雇用調整助成金FAQ

（１）制度全般
問１　雇用調整助成金とはどのような制度ですか。
問２　雇用調整助成金は労働者個人に支給されるものですか。
問３　雇用調整助成金の「休業」について教えてください。
問４　事業主が支払う休業手当が 60%を下回っていた場合、雇用調整助成金の対象になりますか。
問５　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６　従業員に新型コロナウイルスの感染者が出た場合、雇用調整助成金の対象になりますか。
問７　今回の特例措置の要件に該当しない場合、一切、雇用調整助成金を受給できませんか。

（２）特例措置の概要
問８　いつから支給申請ができますか。申請先を教えてください。
問９　特例措置の趣旨を教えてください。主な特例措置の内容を教えてください。
問10　今回の特例措置は、いつから適用されますか。
問11　緊急対応期間はなぜ３か月なのですか。延長されますか。
問12　緊急対応期間は４月１日からですが、緊急事態宣言が発令されたことにより、特例措置の内容が変わることはありますか。
問13　緊急事態宣言が発令された地域かどうかで特例措置の要件に違いがありますか。

（３）事業主の要件
問14　事業主が雇用保険に加入していませんが、労災保険に加入していれば助成対象になりますか。
問15　労働者を解雇しても４／５の助成は受けられますか。
問16　〇〇の事業を行っていますが、助成金の対象となりますか。
問17　対象となる風俗関連事業者の範囲を教えてください。
問18　事業所設置後１年未満の事業主は対象となりますか。
問19　雇用量の要件の緩和について教えてください。
問20　生産指標の要件の緩和について教えてください。
問21　以前、雇用調整助成金を受給したことがありますが、再度受給できますか。
問22　過去３年以内の支給日数累計の要件(3 年 150 日)がありますが、要件緩和の内容を教えてください。

（４）対象となる労働者
問23　雇用保険被保険者でない方(20 時間未満の労働者）の休業も対象になりますか。
問24　助成対象者の範囲を教えてください。例えば、雇用したばかりの人や内

定後、１日も勤務していない人も対象になりますか。
問 25　事業所内で研修を行う場合、講師が自社の従業員でもその者も含め助成金の対象になりますか。
問 26　自分（社長）の子どもを他の労働者と同じ条件で雇用しています。雇用契約書は交わしていませんが助成金の対象になりますか。
問 27　生産指標の要件には該当しませんが、雇用している労働者が感染した場合、助成金の対象になりますか。

（５）助成内容
問 28　助成率の引き上げについて教えてください。特に解雇等の定義について教えてください。
問 29　「解雇等」の中には派遣労働者を解雇した場合も含まれますか。
問 30　教育訓練の加算について教えてください。
問 31　支給限度日数は１００日より増えますか。
問 32　３月中に申請したものは特例措置（助成率 9/10）の対象になりますか。ならないのであれば、申請を取り下げたいのですが、手続きを教えてください

（６）休業、休業手当
問 33　「休業」とは、全員を休業させなければなりませんか。
問 34　教育訓練の対象となる訓練内容を教えてください。
問 35　休業と残業の相殺とはどういうことですか。
問 36　休業規模要件について教えてください。休業規模要件は事業所ごとに判断するのでしょうか、それとも法人全体で判断するのでしょうか。
問 37　労働者に休業手当を支払わないと助成金は受給できませんか。休業手当を支払う前に助成金を受給できませんか。
問 38　労働基準法第２６条（休業手当）の適用を受けない場合であって、休業手当を６０／１００未満しか支払わなかった場合には助成金は支給されますか。
問 39　休業手当の支払率は、どのように決めたらいいですか。
問 40　正社員とパートの休業手当の支払率が異なる場合、どちらの支払率を用いて助成金は算出するのでしょうか。
問 41　「緊急事態宣言」を受けて休業する場合は、事業主は労働基準法２６条に基づき休業手当を支払わなければなりませんか。

（７）緊急特定地域特別雇用安定助成金
問 42　北海道で適用されていた地域特例は。今回の特例措置により、その取扱いは変わりますか。
問 43　既に北海道で適用されていた特例措置に基づき、申請手続きを終えている場合、改めて何か手続きを行う必要はありますか。
問 44　雇用保険被保険者でない方(20 時間未満の労働者）を対象とした「緊急特定地域特別雇用安定助成金」について教えてください。

問 45　雇用保険被保険者の定義を教えてください。
問 46　雇用保険被保険者ではない方も対象とする場合、支給対象となる事業主は、雇用保険の適用事業主以外も対象になりますか。
問 47　雇用保険の適用事業主以外の者が手続きを行う場合、どのような書類が必要ですか。
問 48　農業等個人事業所に係る証明書とは、どのように取得するのでしょうか。

（８）手続きの流れ
問 49　雇用調整助成金について、手続きをしてから助成金が出るまでの流れを教えてください。
問 50 これまでの雇用調整助成金の手続きと違いはありますか。
問 51　助成金額の算定はどのように行われるのでしょうか。
問 52　どの程度の受給額となるのか教えてください。
問 53　支給申請を行った後、助成金が支払われるまでにどれくらいかかりますか
問 54　支店ごとに雇用保険の適用事業所番号がある場合、支店ごとに申請が可能ですか。申請が可能な場合、生産指標の要件は、それぞれの支店ごとに判断するのでしょうか。すべての支店の合計の売上げが低下している必要がありますか。

