

新型コロナウイルス対応 雇用調整助成金の解説

4 / 15 対応版

社会保険労務士オフィス Harmony
代表 青木 基和
(特定社会保険労務士)

はじめに

■ 解説あたっての注意点

本動画の内容は、**4月1日～6月30日の拡充特例措置を重点的に**解説します。

分かりやすくするために本来の要件等の**細かい内容**については省略しています。

また、小学校休業等助成金については触れていません。

現在も詳細内容の更新が頻繁になされているため、**4月10日現在の要件**でお伝えします。

助成金の申請の際には、厚生労働省の雇用調整助成金のサイトおよび以下の最新の各種資料を必ず確認しましょう。（※更新に注意）

雇用調整助成金ガイドブック・・・<https://www.mhlw.go.jp/content/000622441.pdf>

雇用調整助成金FAQ・・・<https://www.mhlw.go.jp/content/000622923.pdf>

雇用調整助成金支給要領・・・<https://www.mhlw.go.jp/content/000621459.pdf>

本日の解説内容

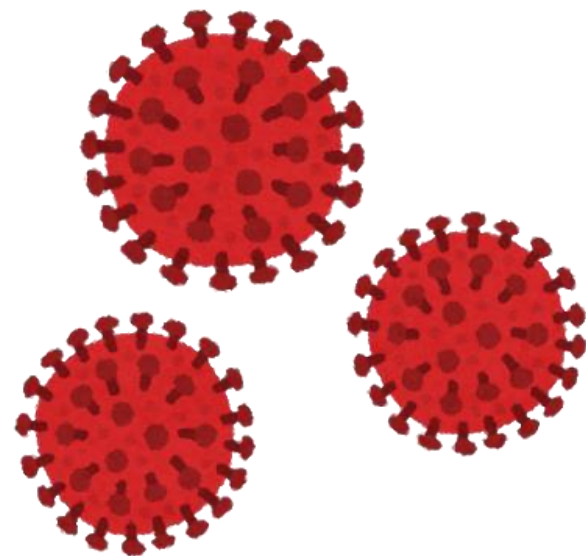
- **雇用調整助成金ってどんな助成金？**
- **支給の条件（要件）は？**
- **休業手当はどうやって計算する？**
- **どれくらい支給されるの？**
- **手続きはどうやってやるの？**

雇用調整助成金ってどんな助成金？

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合等において**失業の予防等、雇用の安定を図るため**、雇用する労働者について一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を行う**事業主に対して**助成・援助をするものです。

会社都合の休業に限ります！！

「本人が休みたい」や有給休暇は対象外です。



特例措置が拡充されました！

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

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

短時間休業の要件を緩和

休業規模要件 1/20(中小)、1/15(大企業)

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）

雇用調整助成金を受けるための主な要件

1. 生産指標

計画書提出の前月の生産指標が、前年同期に比べ**5%以上減少**している。

※特例期間中は計画書の事後提出が可能。事後提出をした月の前月で比較（計画期間の初日の前月ではないことに注意！！）

2. 対象労働者

雇用保険被保険者**以外も**対象

①雇用保険被保険者⇒雇用調整助成金（休業と教育訓練）

②雇用保険被保険者以外⇒緊急雇用安定助成金（休業のみ）

※新卒採用等、令和2年4月1日以降の採用スタッフも対象

3. 休業規模

「判定基礎期間」において、対象労働者にかかる**休業の延べ日数が所定労働延べ日数の40分の1（大企業は30分の1）以上**であること

※短時間休業の要件も緩和

雇用調整助成金ってどんな助成金？

■ 支給の対象になる期間と日数

(1) 対象期間

- ・ **1年の期間内に実施した雇用調整**（休業・教育訓練）が支給対象になります。
- ・ 休業又は教育訓練を行う場合は、支給をしようとする事業主が指定することができます。

例) 雇用調整の初日から1年間

(2) 判定基礎期間

「対象期間」の中の一定期間分(原則は1ヶ月)ごとに雇用調整の計画を策定して、労働局またはハローワークへ届け出し、計画に基づいて実施した雇用調整の実績に応じて支給申請を行います。

アルバイトやパートタイマーは休業??

■ シフトに入れてないだけでは？

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、シフトに入らせれない。

⇒これって休業なの??



