（事業主の方へ）

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拡充します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めて下さい。～

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。

令和２年４月１日から令和２年６月30日まで（緊急対応期間）の休業等に適用されます。

助成内容のポイント	中小企業	大企業
①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の助成（※1，2）	**助成率**	
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	4／5	2／3
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主で、かつ、解雇等をしていないなど上乗せの要件（※３、４）を満たす事業主	9／10	3／4
②教育訓練を実施したときの加算	**加算額**	
教育訓練が必要な被保険者の方に、教育訓練（自宅でインターネット等を用いた教育訓練含む）を実施※５	2，400円	1，800円
③支給限度日数	**限度日数**	
通常時	1年間で100日	
緊急対応期間	上記限度日数とは別枠で利用可能	
④雇用保険被保険者でない方	**助成率**	
雇用保険被保険者でない方を休業させる場合	上記①の助成率と同じ	

※1　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）
※2　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（休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%）を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。
※3　P2の【助成内容と対象の拡充をします】の②を参照ください。
※4　出向は当該助成率は適用されません。
※5　雇用保険被保険者のみが対象となります。
※　風俗営業等関係事業主への支給も可能とします。

厚生労働省HP

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020410企01

【助成内容や対象を大幅に拡充します】

令和２年４月１日から令和２年６月30日まで（緊急対応期間）の休業等に適用されます。

① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を引き上げます NEW
【中小企業：2/3から4/5へ】【大企業：1/2から2/3へ】

② 以下の要件を満たし、解雇等しなかった事業主に助成率の上乗せをします NEW
【中小企業：4/5から9/10へ】【大企業：2/3から3/4へ】

ア　1月24日から賃金締切期間（判定基礎期間）の末日までの間に事業所労働者の解雇等（解雇と見なされる有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。）をしていないこと

イ　賃金締切期間（判定基礎期間）の末日における事業所労働者数が、比較期間（1月24日から判定基礎期間の末日まで）の月平均事業所労働者数と比して4／5以上であること

③ 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げをします NEW
教育訓練が必要な被保険者の方について、自宅でインターネット等を用いた教育訓練もできるようになり、加算額の引き上げを行います。【中小企業：2,400円】【大企業：1,800円】
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。

④ 新規学卒採用者等も対象としています
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ています。
（※本特例は、休業等の初日が令和2年1月24日以降の休業等に適用されています。）

⑤ 支給限度日数に関わらず活用できます NEW
「緊急対応期間」に実施した休業は、1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用できます。

⑥ 雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象とします NEW
事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者（パート、アルバイト（学生も含む）等）などが対象となります。

【受給のための要件の更なる緩和をします】

休業等の初日が**令和２年１月24日**以降のものに**遡って**適用されます。
ただし、① 生産指標の要件緩和については、
緊急対応期間である**令和２年４月１日**から**令和２年６月30日**までの休業等に適用されます。

① 生産指標の要件を緩和します NEW

ア　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**10%の減少**が必要でしたが、対象期間の初日が緊急対応期間である令和２年４月１日から令和２年６月30日までの間は、これを**５%減少**とします。

イ　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。）

② 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

③ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件（クーリング期間）を撤廃しています

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、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**としています。

④ 事業所設置後１年以上を必要とする要件を緩和しています

（※この場合の、生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月を比べます。）

⑤ 休業規模の要件を緩和します NEW

休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/20（中小企業）、1/15（大企業）以上となるものであることとしていましたが、これを**1/40（中小企業）、1/30（大企業）以上に緩和**します。

【雇用調整助成金が活用しやすくなります】

休業等の初日が**令和２年１月24日**以降のものに**遡って**適用されます。

① 事後提出を可能とし提出期間を延長します NEW

すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、**令和２年６月30日まで**は、事後に提出することが可能です。

（※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。）

② 短時間休業の要件を緩和し活用しやすくします NEW

短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一斉に休業する必要がありましたが、**事業所内の部門、店舗等施設毎の休業も対象とする等緩和し**、活用しやすくします。