（９）提出書類
問 55　手続きが簡素化されると聞きました。内容を教えてください。
問 56　申請には、どのような書類が必要ですか。添付書類も教えてください。
問 57　複数月にわたる場合、まとめて申請ができますか。
問 58　計画届や支給申請書などの様式はどこでもらえますか。
問 59　支給申請書の書き方は何を参考にしたらいいですか。
問 60　計画届は事後に提出できるのですか。手続きを教えてください。支給申請書と一緒に提出してもいいですか。
問 61　社会保険労務士が代理申請する場合に委任状が必要ですか。
問 62　労働者代表選任届の代表者の選任方法を教えてください。

（10）問い合わせ先
問 63　会社の所在地は、〇〇県〇〇市ですが、助成金の詳しい問い合わせや支給申請はどこに行えばいいですか。
問 64　計画届や支給申請書は、労働局やハローワークに出向いて提出しなければなりませんか。郵送やメールで提出できますか。
問 65　計画届や支給申請書を提出した後、労働局やハローワークから連絡や調

査があるのでしょうか。
問 66　申請の結果はどのように連絡がきますか。

（11）その他
問 67　例えば、５月１日から休業を予定している場合、どの時点の生産指標を比べればいいですか。
問 68　様式第５号(2)(新様式特 8 号）助成額算定書について、賃金総額、雇用保険被保険者数、所定労働日数は、前年度の数字を記載することとなっていますが、助成される休業手当は休業した時期の最新の金額で算定するのでしょうか。
問 69　特例の措置について「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」となっています。令和２年７月２３日をまたがって休業する場合、助成金の取扱いはどうなりますか。
問 70　支給限度日数（１年間で１００日）とは何ですか。「今回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)。」とはどういう意味なのでしょうか。
問 71　休業の予定が計画届の内容から変更になりました。何か手続きは必要ですか。

３　雇用調整助成金の特例措置

（１）制度全般

問１　雇用調整助成金とはどのような制度ですか。

答

○　雇用調整助成金は、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。

○　通常の場合における助成内容は以下のとおりです。

・休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成
　大企業：1/2　中小企業 2/3
　ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(8,330 円)を日額上限とする

・教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練日を支給
　1 人 1 日当たり　1,200 円

・支給限度日数　1 年間で 100 日（3 年間で 150 日）

○　通常の場合における主な支給要件は以下のとおりです。

・雇用保険の適用事業主であること

・売上高又は生産量などの事業活動を示す指標について、３か月間の月平均値が前年同期に比べて 10%以上減少していること

・雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、最近３か月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は 10%を超えてかつ 4 人以上、中小企業以外の場合は 5%を超えてかつ 6 人以上増加していないこと

・過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていること

問 2　雇用調整助成金は労働者個人に支給されるものですか。

答

○　雇用調整助成金は、休業等を行う事業主に対して支払われるものであり、労働者個人には支給されません。

○　また、労働者の雇用の維持を目的とするため、社長や役員、自営業の家族従事者など雇用者でない者は助成の対象となりません。

問 3　雇用調整助成金の「休業」について教えてください。

答

○　雇用調整助成金の助成対象となる「休業」とは、所定労働日に従業員である

労働者を休ませるものをいいます。単に事業所が営業を休むことをいうのではありません。

○　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。

問 4　事業主が支払う休業手当が 60%を下回っていた場合、雇用調整助成金の対象になりますか。

答　休業期間中の休業手当の額が、平均賃金の 60%を下回っていた場合は、雇用調整助成金は支給されないので、ご注意ください。

問 5　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　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。

（経済上の理由例）

・観光客のキャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減り売上げが減少した

・市民活動が自粛されたことにより、客数が減り売上げが減少した

・行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、売上げが減少した

問 6　従業員に新型コロナウイルスの感染者が出た場合、雇用調整助成金の対象になりますか。

答　事業所内に新型コロナウイルスの感染者が発生し、感染拡大防止の観点から、事業主が自主的に休業等を行った場合、感染者以外の者の休業手当は雇用調整助成金の対象となりますが、患者本人の休業手当は雇用調整助成金の対象外となります。（患者本人には、別途、健康保険制度から傷病手当金が支給されます。）

問 7　今回の特例措置の要件に該当しない場合、一切、雇用調整助成金を受給できませんか。

答　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通常の条件（問 1 参照）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。

（２）特例措置の概要

問８　いつから支給申請ができますか。申請先を教えてください。

答

○　今回の特例措置は、助成率などは４月１日から特例措置の拡大が適用されることとなるが、計画届は６月30日まで事後提出が可能です。

○　申請の受付は、最寄りの都道府県労働局・ハローワークとなり、４月13日から支給申請を受け付けることとしております。

問９　特例措置の趣旨を教えてください。主な特例措置の内容を教えてください。

答

○　新型コロナウイルス感染症の影響により、全国的に企業活動の自粛・抑制が求められている中、一定の地域に係る特例措置ではなく、令和２年４月１日から６月30日(緊急対応期間)に限り、全国一律に特例措置の更なる拡充を講じることとしたものです。