通常働くことになっていたものをな
かったことにせず、シフトをカウント
することが良い



短時間休業の具体例

- 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ての短時間休業
(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

教育訓練の具体例

- 自宅などで行う学習形態の訓練（新入社員研修可能）
- 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。
- 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。（社内講師の場合は会社から配信。レポート必要）
- 講師不在のイーラーニングは不可
- 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。

休業延べ日数の40分の1とは?? (休業規模要件)

【「判定基礎期間」において、対象労働者にかかる休業の延べ日数が所定労働延べ日数の40分の1 (大企業は30分の1) 以上であること】とは?

(例) 社員30人、月の所定労働日数22日

- パート10人、月の平均所定労働日数15日の場合
- $30 \times 22 + 10 \times 15 = 810$ 日
- $810 \text{日} \div 40 = 20.25$ 日以上の休業が必要。

どれくらい支給されるの？

■ 受給できる額

(1) 休業・教育訓練の場合の助成額（雇用調整助成金）

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
賃金に相当する額 × **5分の4**
(中小企業)



1人1日当たりの休業手当額の最高額（**8,330円**）を上限とし、教育訓練を実施した場合には、さらに**1人1日当たり2,400円**が加算されます（半日の場合は0.5としてカウント）。

中小企業で解雇を出さない場合は、10分の9になります。

※ 4月1日～ 6月30日まで要件が緩和されます。

どれくらい支給されるの？

■ 雇用調整助成金の助成金額の計算方法

- 前年度の労働保険料申告書より、

雇用保険被保険者の給与総額 ÷ 雇用保険被保険者人数 ÷ 年間労働日数

⇒これで会社の平均の日額が決定。

※労基法12条の平均賃金を使う場合、年間労働日数は365日で計算

雇用保険被保険者の給与1億、雇用保険被保険者20人、年間労働日数250日の場合

1億 ÷ 20人 ÷ 250日 = 2万円 = 平均賃金

- 休業補償60%の場合

2万 × 60% × 助成金率80%（解雇なしの場合90%） = 9,600円

⇒日額上限で8,330円になります。

助成額（例）

10名の従業員を7日間休ませた場合（雇用保険被保険者）

- ・ 前年度平均給与（日給） 20,000円
- ⇒前年度の労働保険料申告書で決まる
- ・ 休業手当60%

→助成額

$20,000円 \times 60\% \times 9/10 = 10,800円$ ⇒ 上限の8,330円

10名 \times 8,330円 \times 7日 = 583,100円の申請が可能

雇用調整助成金とは

■ 受給できる額

(2) 雇用保険被保険者以外（緊急雇用安定助成金）

実際に休業手当を支払った総額を
対象労働者の休業総日数で除した額

×

5分の4
(中小企業)

