

報道関係者各位

令和2年5月1日

【照会先】

職業安定局 雇用開発企画課

課長：松永 久

課長補佐：宮本 淳子

(代表) 03-5253-1111

雇用調整助成金の特例措置を実施します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用の維持に努めてください。～

1. 雇用調整助成金の特例措置のポイント

先般（4月25日）、雇用調整助成金の特例措置の更なる拡大についてお知らせしていましたが、本日、関係省令が公布されました。令和2年4月8日以降の休業等に遡及して適用されます。

具体的な内容は以下のとおりです。

(1) 中小企業が都道府県知事からの休業要請を受ける等、一定の要件を満たす場合は、休業手当全体の助成率を特例的に100%とします。

休業等要請を受けた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100%とします。

- ・ 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こと
- ・ 以下のいずれかに該当する手当を支払っていること
 - ①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
 - ②上限額(8,330円)以上の休業手当を支払っていること(支払率が60%以上の場合に限る)

※教育訓練を行わせた場合も同様

(2) (1)に該当しない場合であっても、中小企業が休業手当を支給する際、支払率が60%を超える部分の助成率を特例的に100%とします。

中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、賃金の60%を超えて休業手当を支給する場合、60%を超える部分に係る助成率を特例的に100%にします。

※教育訓練を行わせた場合も同様

※ 対象労働者1人1日当たり8,330円が上限です。

2. 生産指標の比較対象となる月の要件を緩和しました（4月22日～）

新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置では、雇用助成助成金の支給に当たって、最近1か月間（計画届を提出する月の前月）の生産指標（※1）と前年同月の生産指標とを比較（※2）することとし、事業所を設置して1年に満たず、前年同月と比較できない事業所については、令和元年12月と比較（※2）できることとしていました。

今般、これを緩和し、前年同月とは適切な比較ができない場合は、前々年同月との比較や、前年同月から12か月のうち適切な1か月（※3）との比較が可能となりました。

これにより、令和2年1月以降に設置された雇用保険適用事業所も助成を受けられるようになります。

※1 売上高又は生産量等の事業活動を示す指標

※2 生産指標が5%以上減少していることが必要
（休業期間の初日が緊急対応期間外である場合は10%以上の減少が必要）

※3 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。

なお、5月中にオンラインでの申請ができるように準備を進めています。詳細については、あらためて公表しますので、お問い合わせは、もうしばらくお待ち下さい。

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 中小企業の皆様への 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等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部(一定の要件を満たす場合は全部)が国によって助成される制度です。

【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**中小企業**を対象とします。

【特例措置の内容】 例として、以下括弧内に平均賃金が1日8,000円である場合の助成額(※)を記載しています
※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。

休業又は教育訓練を実施した場合

解雇等(※)を行わなかった場合 (※) 解雇と見なされる有期契約労働者の雇い止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。

令和2年4月8日～
令和2年6月30日までの期間
に休業していること

事業主が賃金の60%の休業手当を支給する場合
(事業主が4,800円の休業手当を支払った場合)

事業主が賃金の**60%を超えて**休業手当を支給する場合
(例えば、事業主が80%の6,400円の休業手当を支払った場合)

- 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
- 以下のいずれかに該当する手当を支払っていること
 - ①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
 - ②上限額(8,330円)以上の休業手当を支払っていること
(支払率60%以上である場合に限る)

その他要件を満たした場合(詳細は裏面へ)

事業主が支払った休業手当等のうち、80%を国が助成

※令和2年4月1日から令和2年6月30日までの休業等について適用

事業主が支払った休業手当等のうち、90%を国が助成(国が4,320円を助成するので、事業主の負担は4,800-4,320=480円)

※対象労働者に休業手当等を多く支払っても、事業主の負担額は同じ(上記2例は、事業主の負担は同じ480円)

事業主が支払った休業手当等のうち、**60%を超えた部分**について100%を国が助成(国が4,320+1,600=5,920円を助成するので、事業主の負担は6,400-5,920=480円)