○　具体的な措置は以下のとおりです。

①生産指標要件の緩和（1ヶ月10%以上低下→5%以上低下）
②雇用量要件の撤廃
③クーリング期間の撤廃
④雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成の対象に含める
⑤被保険者期間要件の撤廃（継続して雇用された期間が６ヶ月未満の者も対象とする
⑥助成率を4/5(中小企業)、2/3(大企業)（解雇等を行わない場合は9/10(中小)、3/4(大企業)）とする(従前は2/3(中小企業)、1/2(大企業)
⑦教育訓練の加算額を2,400円(中小企業)、1,800円(大企業)とする(従前1,200円)
⑧過去の受給日数に関わらず支給限度日数まで受給可能
⑨支給限度日数とは別に緊急対応期間（4/1～6/30）中の休業等の日数を使用できる
⑩事業所設置後１年未満の事業主についても助成対象とする
⑪計画届を６月30日まで事業提出することができる
⑫短時間一斉休業の要件の緩和
⑬自宅での教育訓練等を可能とする
⑭残業相殺は行わない
⑮半日教育訓練と半日就業を可能とする
⑯休業規模要件の緩和
⑰風俗関連事業者も限定なく対象とする

問10　今回の特例措置は、いつから適用されますか。

答

○　今回の特例措置の適用日は、以下のとおりです(番号は問９と同じ)。

○　令和２年１月24日まで遡るもの

②雇用量要件の撤廃

③クーリング期間の撤廃
⑤被保険者期間要件の撤廃（継続して雇用された期間が 6 ヶ月未満の者も対象とする
⑧過去の受給日数に関わらず支給限度日数まで受給可能
⑩事業所設置後 1 年未満の事業主についても助成対象とする
⑪計画届を 6 月 30 日まで事業提出することができる
⑫短時間一斉休業の要件の緩和
⑭残業相殺は行わない
⑯休業規模要件の緩和

○　令和 2 年 4 月 1 日からの適用されるもの
①生産指標要件の緩和（1 ヶ月 10%以上低下→5%以上低下）
④雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成の対象に含める
⑥助成率を 4/5(中小企業)、2/3(大企業)（解雇等を行わない場合は 9/10(中小企業)、3/4(大企業)）とする(従前は 2/3(中小企業)、1/2(大企業)
⑦教育訓練の加算額を 2,400 円(中小企業)、1,800 円(大企業)とする(従前 1,200 円)
⑨支給限度日数とは別に緊急対応期間(4/1～6/30)中の休業等の日数を使用できる
⑬自宅での教育訓練等を可能とする
⑮半日教育訓練と半日就業を可能とする
⑰風俗関連事業者も限定なく対象とする

問 11　緊急対応期間はなぜ３か月なのですか。延長されますか。
答
○　全国的に企業活動の自粛・抑制が求められている中で、感染拡大防止のために、まずは 4 月～6 月の 3 ヶ月を緊急対応期間と設定して、雇用調整助成金の特例措置を講ずることとしたところです。
○　6 月末の期限が近付いてきた段階で、感染状況等を見極め、必要な対応を検討していきます。

問 12　緊急対応期間は４月１日からですが、緊急事態宣言が発令されたことにより、特例措置の内容が変わることはありますか。
答　4 月 7 日に、改正新型インフルエンザ対策特別措置法に基づき、7 都府県に緊急事態宣言が出されましたが、雇用調整助成金の特例措置は、既に 4/1 に遡って全国一律に適用することとしており、今般の緊急事態宣言によってその内容が変わるものではございません。

問 13　緊急事態宣言が発令された地域かどうかで特例措置の要件に違いがありますか。
答
○　雇用調整助成金の特例措置は、緊急対応期間(4 月 1 日から 6 月 30 日)中、全国一律に適用することとしており、改正新型インフルエンザ対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が発令された地域か否かで、その内容が変わるもの

ではございません。

（３）事業主の要件

問 14　事業主が雇用保険に加入していませんが、労災保険に加入していれば助成対象になりますか。

答　労災保険適用事業所、暫定任意適用事業所であれば、緊急対応期間(4/1～6/30)中は、雇用保険被保険者とならない労働者の休業についても助成対象となります。ただし、雇用保険被保険者となる労働者を雇用しているにも関わらず未適用だった場合には、適用の手続きをしていただく必要があります。(適用の手続きについては、最寄りのハローワークにお尋ねください。)

問 15　労働者を解雇しても４／５の助成は受けられますか。

答　解雇者等を出している場合の助成率は４／５(中小企業)となります。なお、解雇予告した労働者の休業については、以後、助成対象外となります。

問 16　◯◯の事業を行っていますが、助成金の対象となりますか。

答

◯　雇用保険の適用事業所であり、従業員が雇用保険の被保険者であれば雇用調整助成金の対象となります。

◯　適用事業所でない場合も、労災保険適用事業所、暫定任意適用事業所であれば、緊急雇用安定助成金の対象となり得ます。

問 17　対象となる風俗関連事業者の範囲を教えてください。

答

◯　通常の場合は、風俗営業等の規制及び業務の適性化等に関する法律第 2 条第 5 項に規定する「性風俗関連特殊営業」又はこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主は、助成の対象外としていました。