中小企業で解雇を出さない場合は、90%になります。

雇用調整助成金とは

■緊急雇用安定助成金の助成金額の計算方法

- 雇用保険に加入していないアルバイトの方は**休業手当の実額**で計算します。

対象期間中に支払われた休業手当総額 ÷ アルバイトの休業総日数

⇒これで会社の平均の日額が決定。

アルバイトの時給1,200円5時間で10日勤務 アルバイト数20人
このアルバイト全員が10日休業、休業補償60%とすると

$1,200円 \times 5時間 \times 10日 \times 20人 \times 60\% = 720,000円$

対象期間中の休業手当は720,000円、休業総日数は200日

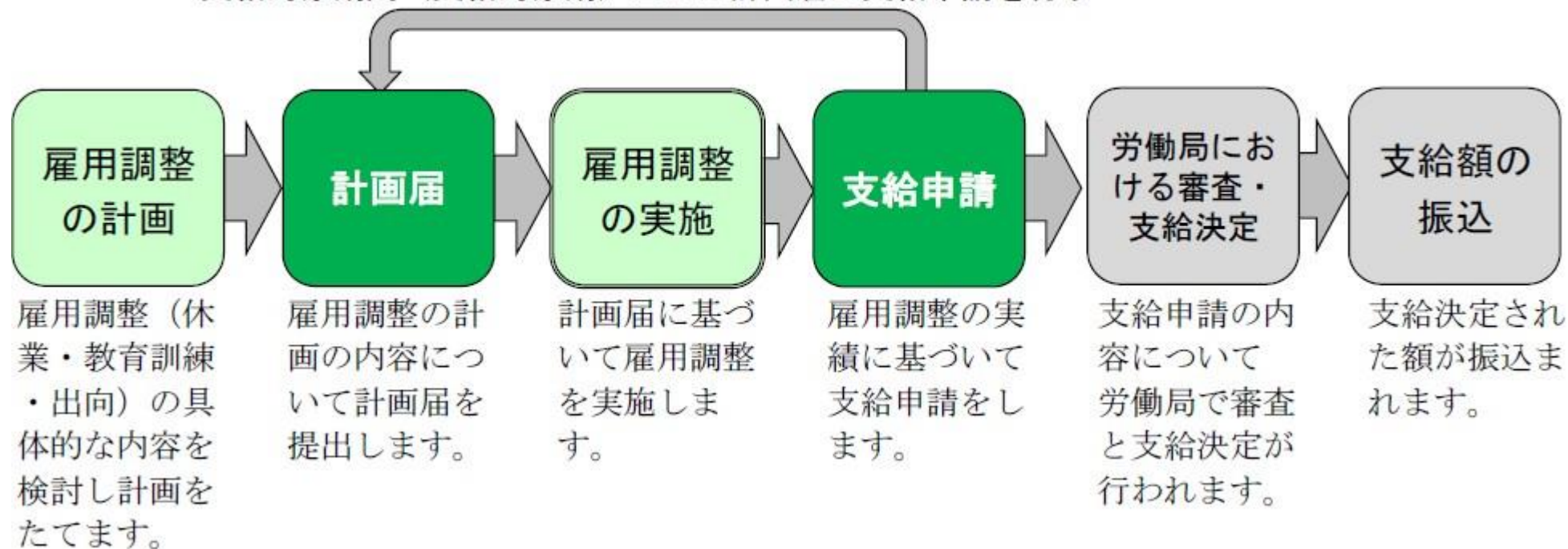
$720,000円 \div 200日 \times 0.9$ （解雇した場合は0.8） = 3,240円

$3,240円 \times 200日 = 648,000円$ （助成金額）

手続きはどうやってやるの？

■ 受給の手続きの流れ

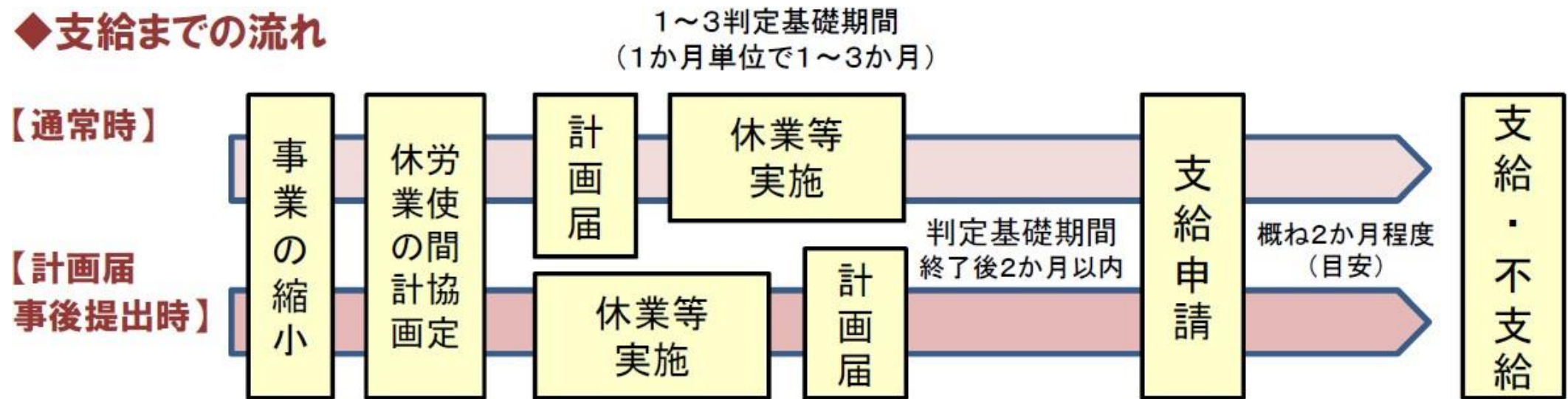
支給対象期間（支給対象期）ごとに計画届と支給申請を行う



手続きはどうやってやるの？

■ 申請手順

◆ 支給までの流れ



- ✓ 労使協定が必要です。
- ✓ 休業計画を策定・登録します。
- ✓ 期間経過後に実績に基づき支給申請を行います。

計画届の事後提出は1回しかできないので注意！！

「手続きはどうやってやるの？」

■ 計画届の手続き

● 計画届の内容

対象となる休業等の内容を**事前に**届け出ることが必要

要件緩和で計画届の事後提出OK（**1月24日～6月30日まで**）

● 計画届の対象と提出期日

提出は「支給対象期間」ごとに、**休業等を開始する日の前日まで**に行う必要があります。

ただし、初回の届出の場合は、休業等の初日の2週間前までをめでに提出すること。



「手続きはどうやってやるの？」

■ 計画書の書類について

- ・ 休業等実施計画（変更）届
- ・ 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)
- ・ 雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書
- ・ 履歴事項全部証明書
- ・ 労働者名簿
- ・ 休業協定書
- ・ 労働者代表選任届、委任状
- ・ 年間カレンダー（2019年度版、2020年度版）

労使協定（休業協定書）による休業とは??

