

全国社会保険労務士会連合会

# 新型コロナウイルスによる 雇用関係助成金①制度概要

雇用調整助成金の概要をご案内します

特定社会保険労務士 安中 繁

(全国社会保険労務士会連合会働き方改革関連法部会委員)

2020年4月17日

# 雇用調整助成金とは

□ 事業活動の縮小を余儀なくされた事業主であって、

生産指標（売上等）が下がっていること

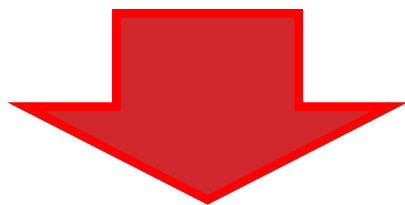
□ 労働者の雇用を維持する取組み（雇用調整）をしたものに、

休業中の社員に休業手当を支給していること

労働者に支払った休業手当に対する助成や、  
援助を行うもの

# 雇用調整助成金とは？

コロナウイルスの影響で、受注縮小・売上が落ち込んでしまった！結果、従業員30名を10日間休ませざるを得ない！！



30名×6,000円×10日=1,800,000円

国から支給されます！

会社の前年平均給与（日給）15,000円で、休業手当の支給割合が60%であったときの計算です。  
(15,000×60%=9,000円←この約67%が助成されます)

# 緊急対応期間(=4月1日～6月30日)

## 新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金

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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置 <b>緊急対応期間</b> (4月1日から6月30日まで) 感染拡大防止のため、この期間中は、 <b>全国で</b> 以下の特例措置を実施
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	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)
生産指標要件 3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和 (1か月5%以上低下)
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の 休業も助成金の対象に含める
助成率 2/3 (中小)、1/2 (大企業)	4/5(中小)、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))
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める (1月24日～6月30日まで)
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左 + 上記対象期間
短時間一斉休業のみ 休業規模要件 1/20(中小)、1/15(大企業)	短時間休業の要件を緩和 併せて、休業規模要件を緩和 (1/40(中小)、1/30(大企業))
残業相殺	残業相殺を停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率2/3(中小)、1/2(大企業) 加算額1,200円	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合9/10 (中小)、3/4 (大企業)) 加算額 2,400円(中小)、1,800円 (大企業)

# 緩和された支給要件は？(1月24日～)

## 1 雇用量増加要件の撤廃

コロナ特例

雇用保険被保険者数が前年より増加していてもOK

## 2 事業所設置後1年以上要件が撤廃

コロナ特例

売上比較は、令和1年12月度対比で行います

## 3 計画届を後出し可能に

コロナ特例

既に実施している休業等につき、6月30日まで

# 緩和された支給要件は？(1月24日～)

## 4 「残業相殺」の停止

コロナ特例

稼働日に残業があっても、助成金の減額はナシ

## 5 新卒採用者も助成の対象に！

コロナ特例

被保険者期間 6 か月以上要件が撤廃

## 6 短時間休業のローテーションも可能

コロナ特例

短時間休業は一斉に実施する必要がある要件が撤廃

# 緩和された支給要件は？(4月1日～)

## 1 支給割合の拡充

コロナ特例

4月1日以降開始の休業に対して80%または90%※中小

## 2 売上が前年同期比5%以上ダウン！

コロナ特例

前年同月（1か月）対比。1/24～3/31は10%ダウン

## 3 雇用保険未加入者も受給対象に！

コロナ特例

※受給額の計算方法が異なるため注意

# 緩和された支給要件は？(4月1日～)

## 4 支給限度日数が別カウント

コロナ特例

「年間上限100日」＋4月1日～6月30日

## 5 教育訓練加算の拡充

コロナ特例

2,400円／人・日 ※大企業の場合 1,800円／人・日

※在宅からの研修参加もOK

ワンポイント

このほか、クーリング期間の撤廃も行われます



# 緊急対応期間中の受給額

コロナウイルスの影響で、受注縮小・売上が落ち込んでしまった！結果、従業員30名を10日間休ませざるを得ない！！



$$30 \text{名} \times 8,100 \text{円} \times 10 \text{日} = \underline{\underline{2,430,000 \text{円}}}$$

実際に支払った休業手当の額と連動しない  
ことに注目！！

国から支給されます！

会社の前年平均給与（日給）15,000円で、  
休業手当の支給割合が60%であったときの計算です。  
(15,000×60%=9,000円←この80% (or90%) が助成されます)

# 具体例

国から支給される額

**2,430,000円**

昨年の実績から算出した額

会社が支払った休業手当

Aさん 単価6,000円  
Bさん 単価5,000円  
Cさん 単価4,000円  
Dさん 単価13,000円

・  
・

総額 **2,530,000円**

差額 = **100,000円**

支払った休業手当のちょうど80%（90%）ではない

# 雇用保険未加入者も対象とする場合の受給額

コロナウイルスの影響で、受注縮小・売上が落ち込んでしまった！結果、従業員30名を10日間休ませざるを得ない！！



$$30 \text{ 名} \times 5,400 \text{ 円} \times 10 \text{ 日} = \underline{1,620,000 \text{ 円}}$$

