

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

雇用調整助成金とは、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が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【追加の特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 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か月未満の労働者についても助成対象とします。
- ② 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
イ 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」とは】

以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小してしまった場合。
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合。
- ・労働者が感染症を発症していないが、行政の要請を受けて事業所を閉鎖し、事業活動が縮小した場合。
- ・小学校の休校により、大半の労働者が長期的に休暇を取得することにより、生産体制の維持等が困難になり営業を中止した場合。

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

厚生労働省HP



LL020310企01

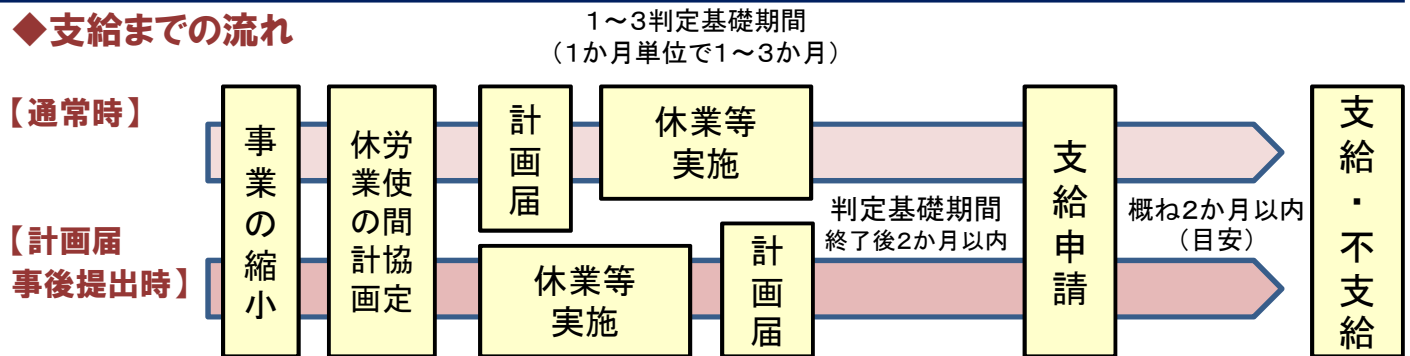


助成内容と受給できる金額	助成率(大企業)	助成率(中小企業)
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在) ※ 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算(額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出することが必要です。(※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。)
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐりに、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(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。

休業等実施計画届	休業予定日、規模等を記載。
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用)	事業縮小の状況を記載。
【添付】労使協定書	・ 労使協定書 ・ 労働者代表確認書類
【添付】事業所の状況に関する書類 (生産指標は届出前月の数値で確認します。)	・ 生産指標(売上高等)のわかる書類 ・ 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類等



◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

- 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

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
 - 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
 - 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
 - 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であること。
 - 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20(大企業の場合は1/15)以上となるものであること。
- 詳細については、最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。
支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当額の算定基準の整理にご協力ください。

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措置に関するQ & A

(令和2年3月10日版)

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、雇用調整助成金の特例措置を実施しています。

このQ & Aには、当該特例措置等に関する考え方や取扱いを記載しておりますので、ご参考にしてください。

なお、具体的な取扱いやご相談は、[奈良労働局助成金センター](#)又は[お近くの公共職業安定所（ハローワーク）](#)にお問い合わせいただきますようお願いいたします。

目次

第 I 全国の事業所の方が利用できる特例措置

- 問 1 そもそも雇用調整助成金とはどのようなものでしょうか。
- 問 2 今回の特例措置の趣旨・目的について教えてください。
- 問 3 2月28日の特例措置の対象事業主の範囲の拡大について教えてください。
- 問 4 計画届の事後提出について内容を教えてください。
- 問 5 生産指標の要件緩和について教えてください。
- 問 6 事業所設置後1年未満の事業主も対象とする特例措置について教えてください。
- 問 7 雇用量要件の緩和について教えてください。
- 問 8 助成対象者の拡大について教えてください(雇用したばかりの人も対象にできるのですか)。
- 問 9 クーリングの撤廃について教えてください(以前受給したことがあるのですが、再度受給可能でしょうか)。
- 問 10 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」について教えてください。
- 問 11 特例措置はいつからいつまで適用されるのですか。
- 問 12 雇用調整助成金の「休業」について教えてください。
- 問 13 雇用調整助成金の「休業」について、全員を休業させなくてはいけないのでしょうか。
- 問 14 「生産指標」の提出について教えてください。
- 問 15 「事業所設置後1年未満」の「事業所設置」について教えてください。
- 問 16 どのような事業所・労働者が雇用調整助成金の助成対象になりますか。
- 問 17 特例の要件に該当しないと雇用調整助成金を受給できないのですか。
- 問 18 雇用調整助成金について、手続をしてから助成金が出るまでの流れを教えてください。

