

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追加実施します

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。

【追加の特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 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ます。
- ② 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、
ア 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**、
イ **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)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、**令和2年5月31日まで**可能です。
- ④ 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。)
- ⑤ 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ています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 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。

【雇用調整助成金の経済上の理由の例】

- ・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
- ・市民活動が自粛されたことにより、客数が減った場合
- ・風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減った場合
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

厚生労働省HP



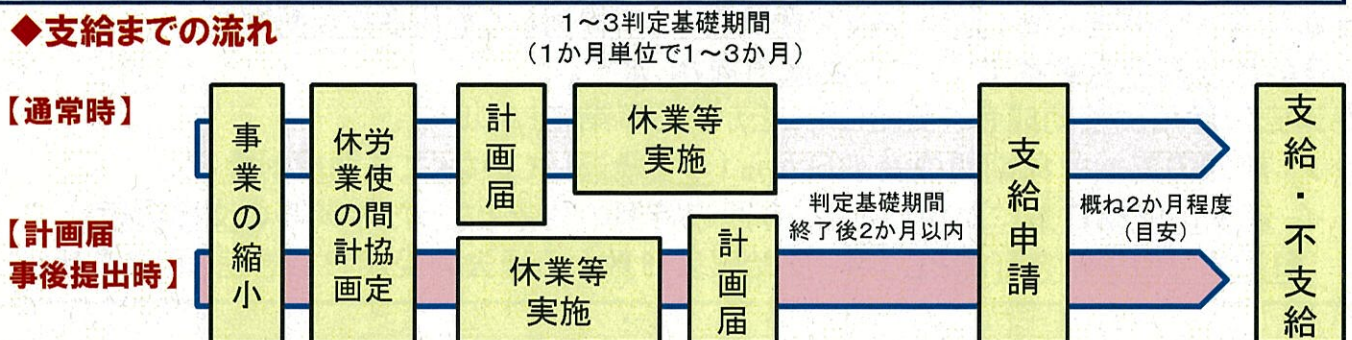
LL020325企

| 助成内容と受給できる金額 | 助成率(大企業) | 助成率(中小企業) |
|---|---------------|-----------|
| 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、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 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) ※ 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を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。 | 1/2 | 2/3 |
| 教育訓練を実施したときの加算(額) | 1人1日当たり1,200円 | |
| 支給限度日数 | 1年間で100日 | |

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出することが必要です。(※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。)
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合)※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

休業等実施計画届
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用)

【添付】労使協定書

【添付】事業所の状況に関する書類
(生産指標は届出前月の数値で確認します。)

休業予定日、規模等を記載。

事業縮小の状況を記載。

- ・ 労使協定書
- ・ 労働者代表確認書類
- ・ 生産指標(売上高等)のわかる書類
- ・ 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類等



◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

- ① 休業の実施予定時期・日数、② 休業の時間数、
- ③ 対象となる労働者の範囲及び人数、④ 休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
 - 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること等
 - 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
 - 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
 - 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20(大企業の場合は1/15)以上となるものであること。
- 詳細については、最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。
支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当額の算定基準の整理にご協力ください。

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金 (労働者を雇用する事業主の方向け)

令和2年2月27日から3月31日までの間に

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども
 - ・ 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども
- の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、**有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主に対する助成金制度を創設します!**

* 詳細は裏面をご参照ください

事業主の皆様におかれては、本助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いします。

【助成内容】

- **有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額 × 10 / 10**

具体的には、対象労働者1人につき、対象労働者の日額換算賃金額(※) × 有給休暇の日数により算出した合計額を支給します。

※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの(8,330円を超える場合は8,330円)

【申請期間】

- **令和2年3月18日～6月30日まで**です。

- * ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。
- * 事業所単位ではなく法人ごとの申請となります。また、法人内の対象労働者について1度にまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。

②お問い合わせについては、

学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター ※土日・祝日含む
0120-60-3999 (受付時間: 9:00~21:00)

③申請書の提出は、**学校等休業助成金・支援金受付センター**(厚生労働省の委託事業者)に郵送(配達記録が残るもの)してください。(本社等の所在地により以下の4つに分かれます)

・ **関東地区** (茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川)

〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 6階662執務室

・ **東北、関西、四国、中国地区**

(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知)

〒105-0014 東京都港区芝2-28-8 芝二丁目ビル4階

・ **北陸、中部、九州・沖縄地区**

(新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)

〒170-6025 東京都豊島区東池袋3-1-1サンシャイン60 25階

・ **北海道地区**

〒550-8798 大阪西郵便局私書箱62号

新型コロナ 休暇支援 **検索**



- ※ 申請書は、厚生労働省HPから印刷して使用して下さい。(印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい。)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html
- ※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報個人の方に電話等で問い合わせることはありません。
- ※ 雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局等でも受け付けますのでご相談ください。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

○「臨時休業等」とは

・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です（※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して特別に欠席を認める場合は対象となります。）

○「小学校等」とは

・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。）、特別支援学校（全ての部）

★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）等も含む。

・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス

・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

・新型コロナウイルスに感染した者
・発熱等の風邪症状が見られる者
・新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者

③対象となる保護者

・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

・上記のほか、各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

④対象となる有給の休暇の範囲

○春休み、土日・祝日に取得した休暇の扱い

「(1)の臨時休業等をした小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：学校の元々の休日以外の日（※春休みや日曜日など元々休みの日は対象外）
- ・その他の施設（放課後児童クラブ等）：本来施設が利用可能な日

「(2)新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

・学校の春休みなどにかかわらず、令和2年2月27日から同年3月31日までの間は対象

○半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

○就業規則等における規定の有無

・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則等が整備されていない場合でも要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

○年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

・対象となります。（ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。）

○労働者に対して支払う賃金の額

・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。

（助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。）