休業協定書

_____と_____とは、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て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、通勤手当及び精皆動手当とし、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。

令和 年 月 日

印

印

・会社と従業員代表の両者
で署名捺印

・給与補償額は●%にする
か決定

・毎月作成（補償額変更可）

補償額の基礎額の決め方

・ 平均賃金（労基法12条）

$$\begin{aligned} \text{直近 3 ヶ月の給与} & \div \text{ 歴日数 } \textcircled{1} \\ & \div \text{ 労働日数 } \times 60\% \textcircled{2} \end{aligned}$$

→ ①or②の高い方

・ 額面通りの給与額

※平均賃金は直近3ヶ月にて算出するので、**毎月計算をする必要があり給与計算が煩雑**になります。

※**平均賃金は額面通りの給与額より少額になる傾向**があり、従業員の方が給与を見たときに●%補償と伝えながら休業控除額と実際の補償額が乖離し誤解が生じる恐れがあります。

手続きはどうやってやるの？

■ 支給申請のタイミング

計画届を事後提出した分についてはまとめて申請を行う。その後、月単位の休業を実施する都度申請を行う。

● 申請期間

支給対象期間の末日の翌日から2ヶ月以内

支給対象期間が4月1日～4月30日の場合、支給対象期間は5月1日から6月30日となる。

● 支給決定時期

初回は申請から2ヶ月以内、2回目以上は1ヶ月程度を予定

※申請件数増加が見込まれるが、厚労省は迅速に処理すると表明している。

書類記載・添付書類の注意点

■ 不正受給の防止のために

様式特第12号 【R2.4 コロナ特例】

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

※③~⑥欄について、
目までの日数及び時間
月1日以降の日数及び
い。

休業日数の合計
でよくなった

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

休業日数の合計だけでよくなったため申請は楽にはなったが・・・
後日に調査の時に証明できるだけの書類がないと不正受給と疑われる。

以前の休業・教育訓練計画一覧表は作っていた方がいい。

書類記載・添付書類の注意点

■ 給与の項目について

10日休業した場合で、1年間同じ給料で働いていると仮定
平均賃金は $(220,000 \times 3) \div 93日 = 7,097円$

基本給	200,000
通勤手当	20,000
休業控除	▲ 100,000 (220,000 ÷ 22日)
休業手当	80,000 (80%補償の場合)

雇用調整助成金とは

■ 注意点

タイムカードの設定や出勤簿の取り扱い

日	曜日	出勤時刻	退社時刻	休憩	普通残業	深夜残業	休日残業	休日深夜	備考
1	月	:	:	:	:	:	:	:	休業
2	火	:	:	:	:	:	:	:	休業
3	水	:	:	:	:	:	:	:	休業
4	木	:	:	:	:	:	:	:	休業
5	金	:	:	:	:	:	:	:	
6	土	:	:	:	:	:	:	:	
7	日	:	:	:	:	:	:	:	
8		:	:	:	:	:	:	:	
9		:	:	:	:	:	:	:	

備考欄に休業した場合は「休業」と記入する。教育訓練の場合は「教育訓練」と記載する。

手続きはどうやってやるの？

■ 不正受給の防止

「不正受給」とは、偽りや不正行為により、本来は受けることのできない助成金の支給を受けたり受けようとすることを指します。

労働局においては、不正受給の防止を図るために厳しい対応を行っています。

1. 立入検査等の実施

2. 不正受給が判明した場合には、

不支給または取り消しとなり、すでに支払われた分は全額返還

最長5年間、助成金の支給対象から除外

重大又は悪質と認められた場合には、事業所名公表

意図せず不正受給の該当しないか注意が必要です

まとめ

■ 雇用調整助成金は他の助成金と違う

- 雇用調整助成金は**他の助成金と違っている**。雇用を維持するための助成金⇒審査が速い、あとで調査
- **助成金の額が変わる助成金**（労務管理がしっかりしているところだと助成金の額が大きくなる）
- 雇用調整助成金は**毎月計画申請**をする。
- 雇用調整助成金は額が大きいので**不正受給が多い助成金**
- 場合によっては整理解雇や早期退職などの手段も必要になってくる。