第1 全国の事業所の方が利用できる特例措置

問1	そもそも雇用調整助成金とはどのようなものでしょうか。
答1	<p>○ 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、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向（以下、「休業等」といいます。）を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html</p>
問2	今回の特例措置の趣旨・目的について教えてください。 また、どのような特例があるのでしょうか。
答2	<p>○ 今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動が急激に縮小する事業所が生じています。</p> <p>○ また、新型コロナウイルス感染症による影響が広範囲にわたり、長期化することが懸念されます。このため、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を設けました。このことにより、通常よりも幅広く、労働者の雇用の維持を行った事業主が、この助成金を受給できるようにしています。</p> <p>○ <u>新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例は以下のとおり実施しています。</u></p> <p>① <u>令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出を可能とします。</u> 詳細は、<u>問4</u>を参照してください</p> <p>② <u>生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮します。</u> 詳細は、<u>問5</u>を参照してください</p> <p>③ <u>令和2年1月24日時点で事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。</u> 詳細は、<u>問6</u>を参照してください</p> <p>④ <u>最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とします。</u> 詳細は、<u>問7</u>を参照してください</p> <p>⑤ <u>雇用したばかりの方も助成対象とします。</u> 詳細は、<u>問8</u>を参照してください</p> <p>⑥ <u>過去に雇用調整助成金を受給していた事業主に対する受給制限を廃止します。</u> 詳細は、<u>問9</u>を参照してください</p>

問3	2月28日の特例措置の対象事業主の範囲の拡大について教えてください。
答3	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今回特例措置の対象を「新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主」に拡大しました。 ○ 今回の拡大により、日本人観光客の減少の影響を受ける観光関連産業の事業主の方や、部品の調達・供給等の停滞の影響を受ける製造業なども幅広く特例措置の対象となります。

問4	計画届の事後提出について内容を教えてください。
答4	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>令和2年1月24日以降に開始した休業等について、令和2年5月31日までは事後の計画届提出が可能です。</u> ○ 通常は、助成対象となる休業等を行うに当たり、<u>事前に休業等の計画届を労働局又はハローワークに提出する必要があります。</u> ○ 今回の特例措置では、令和2年1月24日以降に初回の休業等を行う計画届の提出について、令和2年5月31日までに提出いただければ、休業前に提出があったものとして取り扱うこととします。

問5	生産指標の要件緩和について教えてください。
答5	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>生産指標（※）の確認期間を3か月から1か月に短縮します。</u> （※）生産指標とは、販売量、売上高等の事業活動を示す指標のことです。 ○ 通常は、生産指標の減少（10%以上の低下）を、初回の休業等の届出前の3か月間について、対前年比で確認しています。 ○ 今回の特例措置では、最近1か月の生産指標が、前年同期に比べ10%以上減少した場合には、生産指標の支給要件を満たしたものとして取り扱うこととします。 ○ また、生産指標は、原則として、初回の休業等計画届を提出する月の前月の対前年比で確認しますが、事業所設置後1年未満のため、前年に比較できる月が無い場合は、令和元年12月と比較して確認します。

問6	事業所設置後1年未満の事業主も対象とする特例措置について教えてください。
答6	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>令和2年1月24日時点で事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。</u> ○ 通常は、生産指標を前年同期と比較できる事業主が対象であり、事業所設置後1年未満の事業主は前年同期と生産指標を比較できないため支給対象となりません。 ○ 今回の特例措置では、令和2年1月24日時点で、事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。その際、生産指標は、初回の休業等計画届を提出する月の前月と、令和元年12月との1か月分の指標で比較します。（※12月の生産指標は必要となります） ○ なお、届け出のあった日ではなく、実際の設置日で考えます。

問7	雇用量要件の緩和について教えてください。
答7	<p>○ <u>最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とします。</u></p> <p>○ 通常は、雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者の雇用量の最近3か月の平均値が、前年同期比で一定程度（※）増加している場合は、助成対象とはなりません。</p> <p>（※）具体的な要件は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年同期と比べ5%以上を超えかつ6名以上増加している場合 ・ 中小企業事業主の場合は、10%を超えかつ4名以上増加している場合 <p>○ 今回の特例では、その要件を撤廃し、最近3か月の雇用量が対前年比で増加している事業主も対象とします。</p>

問8	助成対象者の拡大について教えてください（雇用したばかりの人も対象にできるのですか）。
答8	<p><u>助成金の対象となる労働者を拡大します。</u></p> <p>通常は、新規採用者など雇用保険の被保険者として継続して雇用されている期間が6か月未満の労働者を休業等させた分については、助成の対象とはなりません。</p> <p>しかし、今回の特例では、このような6か月未満の労働者を休業等させた分についても助成対象とします。</p>

問9	クーリングの撤廃について教えてください（以前受給したことがあるのですが、再度受給可能でしょうか）。
答9	<p><u>過去に雇用調整助成金を受給していた事業主に対する受給制限を廃止します。</u></p> <p>通常は、過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していない場合は助成対象となりません。</p> <p>しかし、今回の特例では、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していない事業主も助成対象とします。</p>

