

雇用調整助成金を活用して 派遣労働者の雇用の維持をお願いします

新型コロナウイルス感染症の影響により、派遣元事業主の方が派遣労働者の就業機会を確保できない場合に、休業や教育訓練を行い、休業手当を支払って雇いを維持する際は、雇用調整助成金が利用できます！

厚生労働省では、事業主の皆さまの雇用の維持を強力に支援するための特例措置を講じていますので、積極的な活用をお願いします！

この情報は令和2年6月12日現在のものです。特例措置により、支給対象となる事業主及び労働者の拡大や助成額及び助成率の引き上げなど、多くの拡充措置が図られています。詳細な要件などについては下記URLのリンク先を御確認ください。

(雇用調整助成金に関するガイドブックや最新情報はこちら)

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



雇用調整助成金を利用できる派遣元事業主の方

派遣元事業主の方が事業所ごとに、以下の要件を満たしていることが必要です。

要件	具体例
①経済上の理由により事業が縮小しているか	<ul style="list-style-type: none">派遣先が新型コロナウイルス感染症の影響や、自粛要請により、事業を休止したので、派遣労働者を休業させる場合新型コロナウイルス感染症の影響により労働者派遣契約が解除された、または更新されなかったので派遣労働者を休業させる場合新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、派遣先と話し合い、自主的に派遣労働者を休業させる場合
②売上などが下がっているか	<ul style="list-style-type: none">「休業した月」、「休業した月の前月」、「休業した月の前々月」のうちいずれかの売上など^{※1}が、前年同月（適当でない場合は、前々年同月、または前年同月から前月のうち適切な1ヵ月）と比較して5%^{※2}減少していること※1「売上など」は派遣料金の収入の他、労働者派遣契約の件数や就業中の派遣労働者数（休業中の者を除く）を用いることも可能です。※2 令和2年4月1日から令和2年9月30日の緊急対応期間に休業期間の初日がある場合に適用されます。通常は10%減少している必要があります。
③休業の規模は一定程度以上か	<ul style="list-style-type: none">休業などの延べ日数が、派遣元事業主の事業所における対象労働者の所定労働延べ日数の1/40以上（大企業は1/30）であること
④その他	<ul style="list-style-type: none">休業が所定労働日の1日にわたるか、事業所内の部門、店舗など、施設ごとに短時間行われること（1時間単位でも可） など

助成額などについては、裏面をご確認ください ➡

助成される金額

1日当たりの支給額 = 休業実施時に支払った休業手当（または教育訓練時の賃金）相当額※ × 助成率

※ 雇用保険料の算定基礎賃金額等から算出した平均賃金額 × 休業手当の支払率

* 小規模事業主の方の支給額は、実際に支払った休業手当額をベースとすることも可能です。

* 日額の最高額は**15,000円**です。

【助成率（休業・教育訓練共通）】 ※令和2年4月1日から令和2年9月30日までの休業等に適用

中小企業：**4/5** 大企業：**2/3**

➔ 解雇などを行わない場合は、**中小企業：10/10** 大企業：**3/4**

* 解雇などには、有期雇用派遣労働者の場合、雇用保険の取り扱いで解雇と見なされる労働者の雇い止めや中途解除、派遣労働者の受け入れ企業として中途解除した場合なども含まれます。

※教育訓練を行った場合には、更に手当額が加算されます！

【加算額】 中小企業：**2,400円** 大企業：**1,800円**

支給申請

初回を含む休業等計画届の提出は不要になっています！

休業・訓練協定に基づき、休業などを実施した後、事業所所在地管轄の都道府県労働局またはハローワークに雇用調整助成金の支給申請をしてください。派遣会社の本社で一括して事務を行うことも可能ですが、**申請は事業所ごと**に行ってください。

* 申請書類などについては、厚生労働省HP（表面に記載しています）をご確認ください。

<休業・訓練協定の締結における注意点>

- 休業協定や訓練協定を締結するに際の労働者代表の選出は、労使でよく話しあうことが大切です。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で意見集約が困難な状況を考慮し、申請の際は、同一労働同一賃金に関する対応などで、直近に選出した労働者代表の方でも、差し支えありません。
- 休業協定や訓練協定は、派遣会社の雇用保険の適用事業所単位で締結する必要があります。
- 協定の締結が困難な場合には、労使の合意のもとで、派遣会社から労働者に確約書として休業期間や休業手当の支払いを示し、支給申請時に提出する「休業等実績一覧表」で、労働者代表の方の確認を得る形でも差し支えありません。

! **労働日が不確定な業種の方も**、昨年同時期や直近の月のシフトなどに基づいて労働日を設定し、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なります。

* 支給申請時に休業手当の支払いの元になるシフトなどの提出をお願いします。


* 雇用されて間もない方についても、その方の直近のシフトや同様の勤務形態の方のシフトを参考に勤務シフトを作成し、休業手当の支払いを行うことで助成対象となります。

申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、**熊本労働局職業安定部職業対策課分室**または最寄りの**ハローワーク**までお問い合わせください！

また、**コールセンター**にお問い合わせいただくことも可能です！

電話番号：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