

新型コロナウイルスの影響を受ける事業主の方へ

雇用調整助成金は短時間休業にも ご活用いただけます！！

(※) 短時間休業とは、1日の所定労働時間のうち、一部（例えば9時～10時）を休業することをいいます。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、閉店時間を早め、所定労働時間の一部について休業とする場合にもご活用いただけます。

雇用調整助成金の短時間休業への活用例

短時間休業によって雇用調整助成金を受給する場合、事業所に勤める全労働者が一斉に休業する必要がありましたが、特例措置により、短時間休業に活用しやすくなっています。

1. シフト制をとっている職場の場合

⇒ シフト制における短時間休業にも活用可能です

(例：営業時間短縮によりシフト減した労働者の短時間休業)

2. 社内の部門や部署で働き方が異なる場合

⇒ 部署や部門ごとの短時間休業にも活用可能です

(例：業績の落ち込んだ一部門のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)

3. 宿泊業など常時配置が必要な労働者がいる場合

⇒ 職種等に応じた短時間休業にも活用可能です

(例：常時配置が必要な労働者以外の労働者の短時間休業)

お問合せ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、学校等休業助成金・支援金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



LL031124企03

1 Q.シフト制によるなど労働日が不確定な業種の事業主については、どのように取り扱われるのですか。

事業主においては、昨年同時期のシフトや直近月のシフト等に基づいて労働日の設定を行い、それに基づき休業日を決め、休業手当を支払うこととしている場合は助成対象としています。

また、支給申請時に休業手当の支払いの元になるシフト等の提出をお願いすることになります。

なお、雇用期間が短い者についても、直近の当人のシフトや同様の勤務形態の者のシフトを参考に事業主が勤務シフトを作成し、休業手当の支払いを行うことで雇用調整助成金の対象となり得ます。

2 Q. 事業の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用調整のため、早めに閉店し労働者を帰した場合にも対象となるのでしょうか。

時間単位の休業手当を支払った場合は助成対象としています。

(例：通常23時まで開店している店舗であったが、20時に閉店し通常よりも3時間短縮しての勤務)

3 Q.申請を行いたいのですが、どのようにすればよろしいのでしょうか。

厚生労働省HPに特例用の様式等について掲載していますので、そちらをご覧ください。

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

※以下のキーワードで検索いただいても同様のページを閲覧できます。

「雇用調整助成金 様式ダウンロード 新型コロナ特例」

雇用調整助成金に係るQ&Aは、上記の他、以下のホームページで公開しています。支給申請に当たり、重要なものもございますので、**必ずご確認ください**いただきますようよろしくお願いいたします。

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