問10	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」について教えてください。
答10	<p>○ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う以下のような経営環境の悪化については、経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は、助成対象としています。</p> <p>○ 今般の特例措置において、「経済上の理由」について、明確化及び再整理を行いました。（経済上の理由例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小した。 ・ 市民活動が自粛されたことにより、客数が減った。 ・ 風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減った。 <p>個別のお問い合わせにつきましては、お近くの都道府県労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）にご相談ください。</p>

問 11	特例措置はいつからいつまで適用されるのですか。
答 11	<p>○ 生産指標、1年未満事業主、雇用量要件の特例措置（問5～7）は令和2年1月24日以降の休業等について、初回の届出時に事業主が設定する休業等の初日が令和2年7月23日のものまで適用されます。</p> <p>（注）令和2年7月23日までに届け出ても、初回の休業等の初日が令和2年7月24日以降の休業等の届け出は特例の対象になりませんのでご注意ください。）</p> <p>○ 休業等の計画届の事後提出を可能とする特例措置（問4）は、令和2年1月24日以降の休業等について、令和2年5月31日までに届け出られた休業等の計画まで適用されます。</p> <p>○ 詳細は、お近くの都道府県労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）にご相談ください。</p>

問 12	雇用調整助成金の「休業」について教えてください。
答 12	<p>○ 雇用調整助成金の助成対象となる「休業」とは、<u>所定労働日に従業員である労働者を休ませるもの</u>をいいます。単に事業所が営業を休むことをいうではありません。</p> <p>○ このため、従業員を出勤させ、内部の事務処理等の業務をさせている場合は、「休業」に該当せず、雇用調整助成金の対象とはなりませんのでご注意ください。</p>

問 13	雇用調整助成金の「休業」について、全員を休業させなくてはいけないのでしょうか。
答 13	<p>○ 全員でなく、一部の従業員を休業させる場合も雇用調整助成金の対象になります。</p> <p>○ 例えば、事業所の半分の従業員を出勤とし、もう半分の従業員を休業させる場合、休業させた従業員分の休業手当は、雇用調整助成金の対象となります。</p> <p>○ ただし、終日ではなく、短時間休業を行う場合には、<u>1時間以上、かつ、従業員全員が一斉に休業する</u>必要があります。</p>

問 14	「生産指標」（問5参照）の提出について教えてください。
答 14	<p>○ 雇用調整助成金を受給する場合には、生産指標（販売量、売上高等の事業活動）の要件を満たしている必要があります。本特例を利用する場合には、原則、<u>届出の直近の月の生産指標</u>を提出することが必要です。</p> <p>○ 現在、支給要件の緩和については、生産指標（問5）と、雇用量の要件緩和の特例（問7）がありますので、詳しくは、お近くの都道府県労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）までお問い合わせください。</p>

問 15	「事業所設置後1年未満」の「事業所設置」とは、いつの時点を指しますか。
答 15	○ この「事業所設置」とは、雇用保険適用事業所として設置の届出をし、届け出た「設置日」をいいます。

問 16	どのような事業所・労働者が雇用調整助成金の助成対象になりますか。
答 16	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用調整助成金は雇用保険料を財源としているため、助成対象は、雇用保険適用事業所、支給対象労働者は、雇用保険被保険者です。 ○ その他、休業等を労使協定に基づき実施すること等の要件がありますので、詳しくは、お近くの都道府県労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）までお問い合わせください。

問 17	特例の要件に該当しないと雇用調整助成金を受給できないのですか。
答 17	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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事業主が<u>通常の条件（※）</u>を満たせば、特例の有無にかかわらず支給されるものです。 （※） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html ○ 今回の特例は<u>その条件を緩和した</u>ものです。

問 18	雇用調整助成金について、手続をしてから助成金が出るまでの流れを教えてください。
答 18	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用調整助成金の対象となる休業等については、事前に労使間で休業等に関する協定を結び、休業等の計画届を所在地管轄の都道府県労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）に提出して、それが受理された後、実施します。 ○ 初回の休業等計画届を提出する際に、事業所として雇用調整助成金の対象となるか、労使協定や計画届の内容に問題がないかを都道府県労働局において確認します。確認に時間を要する場合がありますので、<u>初回の休業等計画届は、通常、休業開始2週間前までの提出をお願いしています。</u> ○ 一方、<u>今回の特例では、令和2年1月24日以降に開始した休業等について、令和2年5月31日までは事後の計画届提出が可能です。</u> ○ 休業等を実施する期間（1～3か月分の賃金締切期間で任意）が終わったら、2か月以内に助成金の支給申請をしてください。都道府県労働局において、実際の休業等の状況を確認の上、助成金を支給します。 ○ 詳しくは、お近くの都道府県労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）までお問い合わせください。

○雇用調整助成金の制度概要はこちらです（[制度概要パンフレット](#)）

○雇用調整助成金のガイドブックはこちらです（[ガイドブック](#)）

○雇用関係助成金共通の要件はこちらです（[共通の要件](#)）