080400.html>

様式第1号(3) 休業等実施計画届

様式第1号(3)・様式第5号(3) (H29.4改正)

変更届 [休業・教育訓練] 計画一覧表 ・ 実績一覧表 及び 所定外労働等の実施状況に関する申出書

判定基礎期間(④)の初日～末日): 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

(注)⑩⑪において△▲は0.5日としてカウントする。

休業・教育訓練対象者			④休業又は教育訓練の日別内訳(上段:労働・休日及び休業・教育訓練の計画・実績、下段:所定外労働等の時間)														⑤賞金形態	⑥月間所定労働時間数(h)	⑦月間所定労働日数(日)	⑧全日休業○(日)	⑨短時間休業(h)	⑩事業所内訓練◎△(日)	⑪事業所外訓練●▲(日)	⑫所定外労働等の時間数(h)
①氏名	②雇用保険被保険者番号(4桁-6桁-1桁)	③被保険者資格取得年月日(和暦)																						
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(⑤～⑦、⑫、⑬、⑮～⑰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、労働基準法に違反する取り扱いがないことを誓約します。

平成 年 月 日※

名称 (事業所番号:)
 事業主 氏名 ④
 協定をした労働者代表※ 氏名 ④

枚目 / 枚中

	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱
⑦～⑰の小計(本ページ分の計)						
合計(全ページ分の計)※						
⑲ 代表的な1日の所定労働時間(h) ※	⑳ 短時間休業(⑮/⑲)(日) ※		㉑ 差引数(⑱/⑲)(日) ※			
㉒ ①の休業・教育訓練対象者数(人) ※						
㉓ 休業対象者数(人) ※						
㉔ 教育訓練対象者数(人) ※						

(注)複数枚にわたる場合、※欄は最終ページのみに入力。

様式特第4号 雇用調整実施事業所の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連)

様式特第4号 (R2.2)

雇用調整実施事業所の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)

事業活動の状況について次のとおり申し上げます。
下記の記載事項については、いずれも相簿ありません。
なお、雇用調整中あるいは雇用調整後、ハローワーク又は労働局の立入検査に協力します。

年 月 日 事業主 住 所 〒
又は 名 称
代理人 氏 名

（ 労働局長 殿 事業主又は 住 所 〒
公共職業安定所長経由） （個人代表者・事務代理者） 名 称
社会保険労務士 氏 名

※ 申請者が代理人の場合、上欄に代理人の記載押印等も、下欄に事業主の住所、名称及び氏名の記入（捺印不要）を、申請者が社会保険労務士法施行規則第10条第3項に規定する届出代理人又は同条第13条の3に規定する事務代理者の場合、上欄に事業主の記載押印等を、下欄に申請者の押印等をして下さい。

	A 前記期間の指標		B Aに対応する期間の指標		C A・Bの差	添付書類	※ 確認欄
	年 月 日から 年 月 日まで	年 月 日から 年 月 日まで	年 月 日から 年 月 日まで	年 月 日まで			
月 間 売 上 高 ()							

○ 生産量等の減に至った理由として次の事項が該当しますか。

1. 例年繰り返される季節的変動によるものである。
(例) ・夏物、冬物等季節的な商品を取り替えている場合
・降雪地において冬期間事業活動の停止又は縮小を余儀なくされる場合
・例年、決算期末に生産量が増加し、その後減少することを繰り返す場合 など
(はい ・ いいえ)
2. 事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるものである。(はい ・ いいえ)
(例) ・機械、システム等の故障又は交通事故等の事故による場合
・火災、地震、洪水等の災害により建物、設備、システム等が被害を受けたことによる場合 など
3. 行政処分又は司法処分により事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによるものである。
(はい ・ いいえ)
(例) ・営業規則、安全規則、競争規則等の法令違反（その疑いを含む）により行政当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合
・不正言説、特許侵害、名誉毀損等の不法行為（その疑いを含む）により司法当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合 など
4. 新型コロナウイルス感染症の影響による需要（受注量、客数等）の減少等によるものである。
(はい ・ いいえ)
(例) ・需要の減少又は集客の困難
・その他これらに準ずる経済事象の変化 など