◯　今回の特例では、緊急対応期間分(4/1～6/30)については、労働者の生活支援の要素が特に強いことを踏まえ、風俗関連事業者も限定なく対象とすることとします。

問 18　事業所設置後１年未満の事業主は対象となりますか。

答

◯　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。

◯　通常の場合、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。（※令和元年 12 月の生産指標は必要となります）

○　なお、届出のあった日ではなく、実際の設置日で考えます。
○　令和元年 12 月の生産指標がない場合は、特例措置の対象外となります。

問 19　雇用量の要件の緩和について教えてください。
答
○　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。
○　通常の場合、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。
　（※）具体的な要件は以下のとおりです。
　・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
○　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。

問 20　生産指標の要件の緩和について教えてください。
答
○　生産指標（※）の確認期間を３か月から１か月に短縮します。
　（※）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 5%以上減少した場合には、生産指標の支給要件を満たします。
○　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 21　以前、雇用調整助成金を受給したことがありますが、再度受給できますか。
答
○　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。
○　通常の場合、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。
○　しかし、今回の特例措置では、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。

問 22　過去３年以内の支給日数累計の要件がありますが、要件緩和の内容を教えてください。
答
○　通常の場合、過去 3 年以内に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、その支給日数の累計が 150 日分になるまでしか受給することができませ

ん。
○　しかし、今回の特例では、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受給できます。

（４）対象となる労働者
問 23　雇用保険被保険者でない方(20 時間未満の労働者）の休業も対象になりますか。
答
○　雇用保険被保険者でない方は、通常の場合、雇用調整助成金では、支給対象の労働者となりませんが、緊急対応期間(4/1～6/30)中の休業において、支給対象とすることとしています。

問 24　助成対象者の範囲を教えてください。例えば、雇用したばかりの人や内定後、１日も勤務していない人も対象になりますか。
答
○　通常の場合、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。
○　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なり、内定後、１日も勤務していなかったとしても、助成金の対象となります。

問 25　事業所内で研修を行う場合、講師が自社の従業員でもその者も含め助成金の対象になりますか。
答　事業所内で行う教育訓練において、自社の従業員が講師として研修を行う場合は、その者は通常の勤務となるため、助成金の対象とはなりません。

問 26　自分（社長）の子どもを他の労働者と同じ条件で雇用しています。雇用契約書は交わしていませんが助成金の対象になりますか。
答
○　書面ではなく口頭による雇用契約であっても、労働者・使用者の両者がその契約内容に合意していれば労働契約は成立します。
○　このため、家族従事者の雇用実態が、雇入時に労働条件を明示した書面、出勤簿、給与簿、給与の支払い実態などによって確認されれば、雇用調整助成金の対象となり得ます。

問 27　生産指標の要件には該当しませんが、雇用している労働者が感染した場合、助成金の対象になりますか。
答　社内の感染者の有無にかかわらず、生産指標要件に当てはまらない場合は、雇用調整助成金の支給対象とはなりません。

（５）助成内容

問 28　助成率の引き上げについて教えてください。特に解雇等の定義について教えてください。

答

○　緊急対応期間(4/1～6/30)における助成率は、中小企業は 2/3 を 4/5 に、大企業は 1/2 を 2/3 に引き上げることとしています。

○　また、1/24 以降、次の解雇等を行わない場合は、助成率を中小企業は 9/10 大企業は 3/4 に更に引き上げます。

・期間の定めのない労働者を、事業主都合による解雇した場合

・期間の定めのある労働者を、解雇とみなされる労働者の雇い止め、事業主都合による中途契約解除等した場合

・派遣労働者を、契約期間満了前に事業主都合により契約解除等した場合

問 29　「解雇等」の中には派遣労働者を解雇した場合も含まれますか。

答　派遣労働者を契約期間満了前に事業主都合により契約解除等した場合は、解雇等に該当します。

問 30　教育訓練の加算について教えてください。

答

○　通常の場合、教育訓練の加算額は、企業規模にかかわらず 1,200 円です。

○　今回の特例では、休業等を余儀なくされる企業が多いなか、今後の事業活動の回復拡大に向けて、この時期を従業員のスキルアップの好機ととらえ、積極的に従業員の教育訓練を行うよう企業の取り組みを促進する等の考えから、一律に大企業 1,800 円、中小企業 2,400 円に増額することとしています。

問 31　支給限度日数は１００日より増えますか。

答

○　通常の場合、助成金を受給することができる限度日数は 1 年 100 日です。

○　今回の特例措置では、応急対応期間(4/1～6/30)に実施した休業等に係る日数は、100 日とは別に利用可能です。

問 32　３月中に申請したものは特例措置（助成率 9/10）の対象になりますか。ならないのであれば、申請を取り下げたいのですが、手続きを教えてください。

答　申請日がいつであるかにかかわらず、４月１日から６月３０日までの間に実施した休業等が助成率の引き上げの対象となります。

（６）休業、休業手当

問 33　「休業」とは、全員を休業させなければなりませんか。

答

○　通常の場合、雇用調整助成金の支給対象となる休業は、原則、終日休業であるが、事業所における対象労働者全員について 1 時間以上、一斉に行われるものを助成対象としてきました。

