

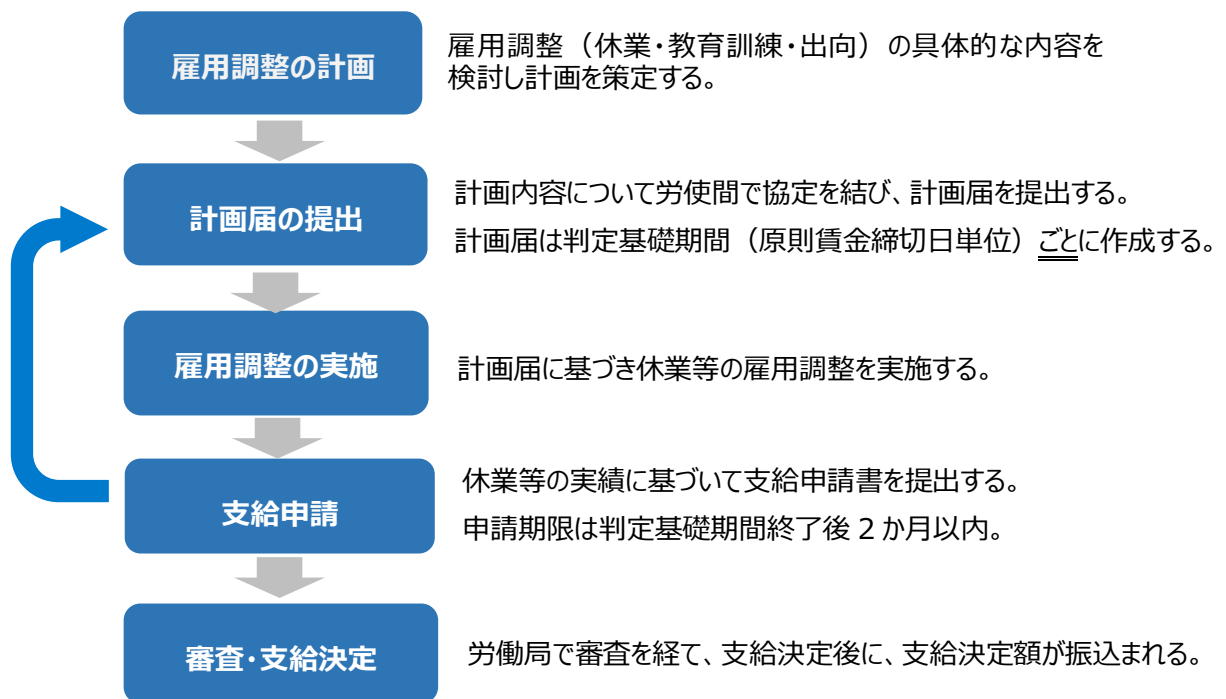


## ～ 助成金コラム ～

### 雇用調整助成金の流れと休業の要件

平素より当所の業務推進につきまして、格別のご理解を賜り厚く御礼申し上げます。  
今回は、雇用調整助成金の流れと休業の要件について説明します。参考にしてください。

#### 1、申請の流れ



#### 2、雇用調整助成金の対象となる休業とは

- ① 労使間の協定によるものであること（協定書に定める範囲を超える休業は対象外）。
- ② 事業主が自ら指定した対象期間内(1年間)に行われるものであること。
- ③ 判定基礎期間における所定労働延日数に占める休業等の延日数の割合が  
中小企業 1/20、大企業 1/15 以上であること（休業規模要件）。
- ④ 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。  
※休業手当の額は平均賃金の 6 割以上(最低基準)とする必要があります。
- ⑤ 所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。
- ⑥ 海外の拠点で実施される休業ではないこと。
- ⑦ 所定労働日の全 1 日、または所定労働時間内に行われる短時間休業であること  
※短時間休業は個人ごと及び日ごとに 1 時間以上行われる必要があります。  
※短時間休業の休業時間は 30 分単位とし、30 分に満たない場合は切り捨てます。

その他にも要件がありますので厚生労働省のホームページでご確認ください。