③ 残業相殺制度を当面停止します NEW

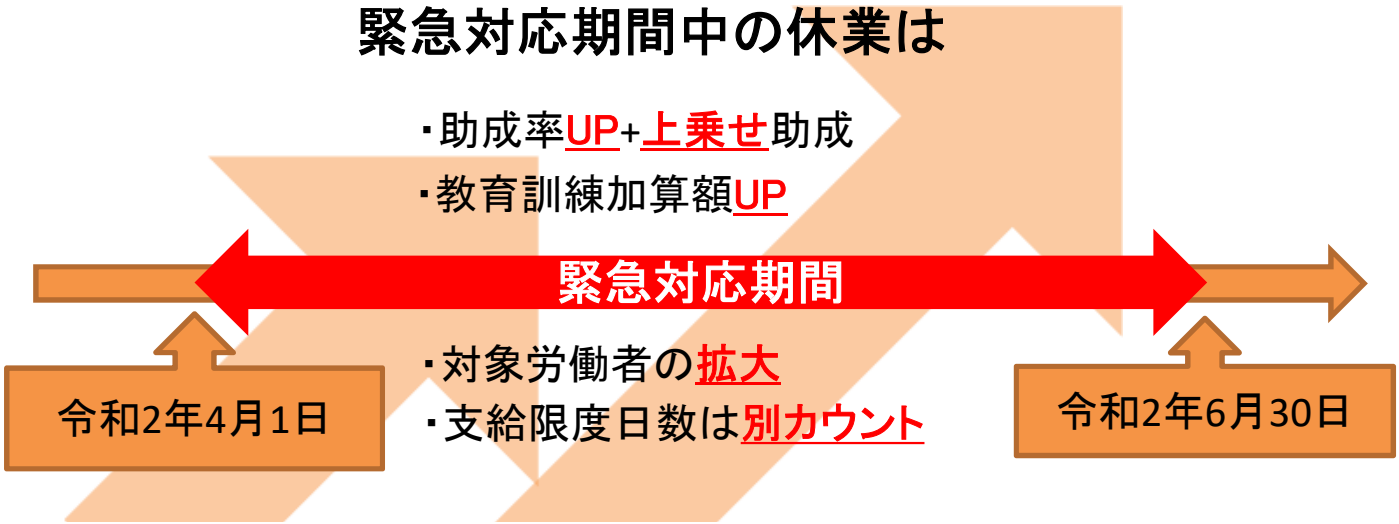
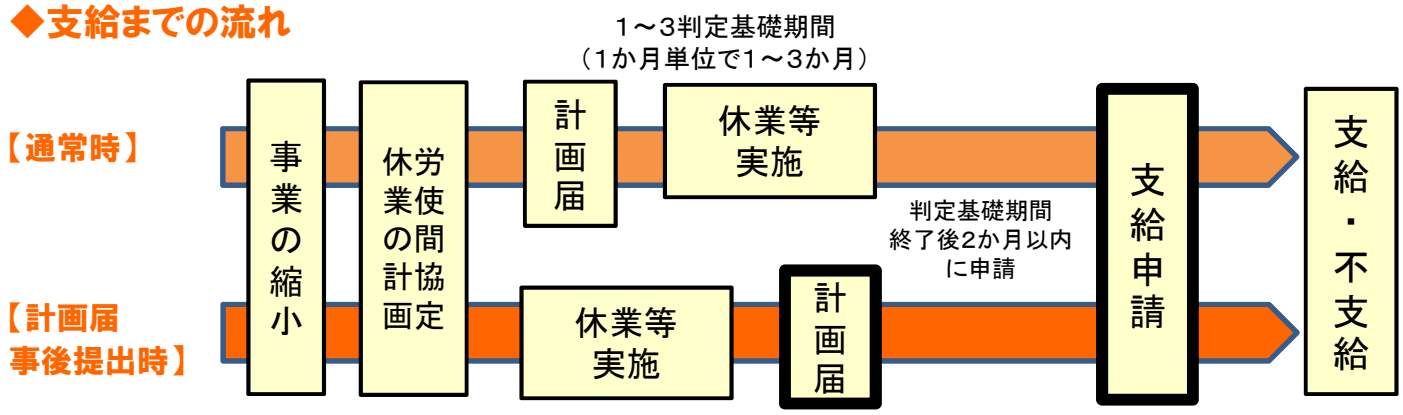
支給対象となる休業等から**時間外労働等の時間を相殺して支給すること（残業相殺）を当面停止**します。

【短時間休業の要件緩和の活用例】

① 立地が独立した部門ごとの短時間一斉休業を可能とします。
（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）
② 常時配置が必要な者を除いて短時間休業を可能とします。
（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業）
③ 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を可能とします。
（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）

【教育訓練の拡充の活用例】

・従前は訓練日に就労することができませんでしたが、半日訓練後、半日就労することを可能とします。
（※半日訓練の場合は、加算額が半額になります。）
・感染防止拡大の観点から、自宅等で行う訓練も助成対象となる訓練とします。
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。



◆支給までの流れ