○　しかし、事業所によっては、対象労働者全員を一斉に休業できない事情があ

ることから、今回の特例措置では、短時間一斉休業の要件を緩和することとしました。

◯　具体的には、以下の一定のまとまりで休業する場合も支給対象とすることとしました。

・立地が独立した部門ごとの一斉短時間休業
（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）

・常時配置が必要な者を除いての短時間休業
（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業）

・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
（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）

◯　なお、この特例は、令和 2 年 1 月 24 日まで遡って適用します。

問 34　新たに教育訓練の対象となる訓練内容を教えてください。

答　新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、３密状態を避けることが求められており、教育訓練を事業所内や外部の教育機関に集合して行うなどの通常の形態で実施することが困難な状況に鑑み、

〇　自宅等で行う学習形態（インターネット等を用いたものも可能）の教育訓練も対象としました。

〇　接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、一定の知識・ノウハウを身につける教育訓練も対象としました。

〇　繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する場合（ただし、一の支給対象期間（※）内における再訓練は認めない）も対象としました。

（※）支給対象期間
１賃金締切期間（「判定基礎期間」という。）を単位とし、事業主が個々の計画届等の手続き時に設定する最長３か月までの期間

〇　自宅等で実施するなど、教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合には、その企業において、通常の教育カリキュラムに位置づけられている初任者研修等の教育訓練も対象としました。

〇　自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合には、社内において教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有する自社職員を指導員とする教育訓練も対象としました。

問 35　休業と残業の相殺とはどういうことですか。

答

◯　<u>通常の場合</u>、労働者を休業等させる一方で、残業や休日出勤をさせた場合、助成の対象となる休業等延べ日数の算定に当たり、残業や休日出勤の時間分

を控除(休業と残業を相殺)していました。
○　今回の特例措置は、サービス産業などで多くの利用が見込まれ、これらの業界は、勤務時間や勤務形態が多様でシフト制の勤務も多くみられ、事業所によっては、一日の業務の繁忙の波が大きく、一部の従業員が残業せざるを得ない状況があることから、残業相殺を停止することとしました。
○　なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。

問36　休業規模要件について教えてください。休業規模要件は事業所ごとに判断するのでしょうか、それとも法人全体で判断するのでしょうか。
答
○　通常の場合は、休業等の延日数が対象労働者の所定労働日数の 1/20（中小企業)、1/15（大企業）以上の場合に支給対象としていました。
○　今回の特例では、事業所単位でみて、①雇用保険受給者のみ、②雇用保険受給者以外の者(所定労働時間20時間未満の者)のみ、③雇用保険受給者と受給者以外の合算のいずれかの休業等の延日数が、対象労働者の所定労働日数の中小企業1/40、大企業1/30以上と要件を緩和しました。
○　なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。

問37　労働者に休業手当を支払わないと助成金は受給できませんか。休業手当を支払う前に助成金を受給できませんか。
答　雇用調整助成金は、事業主が休業させた従業員に支払った休業手当を助成するものです。休業手当をお支払いしていない場合、助成金の支給対象になりません。

問38　労働基準法第２６条（休業手当）の適用を受けない場合であって、休業手当を６０／１００未満しか支払わなかった場合には助成金は支給されますか。
答　雇用調整助成金の支給対象となるためには60%以上の休業手当をお支払いいただくことが必要です。

問39　休業手当の支払率は、どのように決めたらいいですか。
答　休業手当の支払率は、労使で話し合い決めることが適切です。

問40　正社員とパートの休業手当の支払率が異なる場合、どちらの支払率を用いて助成金は算出するのでしょうか。
答　助成金の支給額の算出に当たっては、いずれか低くい方の支払率を用いて算出します。

問41　「緊急事態宣言」を受けて休業する場合は、事業主は労働基準法２６条

に基づき休業手当を支払わなければなりませんか。

答　休業手当を支払うべきか否か、個別の判断になりますので、お近くの労働基準監督署にお問い合わせください。

（７）緊急特定地域特別雇用安定助成金

問 42　北海道で適用されていた地域特例は、今回の特例措置により、その取扱いは変わりますか。

答

○　北海道においては、2 月 28 日に道知事が、住民・企業の活動自粛を要請する旨の宣言を発出し、他の地域にも増して事業活動が抑制されることが見込まれるため、2 月 28 日から 4 月 2 日までの間、雇用調整助成金の更なる特例を設け、

・助成率の上乗せ（中小企業：2/3→4/5　大企業：1/2→2/3）

・生産指標要件は満たしたものとして扱うこと

・雇用保険の被保険者とならない週 20 時間未満の非正規雇用の労働者を対象とした支援（緊急特定地域特別雇用安定助成金）

等の特例措置を実施していました。

○　北海道の地域特例の期限は 4 月 2 日まででしたが、4 月 1 日から北海道も含め全国一律に更なる特例措置の拡大を図ることとしたため、地域特例の制度は廃止することしました。

問 43　既に北海道で適用されていた特例措置に基づき、申請手続きを終えている場合、改めて何か手続きを行う必要はありますか。

答

○　北海道で適用されていた特例措置では、他の地域にも増して事業活動が抑制される恐れがあったため、生産指標は満たしたものとして扱いましたが、特例期間後に引き続き助成金を利用するためには、次の判定基礎期間から生産指標が 10%以上低下している必要がありました。