○ 事業内容の詳細及び新型コロナウイルス感染症の影響との関わりについて具体的に記述すること。

注 意

1. この申出書は、新型コロナウイルス感染症の影響による需要（受注量、客数等）の減少等により事業活動が縮小した事業所の事業主が、初回の休業等実施計画（変更）届又は出向実施計画（変更）届を提出するときに併せて提出してください。
2. A欄及びB欄には、月間売上高又は生産量等を記入してください。ただし、売上高以外の場合は、当該事業所の事業活動を示す指標（生産量・販売額等）を括弧内に記入し、それにより算定した数値を記入してください。
3. A欄には、計画届の提出日の属する月の前月の数値を記入してください。
4. B欄はA欄の記入に係る期間の前年同期のもの数値を記入してください。（A欄、B欄において、計算の結果に端数が生じる場合、小数点第1位を四捨五入して下さい。）
5. C欄は、小数点以下が生じても端数処理を行わないで下さい。
6. この様式の提出に当たっては、A欄からC欄の数値を証する書類（写）を添付し、その書類名を添付書類欄に記載すること。
7. 記述欄には、新型コロナウイルス感染症に伴う需要の減少等の状況について、具体的に、いつから影響を受けたのか、事業内容、取引先名、新型コロナウイルス感染症の影響と事業の関係、その他必要な事項等を具体的に記載してください。
8. ※欄には、記入しないでください。

（裏面）

休業協定書

●●株式会社は、その従業員代表者との間で、休業の実施に関し下記のとおり協定する。

記

1. 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。

2. 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。

3. 休業時間（短時間休業）

●時●分～●時●分（所定労働時間●時●分～●時●分）

4. 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、通勤手当及び精皆勤手当とし、基本給は●%、基本給以外は●%支給するものとする。

5. 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。

協定日 令和●年●月●日

●●株式会社
代表取締役社長 ●●●● 印
従業員代表 ●●●● 印

休業等は「労使協定」に基づき実施される必要があります。

 労使協定で最低限定める事項

- 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

 従業員代表者

- ✓ 労働組合
（労働者の過半数で組織）
- ✓ 従業員代表者
（労働者の過半数を代表する者）

※労働者代表選任届により適切に選任されたことを確認

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 (30分単位)	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。

「休業等規模要件」

判定基礎期間※1における対象労働者※2の

休業又は教育訓練の
延日数

≧

所定労働
延日数の1/20

※大企業は1/15

(例) 対象労働者50名の事業所で10名が10日休業

10名×休業10日
= 延べ100日

≧

50名×所定労働20日×[1/20]
= 延べ50日

※1 判定基礎期間

計画や支給申請の単位となる期間。
基本的には1か月単位（賃金締め切り期間と同じ）。

※2 対象労働者

休業等の対象になりうる全ての雇用被保険者

「教育訓練」の条件

職業に関連する知識、技術を習得させ、または向上させることを目的とする教育、訓練、講習等であること。

- 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100%を支給
（労働契約又は就業規則に別途定めが無い場合）
- 所定労働日の所定労働時間内の実施であること
- 全日または半日（3時間以上）に渡って実施されること
- 受講者は、当日は全日に渡り当該育訓練以外の業務に就かないこと
（半日訓練であってもNG。ただし、当日の残りの時間を休業させることは可能）
- 事業所内訓練の場合は、生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して事業主が自ら実施すること。
- 事業所外訓練の場合は、訓練主体が事業主でないこと。
- 休業等規模要件を満たすこと

※以下のような教育訓練は助成金の対象外です。

①	職業に関する知識、技能または技術の習得または向上を目的としないもの (例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅等)
②	職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの (例：接遇・マナー講習、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修 等)
③	趣味・教養を身につけることを目的とするもの (例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 等)
④	実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの (例：講演会、研究発表会、学会 等)
⑤	通常の事業活動として遂行されることが適切なもの (例：自社の商品知識研修、QCサークル等)
⑥	当該企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられているもの (例：入社時研修、新任管理職研修、中堅職員研修、OJT等)
⑦	法令で義務づけられているもの
⑧	事業所内で実施する訓練の場合で通常の生産ラインで行われるものなど、 通常の生産活動と区別がつかないもの、または教育訓練過程で生産されたものを販売するもの
⑨	当該教育訓練の科目、職種等の内容についての 知識または技能を有する指導員または講師により行われえないもの
⑩	指導員または講師が不在のまま自習等を行うもの
⑪	転職や再就職の準備を目的としたもの
⑫	過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの
⑬	海外で実施するもの
⑭	外国人技能実習生に対して実施するもの

