

雇用調整助成金 FAQ

(令和2年5月11日時点版)

(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。

(3) 事業主の要件

- 問12 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13 労働者を解雇しても4/5の助成は受けられますか。
- 問14 ○○の事業を行っていますが、助成金の対象となりますか。
- 問15 対象となる風俗関連事業者の範囲を教えてください。
- 問16 事業所設置後1年未満の事業主は対象となりますか。
- 問17 雇用量の要件の緩和について教えてください。
- 問18 生産指標の要件の緩和について教えてください。
- 問19 以前、雇用調整助成金を受給したことがあります。再度受給できますか。
- 問20 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。
- 問21 派遣先企業が派遣契約を解除し、派遣元に休業手当相当額の損害賠償を行った場合、派遣先企業は助成金の対象となりますか。また、派遣元は派遣先から損害賠償を受けても、助成金の対象となるのですか。
- 問22 労働保険料の未納や労働関係法令違反で不支給要件に該当していますが、従業員の雇用維持のため雇用調整助成金を利用できませんか。

(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 非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の休業手当の支払い率を正社員より低く定めることは、同一労働同一賃金の考え方に反しないでしょうか。
- 問 42 「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。

問 43 タクシー業を営む当社では、24 時間サービスを提供するため、2 日分の法定労働時間 16 時間を 1 勤務に集中して労働する「隔日勤務」を採用しているが、この勤務形態で休業を実施した場合、雇用調整助成金は 1 日分しか支給されないのですか。

(7) 緊急雇用安定助成金（※令和 2 年 3 月 31 日までは、緊急特定地域特別雇用安定助成金）

問 44 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 45 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 46 雇用保険被保険者でない方（週 20 時間未満の労働者）を対象とした「緊急雇用安定助成金」について教えてください。

問 47 雇用保険被保険者の定義を教えてください。

問 48 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 49 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 50 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 51 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 52 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 53 助成金額の算定はどのように行われるのでしょうか。

問 54 どの程度の受給額となるのか教えてください。

問 55 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 56 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 57 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 58 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 59 複数月にわたる場合、まとめて申請ができますか。

問 60 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 61 支給申請書の書き方は何を参考にしたらいいですか。
- 問 62 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 63 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 64 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 65 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 66 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 67 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 68 申請の結果はどのように連絡がきますか。

(11) その他

- 問 69 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 70 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 71 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 72 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 73 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。

(12) 令和2年4月25日報道発表の特例措置の拡大の内容について

- 問 74 今回の拡充内容はどのようなものでしょうか。
- 問 75 なぜ、こうした拡充を行うのでしょうか。
- 問 76 この改正の詳細は、いつ公表され、どの時点の休業から適用となるのでしょうか。また、遡及はされないのでしょうか。

問 77 今回の改正では大企業向けの特例措置がありません。経営状態が苦しいのは大企業も同様であり、要件を満たせば大企業の助成率も引き上げるべきではないでしょうか。

問 78 拡充 1 と拡充 2 の違いはどこですか。

問 79 拡充 1 は、どのような企業でも対象になるのでしょうか。

問 80 拡充 1 について具体的な例を示してください。

問 81 拡充 2 の「一定の要件とは」どのようなもののでしょうか。

問 82 拡充 2 について具体的な例を示してください。

問 83 都道府県対策本部長が行う要請等とはどのようなもののでしょうか。

問 84 ○○県は要請を行われているのでしょうか。

問 85 都道府県知事によって要請の内容は違うのでしょうか。

問 86 もっと詳細な内容を教えてください。

(13) 医療機関で勤務する医療従事者の皆さんへ

問 87 医療機関の従事者が濃厚接触者に該当する場合や、当該濃厚接触者に対して保健所から就業停止要請が行われた場合は支給対象となりますか。

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、教育訓練費を支給
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年未満の事業所についても助成対象とする。
 - ⑪計画届(2回目以降のものを含む。)を6月30日まで事後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休業等規模要件の緩和
 - ⑰風俗関連事業者も限定なく対象とする
 - ⑱生産指標要件の判断期間の弾力化(問18参照)
 - ⑲労働保険料の滞納に係る不支給要件は適用しないこととする
 - ⑳労働関係法令違反に係る不支給要件は適用しないこととする

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(2 回目以降のものを含む。)を 6 月 30 日まで事後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休業等規模要件の緩和
 - ⑰生産指標要件の判断期間の弾力化(問 16 参照)
- 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
 - ⑲労働保険料の滞納に係る不支給要件は適用しないこととする
 - ⑳労働関係法令違反事業主も支給対象とする