○　今般の特例では、最近 1 ヶ月の生産指標が前年同月に比べて 5%以上低下と要件を緩和することとしています。

○　これは、今般の特例が、特定の地域ではなく全国一律の取り組みであるため、一定の生産指標の要件が必要であるとの考えに基づいています。

○　なお、2 月 28 日から 4 月 2 日までの間に、生産指標は満たしたものとされた事業主は、今後、生産指標に関する書類の提出が必要ですが、一旦、5%以上の生産要件を満たせば、以後は手続きが不要です。また、北海道特例の適用以前（2 月 28 日以前）に、生産要件 10%以上を満たしている事業主は、今般の特例で改めて手続きを行う必要はありません。

問 44　雇用保険被保険者でない方(20 時間未満の労働者）を対象とした「緊急特定地域特別雇用安定助成金」について教えてください。

答

○　雇用保険被保険者とならない方（一週間の所定労働時間が 20 時間未満である者など）を対象として、失業の予防その他雇用の安定を図るため、一時的な休業（教育訓練、出向は除きます。）により労働者の雇用を維持した場合に、休業手当の一部を助成するものです。

○　緊急対応期間(4/1～6/1)において、事業主が労働者に対して支払った休業手当のうち、中小企業であれば 4/5、大企業であれば 2/3（解雇等を行わない場合は、9/10(中小)、3/4(大企業)を助成いたします。

※対象労働者 1 人当たり 8,330 円が上限です。

問 45　雇用保険被保険者の定義を教えてください。

答　以下の要件を満たす者を指します。

・31 日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること

・一週間の所定労働時間が 20 時間以上であること

問 46　雇用保険被保険者ではない方も対象とする場合、支給対象となる事業主は、雇用保険の適用事業主以外も対象になりますか。

答　対象事業主は、雇用保険適用事業以外の次の事業主です。

・労働者災害補償保険適用事業主

・暫定任意適用事業主(農政事務所等が発行する「農業等個人事業所に係る証明書」を申請の際に添付する、雇用保険適用事業主及び労働者災害補償保険適用事業主に該当しない事業主)

問 47　雇用保険の適用事業主以外の者が手続きを行う場合、どのような書類が必要ですか。

答

○　休業等実施計画届は、原則として休業開始の前に労働局等に提出していただくことが必要ですが、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実施しており、<u>令和２年６月３０日までは</u>休業等の計画届の<u>事後提出が可能</u>です。

○　休業を実施し、休業手当を従業員に支払った後（判定基礎期間後）に休業等計画届と支給申請書を一緒に提出することが可能です。

○　支給申請は休業を実施した判定基礎期間の翌日から２か月以内に提出してください。計画届を事後提出した場合には、事後提出の翌日から２か月以内に申請してください。

○　雇用保険適用事業主及び労働者災害補償保険適用事業主に該当しない労働保険暫定任意適用事業所は、上記の手続きを行う前に、各地域の農政事務所等において事前に事業実態確認のため、「農業等個人事業所に係る証明書」の取得が必要となります。

問 48　農業等個人事業所確認書とは、どのように取得するのでしょうか。
答　事業主が農業等個人事業所に係る証明申請書を農林水産省管轄の事務所（都道府県拠点等）に提出し、確認を受けることにより取得できます。

（８）手続きの流れ
問 49　雇用調整助成金について、手続き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
○　休業等実施計画届は、原則として休業開始の前に労働局等に提出していただくことが必要ですが、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実施しており、令和２年６月３０日までは休業等の計画届の事後提出が可能です。
○　休業を実施し、休業手当を従業員に支払った後（判定基礎期間後）に休業等計画届と支給申請書を一緒に提出することが可能です。
○　支給申請は休業を実施した判定基礎期間の翌日から２か月以内に提出してください。計画届を事後提出した場合には、事後提出の翌日から２か月以内に申請してください。
○　支給申請書を提出後、労働局において審査を行い、書類が整っている場合についは、１ヶ月程度で支給決定又は不支給決定を行います。

問 50　これまでの雇用調整助成金の手続きと違いはありますか。
答　休業等実施計画届は、原則として休業開始の前に労働局等に提出していただくことが必要ですが、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実施しており、令和２年６月３０日までは休業等の計画届の事後提出が可能となっており、この点は通常の手続きとは異なります。

問 51　助成金額の算定はどのように行われるのでしょうか。
答
○　事業主が従業員に支払った休業手当に対して助成します。
○　具体的には、事業所の１日の平均賃金額に、①休業手当支払率（60%～100%）と②助成率（特例：中小企業 4/5、大企業 3/4）を掛けて１日当たりの助成額

