

## 雇用調整助成金の概要と特例措置のまとめ

要件等	原則	新型コロナウイルス感染症特例措置		
		一般期間（休業日の初回が1/24～7/23）	緊急対応期間（4/1～6/30）	
対象事業主	①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。 ②雇用保険に <b>1年以上</b> 加入していること。	①新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（全業種）※行政からの要請を受け自主的に休業をした場合を含む。 ②雇用保険に加入していること。（ <b>1年以上加入の要件は廃止</b> ）		
対象労働者	休業等をする労働者は雇用保険被保険者であること。（ <b>保険加入期間が6か月未満、日雇い被保険者を除く</b> ）	保険加入期間が6か月未満の雇用保険被保険者も対象とする。	雇用保険未加入者も対象に含める。	
支給要件	生産量要件要件	売上、生産量等の事業活動にかかわる指標が、景気の変動等により、最近3か月間で前年同期比で <b>30%以上減少</b> したこと。  ※売上のほか営業利益等指標は利益に関することでも構わない。売上が下がって利益が上がっても、1つの指標で下がっていればよいし、今は売上しか見ていない。（4月9日 ハローワーク木場・大森 助成金係） ※部門ごとに売上等の減少率が異なる場合でも、その部門が雇用保険適用事業所としてそれぞれ独立しておらず、またそもそも部門ごとに売上等の集計をしていなければ会社全体の指標をとる。（4月9日 ハローワーク大森 助成金係）	<b>1か月10%以上低下</b> （事業所設置後1年未満のため前年同月比がない場合は、2019年12月と比較）	<b>1か月5%以上低下</b>
	雇用量要件	雇用保険被保険者及び事業所に受け入れている派遣労働者の最近3か月の平均が、前年同期比で、大企業は5%を超え、かつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上増加していないこと。	<b>撤廃</b>	
	労使協定の締結	<b>休業を開始する前に従業員代表等と労使協定を締結</b> すること。また休業開始前に、「計画届」を提出する必要がある。		
	休業規模要件	<b>休業規模が1/15（中小企業の場合は1/20）以上必要。</b> 休業延日数（休業+教育訓練実施日）÷助成対象の休業延日数＝休業規模		
	その他①	受給に必要な書類を整備し、助成金の受給手続きにあたり行政機関に提出し、かつ保管した書類を行政機関の求めに応じて速やかに提出すること。		
	その他②	労働局等の実地調査を受け入れること。		
	その他③	不支給要件に該当しないこと。（不支給要件は省略）		
対象期間	事業主が指定した1年間の期間をいう。この間に実施した休業・教育訓練・（在籍）出向が、助成金の給付対象となる。なお1つの対象期間が終了後、引き続き受給しようとする場合は、 <b>受給した期間から1年間をクーリング期間としてあける必要がある。</b>	<b>クーリング期間の撤廃</b>		

	支給限度日数	1年間で100日、3年で150日が上限 (1日とは対象労働者として届出た人数で、休業等の延べ日数を除した日数をいう。)	限度日数は原則通り ※過去に対象となった事業主は、過去の受給日数を限度日数から差し引かない。	左記+緊急対応期間
	申請手順	雇用調整の計画(労使協定締結)→雇用調整開始2週間前までに計画届出(1回目・2回目)→雇用調整実施→雇用調整終了後2週間以内に支給申請	雇用調整後に計画届出をすることを認める。(1月24日～5月31日まで)	雇用調整後に計画届出をすることを認める。(1月24日～6月30日まで)
支給期間・支給額・申請手順	支給額(休業・教育訓練)	<p>【休業】 雇用保険料算定対象となった1年間の賃金総額(年度更新の資料を使用する)÷被保険者の延べ人数(月ごとの平均人数の合計)÷所定労働日数の合計=平均賃金日額 平均賃金日額×休業手当の支給率×助成率=助成額</p> <p>助成率は3分の2(大企業は2分の1)、ただし1日あたり8,330円が上限(2020年3月2日時点)する。</p> <p>【教育訓練】 休業の場合の助成額に1,200円を加算する。</p> <p>※休業手当の支給率が、例えば正社員に80%、契約社員に60%等異なる場合、低いほうの支給率で計算する。(雇用調整助成金ガイドブック、取扱要領に記載はない。『疑義照会』を根拠に処理している。4月9日 ハローワーク大森助成金係)</p> <p>※休業をした日と同じ判定基礎期間内に残業があれば、その額を助成額から差し引く。また、対象期間の所定労働日数が合理的な理由なく直前1年かより増加した場合は、休業・教育訓練をおこなった日から差し引く。</p> <p>※他の助成金を受給している場合併給調整がある点に注意</p>	原則通り	<p>中小企業：5分の4 大企業：2分の1 &lt;解雇等を行わない場合&gt; 中小企業：10分の9 大企業：4分の3</p>
	支給額(出向)	出向元の出向労働者の賃金に対する負担額に2分の1を乗じた額に、助成率の3分の2(大企業は2分の1)を乗じた額、ただし、雇用保険基本手当日額の最高額に365分の330を乗じた額が上限		
対象となる休業等	休業	<p>次の条件をすべてみたすもの</p> <p>①労使間の協定によるもの</p> <p>②対象期間(1年間)のうちに行われるもの</p> <p>③判定基礎期間(原則賃金計算期間をいう)における対象労働者にかかわる休業又は教育訓練の延日数が、対象労働者にかかわる所定労働延べ日数の20分の1(大企業は15分の1)以上となること。</p> <p>④労基法第26条に定める休業手当以上の休業手当を払うこと。</p> <p>⑤所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。</p> <p>⑥所定労働日の全一日にわたるもの、または所定労働時間内に当該事業所における対象労働者全員について一斉に1時間以上行われるもの(短時間休業)であること。</p> <p>※事業所に所属する一部の従業員を休業させる場合も該当する。</p>		

教育訓練	<p>次の条件をすべて満たすもの</p> <p>①～③は休業と同じ。</p> <p>④職業に関連する知識技術の習得または向上を目的とする教育、訓練、講習等であって、受講日当時に業務(助成金対象の教育訓練は除く)につかせないこと。</p> <p>⑤所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。</p> <p>⑥事業主自ら実施する事業所内訓練(全日又は半日(3時間以上所定労働時間未満))か、事業主以外が実施する訓練であって所定労働時間内の全日または半日にわたり行われるものであること。</p>		
出向	省略(14個の条件を満たす必要がある。)		