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。

(3) 事業主の要件

問 12 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 13 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 14 ○○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 15 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 16 事業所設置後1年未満の事業主は対象となりますか。

答

- 雇用保険適用事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。(※令和2年4月22日の特例の拡充(生産指標の判断期間の弾力化など)により対象事業主となる範囲が拡大しました。)
- 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、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、初回の休業等計画届を提出する月の前々月から直近1年間であって適切と認められる1か月分の指標で比較します。(※比較に用いる月に雇用保険適用事業所となっており、その期間を通じて雇用保険被保険者である従業員がいることが必要となります)

問 17 雇用量の要件の緩和について教えてください。

答

- 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 18 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、休業等を実施する対象期間の初日が緊急対応期間（※）にある場合には、初回の計画届の属する月の前月1か月分の生産指標が、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。
（緊急対応期間は、令和2年4月1日から令和2年6月30日までの期間となっています。）
- 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又は対前々年比で確認しますが、前年に比較できる月が無い場合又は、比較することが適切でない場合等は、初回の休業等計画届を提出する月の前々月から直近1年間であって適切と認められる1か月分の指標と比較して確認します。
（※比較に用いる1か月はその期間を通して雇用保険適用事業所であり、かつ当該1か月の期間を通して雇用保険被保険者を雇用している月である必要があります。）
（※令和2年4月22日の特例の拡充（生産指標の判断期間の弾力化など）により対象事業主が拡大しました。）

問 19 以前、雇用調整助成金を受給したことがありますか、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 20 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。

問 21 派遣先企業が派遣契約を解除し、派遣元に休業手当相当額の損害賠償を行った場合、派遣先企業は助成金の対象となりますか。また、派遣元は派遣先から損害賠償を受けても、助成金の対象となるのですか。

答

- 派遣労働者と雇用関係のある派遣元が助成金の対象となり、派遣先は対象となりません。
- また、派遣先が派遣元に休業手当相当額の損害賠償を行った場合であっても、派遣元は助成対象となります

問 22 労働保険料の未納や労働関係法令違反で不支給要件に該当していますが、従業員の雇用維持のため雇用調整助成金を利用できませんか。

答

- 今般の「緊急対応期間の特例」は、新型コロナウイルス感染症の拡大が見られる状況下において、雇用維持を最優先とした緊急時の対応であることから、労働保険料の未納や労働関係法令違反の不支給要件に該当していても、特例的に利用いただくことが可能です。
- ただし、一定の条件がありますので、まずは、管轄の労働局に御相談ください。

(4) 対象となる労働者

問 23 雇用保険被保険者でない方(週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、支給対象の労働者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、1判定基礎期間の末日における労働者の数が4/5以上であり、かつ、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。
- 今回の緊急対応期間（4/1～6/30）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、緊急対応期間（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。

答 計画届の提出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短時間一斉休業として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、以下に類するような休業を実施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）

- ・ 同一勤務シフトの労働者が同一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、
- 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。
- 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。
- 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
- 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。
- 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

- 通常の場合、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 休業等規模要件について教えてください。休業等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雇用保険被保険者のみ、②雇用保険被保険者以外の者（所定労働時間 20 時間未満の者）のみ、③雇用保険被保険者と被保険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、いずれか低い方の支払率を用いて算出します。

問 41 非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の休業手当の支払い率を正社員より低く定めることは、同一労働同一賃金の考え方に反しないでしょうか。

答 法定以上の休業手当の支払い率（平均賃金の 6 割以上）を定める場合に、非正規雇用であることのみを理由に、一律に正社員より低い休業手当の支払い率を定めることは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正されたパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の規定（※）に違反する可能性があります。

※ 大企業と派遣会社は令和2年4月、中小企業は令和3年4月からの施行となっています。

問 42 「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。

問 43 タクシー業を営む当社では、24時間サービスを提供するため、2日分の法定労働時間16時間を1勤務に集中して労働する「隔日勤務」を採用しているが、この勤務形態で休業を実施した場合、雇用調整助成金は1日分しか支給されないのですか。

答 ご質問のような勤務形態で、2日分の休業手当を支払っていただければ、2日休業したのものとして、2日分の助成金を支給します。

(7) 緊急雇用安定助成金 (※旧緊急特定特定地域雇用安定助成金)

問 44 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の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 45 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の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す。