単価を求めます。

◯　このとき１日の助成額単価が８，３３０円を超えたときは８，３３０円で計算します。助成額単価に従業員を休業させた休業延べ日数を掛けた総額が助成額になります。

◯　「１日の平均賃金額」は前年度の雇用保険料の算定の基礎となる賃金総額等を従業員数（前年度各月平均雇用保険被保険者数）と１年間の所定労働日数で割ります。

例　１か月（判定基礎期間）の助成額

１日平均賃金額12,000円×休業手当支払率100%×助成率2/3＝8,000円

従業員 10 人、月所定労働日 20 日の会社において 5 人ずつ交替で毎日休業実施

5 人×20 日/月＝100 人日　@8,000×100 人日＝助成額 80 万円

なお、支給限度日数(100 日)については、休業が実施された実日数（例では 20 日）ではなく、「5 人×20 日/月＝100 人日」を全体の従業員 10 人で割った数を支給日数とし、100 日から差し引きます。

【支給限度日数 100 日から支給日数を差し引く計算方法】

支給限度日数 100 日－10 日（休業 100 人日÷従業員 10 人）＝残り 90 日

問 52　どの程度の受給額となるのか教えてください。

答　具体的な助成額については、実施した休業の規模や支払った休業手当の額により異なります。支給決定を行う最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。

問 53　支給申請を行った後、助成金が支払われるまでにどれくらいかかりますか。

答　事業主が支給申請書を提出後、労働局において審査を行い、書類が整っている場合には、1 ヶ月程度で支給決定又は不支給決定を行います。

問 54　支店ごとに雇用保険の適用事業所番号がある場合、支店ごとに申請が可能ですか。申請が可能な場合、生産指標の要件は、それぞれの支店ごとに判断するのでしょうか。すべての支店の合計の売上げが低下している必要がありますか。

答　雇用保険の適用事業所ごとに申請が可能です。この場合、生産指標要件は、支店ごとに生産指標を確認しますので、全支店の売上げの合計は必要ありま

せん。

（９）提出書類

問 55　手続きが簡素化されると聞きました。内容を教えてください。

答

◯　新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化し、事業主の申請手続きの負担軽減を図り、支給事務の迅速化を図ります。

◯　具体的には、申請書類の記載項目の削減、記載事項の省略・簡素化、添付書類は既存書類のコピーで可とするなどに取り組んでいます。

問 56　申請には、どのような書類が必要ですか。添付書類も教えてください。

答１　休業計画届を提出するとき

◆計画届時に必要な書類（休業の場合）

①休業等実施計画届【様式第１号(1)】

･･･届出事業主の状況、休業を実施する事業所、休業の予定を記載します。

②雇用調整実施事業所の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）【様式特第４号】初回届出時のみ

･･･新型コロナウイルス感染症の影響による事業縮小の状況を記載します。

〇確認書類

休業協定関係書類 初回届出時のみ ※変更等あった場合は再提出必要	休業協定書 （右の 1～4 を定めたもの）	1.休業実施予定期間･日数 2.休業時間数 3.休業の対象労働者の範囲･人数 4.休業手当の額の算定基準
	労働者代表確認書類	「労働組合員名簿」、「労働者代表選任書」など、労使協定に署名した労働者が、労働者の過半数代表であることを確認できる書類
事業所の状況関係書類 初回届出時のみ	事業所の概況（中小企業か否か等）確認書類	「労働者名簿」など、常時雇用する労働者数を確認できる書類 ※中小企業に該当する場合、助成率が上がります。
	生産指標確認書類	直近1か月の売上高、生産量などが対前年同期比で低下していることを確認できる書類

２　助成金を受給するとき

◆支給申請時に必要な書類（休業の場合）

①雇用調整助成金（休業等）支給申請書【様式第５号(1)】（自動計算様式あり）

実施した休業等の規模、振込先などを記入の上、労働局に支給を申請していただきます。

②雇用調整助成金助成額算定書【様式第５号(2)】（任意様式も可）（自動計算様式あり）

判定基礎期間中に実際に休業等した人数、日数、従業員に支払った休業手当額等から助成額を算定します。教育訓練を実施した場合は教育訓練を実施した人数、日数等も算定します。

③休業・教育訓練実績一覧表及び所定外労働等の実施状況に関する申出書【様式第５号(3)】（任意様式も可）

判定基礎期間中の休業等実施状況について記載します（合計日数で可）。

④支給要件確認申立書【共通要領様式第１号】

全ての雇用関係助成金に共通の要件について満たしている旨申し立てていただきます。

〇確認書類

▸労働・休日及び休業等の実績確認のための書類

･･･　出勤簿、タイムカードなど、
労働日・休日及び休業等の実績がわかるもの
（手書きの帳簿等でも可）

▸休業手当・賃金及び労働時間の確認のための書類

･･･　賃金台帳など、
休業期間中の休業手当等の額がわかるもの
（手書きの帳簿等でも可）

その他、就業規則、給与規定、雇用契約書、変形労働時間制等を採用している場合は労働基準監督署への届出書の写しなど

問 57　複数月にわたる場合、まとめて申請ができますか。

答　休業等の計画や支給申請の単位となる期間を「判定基礎期間」とよんでおり、この判定基礎期間は 1 ヶ月から 3 ヶ月の単位で事業主が任意で選択可能であり、複数月に渡ってまとめて申請する事も可能です。

問 58　計画届や支給申請書などの様式はどこでもらえますか。

答　雇用調整助成金の「休業等実施計画届」「（休業等）支給申請書」などは、都道府県労働局の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省