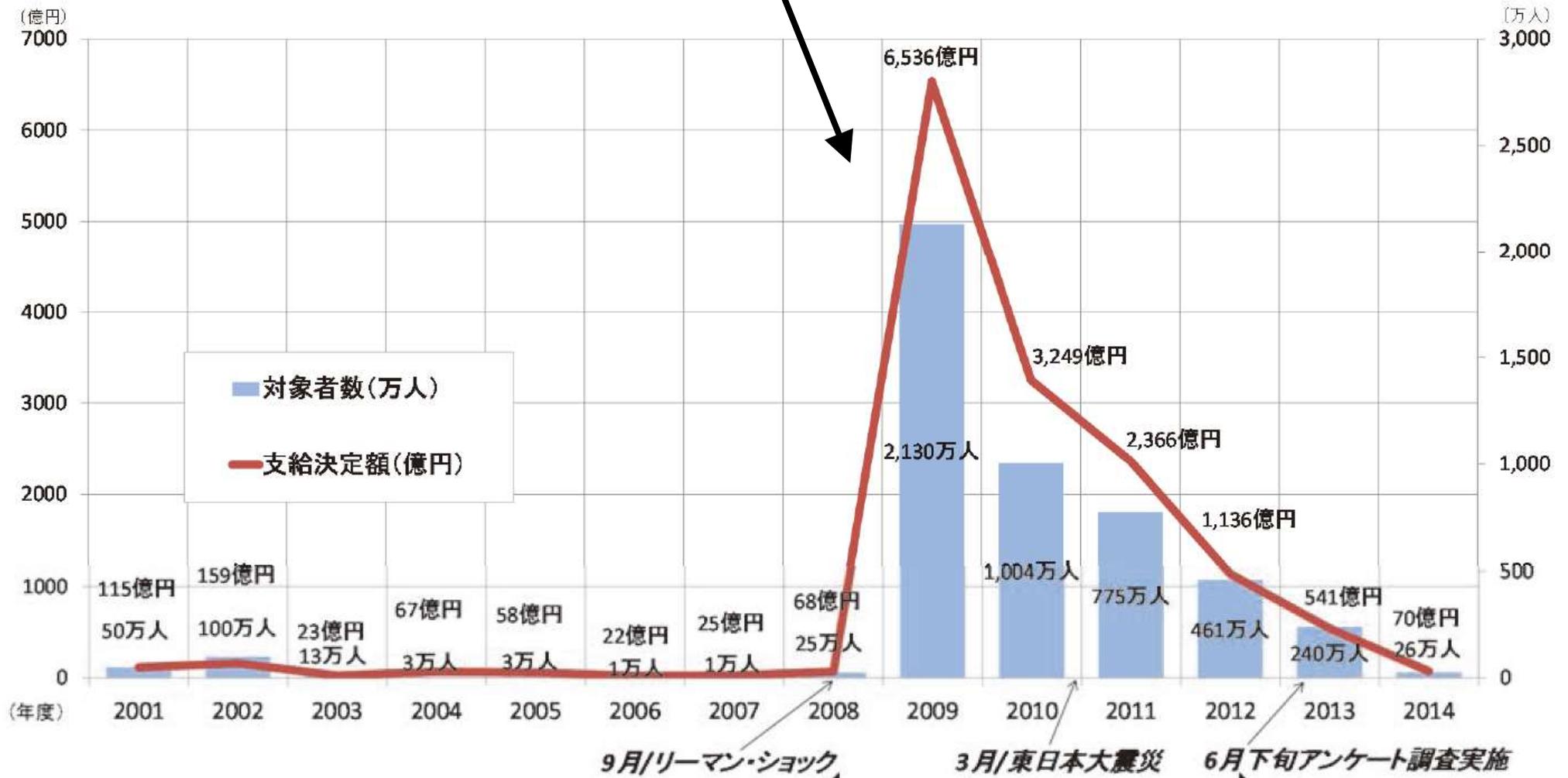
「出向」の条件

出向 について	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 労使間の協定に基づく実施である<input type="checkbox"/> 出向労働者の同意を得ていること<input type="checkbox"/> 事業主が自ら指定した対象期間内（1年間）に開始されること<input type="checkbox"/> 雇用調整のみを目的としている NG例①人事交流・経営戦略・業務定期・実習が目的 NG例②出向者を交換しあう<input type="checkbox"/> 出向期間は3ヶ月以上1年以内<input type="checkbox"/> 出向終了後は出向元に復帰させ、6カ月以内に再度出向させない。<input type="checkbox"/> 賃金は出向前と概ね同じ額を支払う<input type="checkbox"/> 賃金は出向元・出向先が合理的割合で分担（どちらかの全部負担はNG）<input type="checkbox"/> 出向元と出向先の間で締結された契約であること
出向元	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 助成金の対象となる労働者や、本助成金の出向者を受け入れていない
出向先	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 出向元との関係に、資本的・経済的・組織的な独立性があること<input type="checkbox"/> 雇用保険の適用事業所であること<input type="checkbox"/> 受入れの前後6ヶ月間、雇用被保険者を会社都合で離職させていない<input type="checkbox"/> 受け入れに際し、本助成金の対象となる出向を行っていない

当資料は、制度の概要を抜粋したものです。
詳細な条件は厚生労働省HPにてご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/
bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL
07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

(参考) リーマン・ショック翌年の雇用調整助成金の活用



(注) 対象者数(年度計)は、各月の人数の延べ人数である