- 今般の緊急対応期間（4/1～6/30）の特例では、最近1ヶ月の生産指標が前年同月（※令和2年4月22日に拡充しております。詳細は問18参照してください。）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、以後は生産指標の確認にかかる手続きが不要です。
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生産指標の確認にかかる手続きを行う必要はありません。

問46 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（4/1～6/30）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人当たり日額8,330円が上限です。

問47 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48 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 49 雇用保険の適用事業主及び労災適用事業主以外の事業主が手続きを行う場合、どのような書類が必要ですか。

答

- 雇用保険の適用事業主及び労災適用事業主以外の事業主の場合、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。
- 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 50 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。

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 51 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（2回目以降のものを含む。）の事後提出が可能
- 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ては、1ヶ月程度で支給決定又は不支給決定を行います。

問 52 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 53 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（相当額）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 2/3、）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 54 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 55 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 56 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 57 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 58 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 休業等実施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。

○確認書類

休業協定関	休業協定書	1.休業実施予定期間・日数
-------	-------	---------------

係書類 初回届出時のみ ※変更等あった場合は再提出必要	(右の 1~4 を定めたもの)	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(※支給申請書と同時に提出する場合には、様式特第9号の署名欄への署名をもって提出を省略できる)
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(直近1か月と確認できる期間については問18参照)

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【様式特第7号】(自動計算様式あり)

実施した休業等規模、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【様式特第8号】(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。

- 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【様式特第9号】(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【様式特第6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。

○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 59 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、支給申請にあたっては、判定基礎期間又は二若しくは三の連続する判定基礎期間の単位で事業主が任意で選択可能であり、特例期間については連続しない複数の判定基礎期間及び三以上の判定基礎期間に渡ってまとめて申請する事も可能です。

問 60 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、都道府県労働局及び管轄ハローワーク(一部の労働局を除く。詳しくは雇用調整助成金のお問い合わせ先一覧をご参照ください。)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 61 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。

都道府県労働局及び管轄ハローワーク(一部の労働局を除く。詳しくは雇用調整助成金のお問い合わせ先一覧をご参照ください。)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 62 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 63 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 64 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 65 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 66 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 67 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 68 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 69 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

※なお、比較できる月の詳細については、問18参照ください。

問 70 様式第特第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。

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 71 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 72 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の令和元年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 73 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、FAX、郵送により支給申請日までに提出いただければ結構です。

(12) 令和2年4月25日報道発表の特例措置の拡大の内容について (※)

※なお、事業主の皆様にも前広に安心していただけるよう政府としての方針を先行して表明したものです。申し訳ございませんが、本特例措置の詳細については、5月上旬頃を目途に発表しますので、ご注意ください。

問 74 今回の拡充内容はどのようなものでしょうか。

答

- 拡充内容は2点です。
 - ① 中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合、賃金の60%を超えて休業手当を支給する部分に係る助成率を特例的に10/10とします。
 - ② 都道府県知事による休業等の要請を受けた中でも、中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、かつ、100%の休業手当を支払っているなど一定の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とします。
- この措置については、緊急事態宣言が出された4月8日に遡ります。具体的

には、4月8日以降の期間に係っている休業に対する手当の支給に適用することとします。

なお、(6月30日までの)緊急対応期間中に限り適用します。

問 75 なぜ、こうした拡充を行うのでしょうか。

答

- 新型コロナウイルス感染症の拡大防止が図られる中で、経済活動に急激な影響が及んでいます。また、長期にわたる休業が求められており、労働者の雇用を維持し、その生活の安定を確保することが重要です
- そこで、高率の休業手当が支払われ、また、休業等要請を受けた場合にも労働者の雇用の維持と生活の安定が図られるよう特例措置を講じることとしました。

問 76 この改正の詳細は、いつ公表され、どの時点の休業から適用となるのでしょうか。また、遡及はされないのですか。

答

- 今回の措置については、緊急事態宣言が出された4月8日に遡ります。具体的には、4月8日以降の期間に係っている休業に対する手当の支給に適用することとします。

なお、(6月30日までの)緊急対応期間中に限り適用します。

- また、本特例措置の詳細については、5月上旬頃を目途に発表しますので、大変申し訳ありませんが、もうしばらくお待ちください。

問 77 今回の改正では大企業向けの特例措置がありません。経営状態が苦しいのは大企業も同様であり、要件を満たせば大企業の助成率も引き上げるべきではないでしょうか。

答 一般的に、大企業に比べ中小企業の方が、高率の休業手当を支払うことが難しいと考えられるので、限られた財源の中で優先的に対応すべく、今回の特例措置は中小企業を対象にしています。