のホームページからダウンロード（WORD 又は PDF、一部 EXCEL）できます。

問 59　支給申請書の書き方は何を参考にしたらいいですか。
答　受給のために必要となる手続きなどをまとめた「雇用調整助成金ガイドブック」を作成しています。
　都道府県労働局の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

問 60　計画届は事後に提出できるのですか。手続きを教えてください。支給申請書と一緒に提出してもいいですか。
答
○　通常の場合、計画届は、休業開始の前に労働局等に提出していただくことが必要ですが、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実施しており、令和２年６月３０日までは休業等の計画届の事後提出が可能です。
○　休業を実施し、休業手当を従業員に支払った後（判定基礎期間後）に休業等計画届と支給申請書を一緒に提出することが可能です。
○　支給申請は休業を実施した判定基礎期間の翌日から２か月以内に提出してください。計画届を事後提出した場合には、事後提出の翌日から２か月以内に申請してください。

問 61　社会保険労務士が代理申請する場合に委任状が必要ですか。
答　社会保険労務士が提出代行する場合は不要です。
　なお、支給申請事業主の事業所の従業員が、申請書等を提出のみ行う場合は不要ですが、内容の修正を行う場合は委任状が必要です。

問 62　労働者代表選任届の代表者の選任方法を教えてください。
答　労働者代表選任届の代表者の選任方法は、労使で話し合い決めることが適切です。

（10）問い合わせ先
問 63　会社の所在地は、〇〇県〇〇市ですが、助成金の詳しい問い合わせや支給申請はどこに行えばいいですか。
答　最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。
（⇒　厚生労働省ＨＰ雇用調整助成金窓口一覧参照）

問 64　計画届や支給申請書は、労働局やハローワークに出向いて提出しなけれ

ばなりませんか。郵送やメールで提出できますか。

答　労働局又はハローワークの助成金窓口で受け付けているほか、郵送でも受け付けています。

（⇒（更問）　郵送した場合、郵便料金は自己負担なのでしょうか。）

答　郵送の費用は事業主のご負担になります。

問 65　計画届や支給申請書を提出した後、労働局やハローワークから連絡や調査があるのでしょうか。

答　提出した書類について、確認のご連絡をすることがあります。

また、適正な支給を推進する観点から事業所への立入検査や教育訓練等の実施状況等について調査を行うことがありますので御協力をお願いします。

問 66　申請の結果はどのように連絡がきますか。

答　支給申請を提出した管轄労働局又はハローワークから支給決定または不支給決定の通知書を事業所宛にお送りします

（11）その他

問 67　例えば、令和 2 年 5 月 1 日から休業を予定している場合、どの時点の生産指標を比べればいいですか。

答　今回の特例の場合、計画届を提出した日の前月の生産指標と前年同月の生産指標を比較し、5%以上減少していれば、助成金の対象となります。

例　5 月休業実施　6 月に計画届出を提出(事後)

→令和 2 年 5 月分と令和元年 5 月分の比較

5 月休業実施　5 月に計画届出を提出(同時)

→令和 2 年 4 月分と平成 31 年 4 月分の比較

5 月休業実施　4 月に計画届出を提出(事前)

→令和 2 年 3 月分と平成 31 年 3 月分の比較

問 68　様式第５号(2) 助成額算定書について、賃金総額、雇用保険被保険者数、所定労働日数は、前年度の数字を記載することとなっていますが、助成される休業手当は休業した時期の最新の金額で算定するのでしょうか。

答　支給事務の迅速化を図りつつ、また、事業主の申請事務の負担軽減を図るため、賃金総額については、労働保険の「確定保険料申告書」の「年間の賃金総額」を引用することとしており、雇用保険被保険者数、所定労働日数についても、年間の数字を把握した上で、一日当たりの平均賃金額を算定して、助成額を計算しております。

問 69　特例の措置について「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」となっています。令和２年７月２３日をまたがって休業する場合、助成金の取扱いはどうなりますか。

答　休業等の初日（事業主が任意に設定）から１年間、例えば、休業等の初日が令和２年７月２３日であれば、令和３年７月２２日までの間に実施した休業等が助成対象になります。

問 70　支給限度日数（１年間で１００日）とは何ですか。「今回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）。」とはどういう意味なのでしょうか。

答

◯　休業等の初日から１年間で従業員１人につき１００日分の休業等が支給限度日数になります。

◯　従業員１０人の場合は１０人掛ける１００日、１０００人日分を限度に支給されます。

◯　今回の特例措置により、過去に雇用調整助成金を別途受給していた場合の受給日数を、今回の特例措置による受給の支給限度日数１００日から差し引くことはしません。

◯　例えば、今回の特例により雇用調整助成金を活用する前、例えば令和元年５月から８月の間に５０日分別途受給していた場合、今回受給できる日数は、通常は残り５０日ですが、「今回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（支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません）。」としたため、１００日の支給限度日数まで受給できます。

問 71　休業の予定が計画届の内容から変更になりました。何か手続きは必要ですか。

答

◯　休業計画届と休業の予定が変更になった場合について、計画の範囲内で休業日が減少した場合、変更届は必要ありません。

◯　休業日が増えた場合は変更届を提出してください。なお、メール、FAX、郵送におり支給申請日までに提出いただければ結構です。