国から支給されます！

実際に支払った休業手当の額に連動！

会社の前年平均給与（日給）にかかわらず、  
支給した休業手当の額 ÷ 人数 × 助成割合で助成金額を算出。

（＝平均休業手当額）

（6,000円 ← この80%（or90%）が助成されます）

# 雇用調整助成金、よくある勘違い！！！！

□ 会社は「臨時（コロナ）休業」としているが、社員は内勤業務があるので、出勤している

⇒助成金でいう**休業にはあたりません**

□ 会社は「縮小ながらも（平常）営業」しているので、一部の社員を休ませているけど、対象になりませんか？

⇒休ませている社員が**助成金対象休業になります**

□ 会社は全社休業としていて、社員はテレワークしているので助成金もらえますよね？

⇒**テレワークは「勤務」**なので休業にはあたりません

全国社会保険労務士会連合会

# 新型コロナウイルスによる 雇用関係助成金②申請手順

雇用調整助成金の概要をご案内します

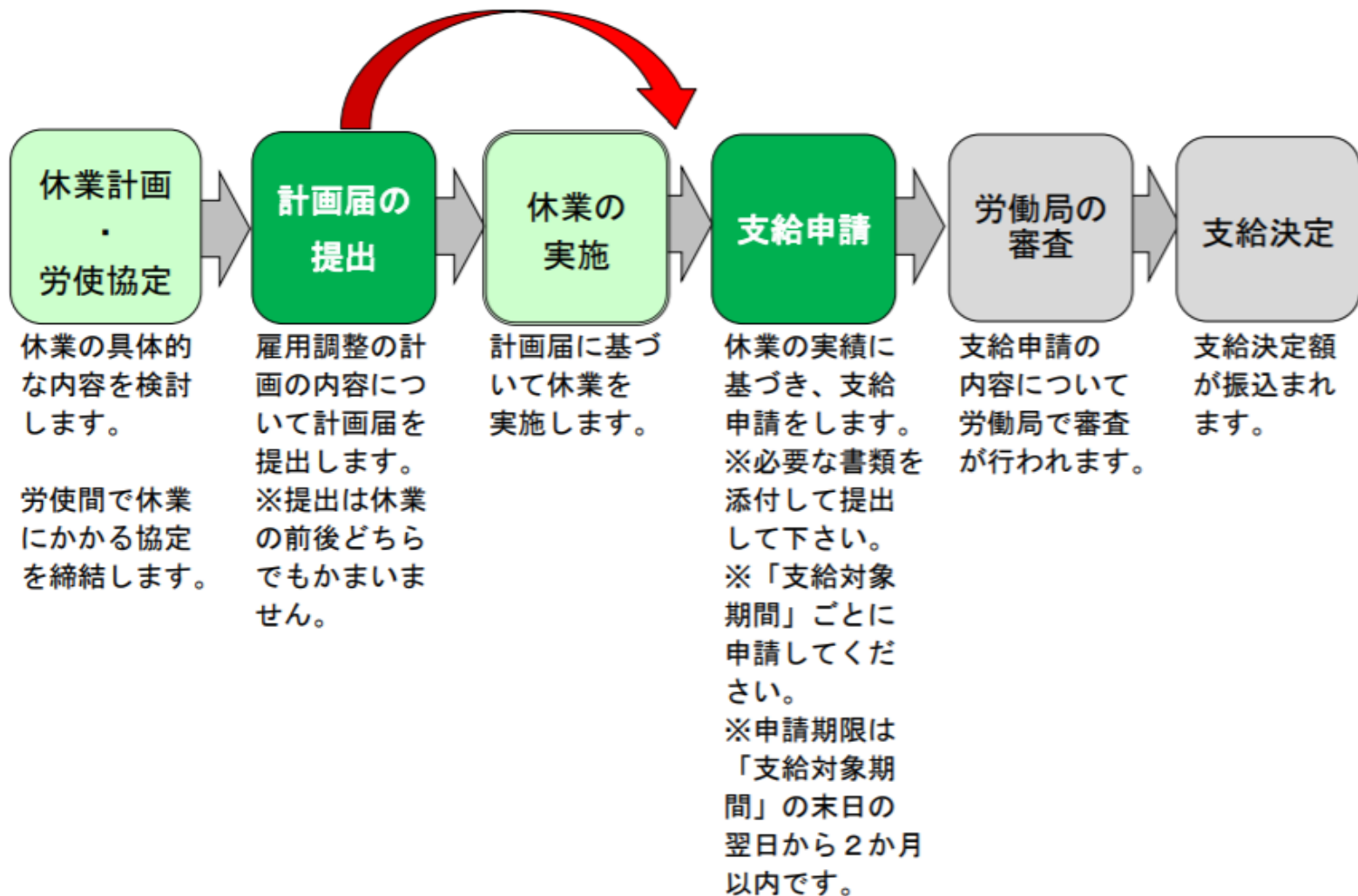
特定社会保険労務士 安中 繁

(全国社会保険労務士会連合会働き方改革関連法部会委員)