事業主が支払った休業手当等のうち、**100%**を国が助成(事業主の負担は0円)

※令和2年4月8日から令和2年6月30日までの休業等について適用

※対象労働者
1人1日当たり8,330円が上限

◆その他主な支給要件

	備考
①経済上の理由により休業等を実施すること	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た場合 ・ 行政からの営業自粛の要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小した場合
②生産指標要件	○ 次のいずれかを満たすことが必要です。 ・ 最近1か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の売上が 前年同月 と比較して5%減少していること ・ 前年同月とは適切な比較ができない場合は、 ① 前々年同月との比較 ② 前年同月から12か月のうち適切な1か月と比較して5%減少していること ※対象期間の初日が令和2年4月1日～6月30日以外の場合は10%の減少が必要
③休業規模要件	休業等の延日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/40以上であること
④短時間休業を実施する場合	対象労働者が事業所内の部門、店舗等施設ごとに1時間単位で休業する場合も助成対象となっています。
④その他共通要件	詳細は最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

◆その他主な特例措置

※詳細は厚生労働省のHPをご確認ください。

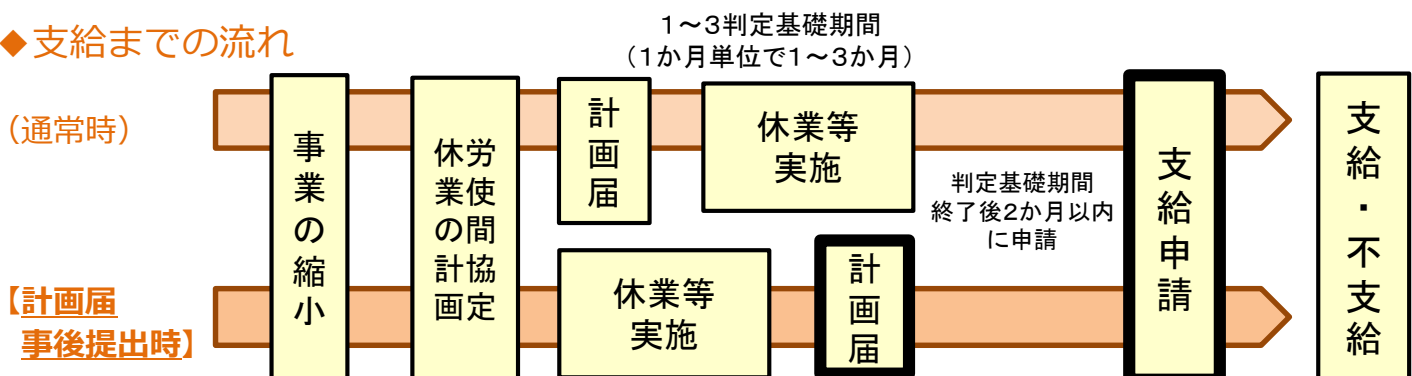
【助成内容・対象に関する特例】

- 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、加算額が引き上げられています。【中小企業：2,400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。
- 新規学卒採用者等に対し休業・教育訓練を実施し、休業手当等を支払った場合も、国がその一部（又は全部）を助成しています。
- 雇用保険被保険者でない労働者（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）を休業させ、休業手当を支払った場合も、国がその一部（又は全部）を助成しています。

【雇用調整助成金の活用しやすさに関する特例】

- 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日までは計画届の事後提出を可能としています（2回目以降の事後提出も可能としています）。
- **令和2年1月24日以降に設置した事業主も対象としています。**

◆支給までの流れ



※日本政策金融公庫等や商工中金、民間金融機関による実質無利子・無担保融資もご利用ください。
詳細は経済産業省HP特設ページに掲載しております。

<https://www.meti.go.jp/covid-19/> <<https://www.meti.go.jp/covid-19/>> <<https://www.meti.go.jp/covid-19/>>