問 78 拡充1と拡充2の違いはどこですか。

答

- いずれも、解雇等を行っていない中小企業が対象になる点は同様です。
- その上で、拡充1については、賃金の60%を超えて休業手当を支給する部分に係る助成率を特例的に10/10とするものです。
- また、拡充2については、

- ① 新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づき都道府県対策本部長が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っている、
 - ② 労働者の休業に対して100%の休業手当を支払っていること、又は、上限額（8,330円）以上の休業手当を支払っている、
- という2点を満たす場合に、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とします。

○ いずれも、上限額8,330円を超えて、助成が出ることはありませんので、その点にご留意ください。

問79 拡充1は、どのような企業でも対象になるのでしょうか。

答

○ 拡充1は、解雇等を行っていない中小企業が対象となります。その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、詳細が公表された後に、お問い合わせください。

問80 拡充1について具体的な例を示してください。

答

- 例えば、賃金が8,000円だった場合、休業手当支払率60%の4,800円については、助成率は9/10であり、助成額は4,320円、企業負担額は480円です。
- 他方で、休業手当支払率60%を超える部分の助成率は10/10となります。支払率が80%だった場合は、支払率60%を超える20%分の休業手当額は、1,600円ですが、全額が助成されます。また、支払率が100%だった場合は、支払率60%を超える40%分の休業手当額は、3,200円ですが、全額が助成されます。
- つまり、賃金の60%の休業手当を支払う場合と、賃金の100%の休業手当を支払う場合とで、企業の負担額（480円）は変わりません。（ただし、1人1日当たりの助成額の上限は、8,330円です。）

問81 拡充2の「一定の要件とは」どのようなもののでしょうか。

答

- 拡充2は、中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、下記の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とするものです。
- 一定の要件とは、
 - ① 新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づき都道府県対策本部長が

行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っている、

- ② 労働者の休業に対して100%の休業手当を支払っていること、又は、上限額（8,330円）以上の休業手当を支払っている、
- という2点を満たすことが必要です。

- なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、詳細が公表された後に、労働局へお問い合わせください。

問 82 拡充2について具体的な例を示してください。

答

- 例えば、賃金が8,000円で、100%の休業手当を支払っている場合、助成率は10/10となり、企業の負担は生じません。
- また、賃金が9,000円で、助成額の上限である8,330円以上の休業手当を支払っている場合も、助成率は10/10となりますが、助成額の上限があるので、助成額は8,330円です。

つまり、助成額の上限である8,330円以上の休業手当を支払っている場合は、その額まで助成されることとなります。ただし、この場合、休業手当支払率は60%以上である必要がありますので、ご注意ください。

問 83 都道府県対策本部長が行う要請等とはどのようなものでしょうか。

答

- 都道府県対策本部長が行う要請等とは、①新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく、都道府県対策本部長の協力の要請（24条第9項）、感染を防止するための協力要請・協力指示（45条2項・3項）、②その他、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づかないが、これに基づく要請に類すると認められるものです。

- 詳細については、5月上旬に公表を予定しておりますので、大変申し訳ございませんが、お待ちください。

問 84 ○○県は要請を行われているのでしょうか。

答 各都道府県のHPを御確認ください。

問 85 都道府県知事によって要請の内容は違うのでしょうか。

答 各都道府県のHPを御確認ください。

問 86 もっと詳細な内容を教えてください。

答 本特例措置の詳細については、5月上旬頃を目途に発表しますので、大変申し訳ありませんが、もうしばらくお待ちください。

(13) 医療機関で勤務する医療従事者の皆さんへ

問 87 医療機関の従事者が濃厚接触者に該当する場合や、当該濃厚接触者に対して保健所から就業停止要請が行われた場合は支給対象となりますか。

答 雇用調整助成金は、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、事業主が労働者を休業させた場合に支給するものです。

そのため、雇用調整助成金の助成対象となった医療機関の事業主が、保健所から就業停止要請が出ているか否かにかかわらず、感染拡大防止のために、濃厚接触者である従業員を休ませた場合については、当該濃厚接触者である従業員を対象労働者として含めることができます（令和2年1月24日からの特例措置で対象としています。）。

ただし、当該従業員が新型コロナウイルス感染症に感染して働けなくなった場合は、労働の能力がないことになるため、対象労働者として含めることができません。このため、勤務する医療機関に特別休暇制度等がある場合には、この休暇制度等を活用して休暇させることがのぞましいと考えます。