2020年4月17日

# 申請手順は？

特例として、計画届の提出は休業の実施後（事後提出）でも可能です



# 受給までのステップ

休業・研修シフトを計画しましょう！

休業・研修協定を締結しましょう

実際に休業・社内研修を実施  
必要書類をそろえ、申請を行いましょう

雇用調整助成金が入金されます

# 休業シフトの組み方アイデア

- 全社営業停止とし全社員一定期間休業
- 縮小営業とし全社員ローテーションで休業

A / B / C 班に分ける等工夫しましょう

- 縮小営業とし一定の社員（新入社員、アルバイト、○等級以下の社員、○○職種の社員、通勤が○分以上の社員 等）は一定期間休業
- 曜日限定で営業・営業停止
- 連休中日を休業日とする 等

自社に最適なローテーションを組みましょう



# 休業手当の支給割合はどうする？

## 労基法上のルール

直近3か月間に支払った賃金総額 ÷ 3か月総暦日数  
× 60%

## その他の方法でもOK！

例) 基本給のみ全額支給

所定給与を全額（9割、8割、7割、6割）支給

### ワンポイント

・その他の方法による額が、労基法上のルールによる額の同等以上であることが必要です。

# Q & A

---

**Q 新型コロナウイルスの影響をどのように立証しますか？**

⇒コロナ特例を使う場合であっても、コロナが原因であることを立証する必要はありません。申立てで足ります。

**Q 一部の従業員を「解雇」しました。助成金は出ますか？**

⇒ハイ！この場合でも支給される助成金です。

※解雇予告をした日以降は、その人は対象となりません。

**Q 必要書類は？**

⇒日頃の労務管理が適正に行われていれば難しい書類ではありません。さらに緩和措置も講じられました。

# 主な添付書類

- 売上が5%下がったことを証明する書類  
⇒ 月次試算表等、もともと会社が備えている書類でOK！
  
- 休業協定書  
⇒ 全従業員の署名が不要に！
  
- 労働保険料確定申告書や、履歴事項証明書も不要に！

記載事項は、5割削減されています！

全国社会保険労務士会連合会

# 新型コロナウイルスによる 雇用関係助成金③教育訓練加算

雇用調整助成金の概要をご案内します

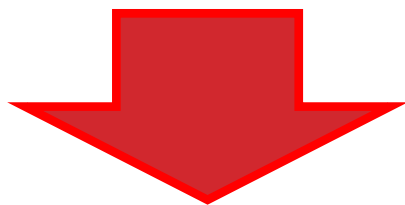
特定社会保険労務士 安中 繁

(全国社会保険労務士会連合会働き方改革関連法部会委員)

2020年4月17日

# 社員育成の大チャンス！？

従業員30名を10日間休ませるのではなく、この期間に腰を据えて従業員育成を行ったらどうなるか？？



30名×10,730円×10日 = **3,219,000円**

教育訓練加算としてプラス72万円

国から支給されます！

会社の前年平均給与（日給）15,000円の場合

（15,000×100% = 15,000円 ← この80% (or 90%) ※上限8,330円/日 + 教育訓練加算2,400円 が助成されます）

# 緩和された支給要件は？(4月1日～)

## 1 従来から実施すべき研修も対象に

コロナ特例

管理職研修、ハラスメント研修・・・

## 2 半日研修 + 半日勤務 も可能に

コロナ特例

研修は半日以上（かつ3時間以上）が必要

## 3 自宅からのオンライン参加も対象に

コロナ特例

「片方向」での受講も対象になります

# Q & A

---

**Q 教育訓練は、自社内で実施してもいいのですか？**

**⇒ハイ！外部講師を招かなくてもOKです**

**Q 1日2時間でもいいのでしょうか？**

**⇒教育訓練は、半日（かつ3時間）以上実施することが要件です。~~また、同日は「勤務」はしていないことが要件です~~**

**Q どんな教育訓練が対象になるのですか？**

**⇒職業に関する知識向上の研修です。**

**ハラスメント研修や、管理職研修も4月1日から対象となりました。**

# Q & A

Q 在宅・オンラインでの研修も可能ですか？

⇒ハイ！eラーニングやZOOMなどを活用し自宅から研修に参加してもらうことでも対象となります。

## 【対象となる教育訓練のまとめ】

学習形態 \ 研修内容	自社カリキュラムに基づく教育研修（商品知識向上研修）	職業人として共通して必要となる訓練（マナー・ハラスメント・メンタルヘルス研修等）	過去に行った教育訓練	職業能力の向上にかかる研修（生産性向上研修・営業力向上研修）
通常どおり	×	●	●	◎
自宅等で行うもの（自習、片方向含む）	●	●	●	●

※従来から認められているもの：◎、緊急対応期間中認められるもの：●、認められないもの：×



# 情報は目まぐるしく更新されています

## 厚生労働省のサイトをチェック

### ◆新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

### ◆総合サイト：新型コロナウイルス感染症について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)

## 全国社会保険労務士会連合会

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/>