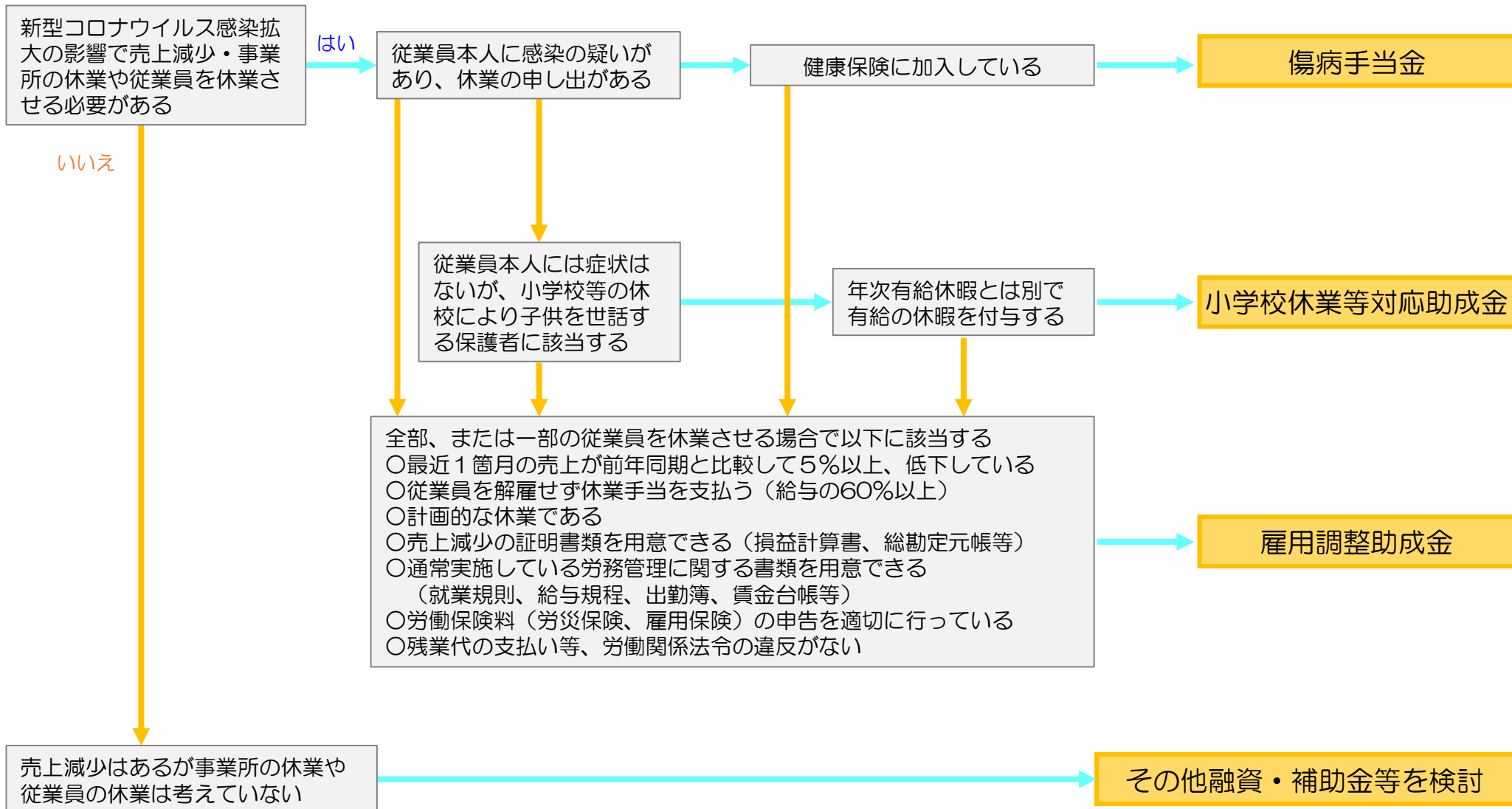


新型コロナウイルス感染拡大対策
雇用調整助成金セミナー
緊急対応措置対応版
（収録日2020年6月11日）

6月12日の要件変更に伴い一部加筆修正

社会保険労務士法人GOAL
代表社員 久保田慎平

新型コロナウイルス感染拡大に伴う雇用関係の対応まとめ



雇用調整助成金の概要

■雇用調整助成金とは

雇用調整助成金は、次のような場合に受給できる助成金

- ☑景気変動等により収益が悪化した
- ☑生産量の減少により事業の縮小が必要になった



このような状況の中にあっても**雇用を維持**しようとする事業主に
対して、休業手当の一部を補填する

労働基準法第26条

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。（新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）問7）

簡単にいうと・・・



こんな時に活用できます

コロナウイルスで仕事がなくなったから明日から会社の出勤日は半分でいいです。
でも、生活困るだろうから、会社は給与の60%以上を補償します！

→その場合は国からの休業手当の約80%~90%の助成金が受給できます。

■雇用調整助成金とは
なぜ雇用の維持が必要なのか？

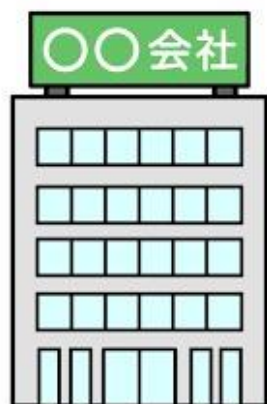
雇用維持によるメリット	雇用維持されない場合のデメリット
・ 労使の協調的・信頼的關係が増し、景氣回復後の経営・生産・販売・研究開発等の効率性が高まる。 ・ 労働者の勤労意欲・士氣の向上が図られる。 ・ 特に教育訓練を行う場合は、労働者の職業上の能力もプラスされ、生産調整に伴う円滑な配置転換や、景氣回復後の事業展開にも役立つ。	・ 労使の信頼關係が崩れ、企業活力の低下、経営の非効率化につながる。 ・ 労働者の勤労意欲・士氣の低下。 ・ 景氣回復後の人材確保が困難となり、採用、訓練の費用負担が増加。

一度失った雇用と信頼は、取り戻すことはできない！

雇用調整助成金を活用することで
事業の継続・経営改善につなげることができる

■雇用調整助成金とは 雇用調整助成金の問題点

コロナの影響で直接での申請ではなく郵送申請へ



①従業員に給与補償したので助成金ください

②必要書類を揃えて提出してください



問題点

- ☆提出書類が多すぎる
- ☆制度の変更が多すぎる。パンフレットは4月10日～3回以上変更
- ☆そもそも制度自体がわかりにくい
- ☆緊急の場合に即していない
- ☆煩雑すぎて会社は対応できない

以上の理由からスポットで対応する社労士がおらず、多くの会社が申請できない状態！

■助成金の前提条件

- 労働保険料の滞納がないこと
- 過去3年間に助成金の不正がないこと
- 暴力団関係の会社でないこと
- ~~性風俗関連営業、接待を伴う飲食業等でないこと~~
- 倒産していないこと
- 過去1年間の間に未払い賃金など労働関係法令違反がないこと

**緊急対応期間中は、すべての業種
で申請可能！
(ただし、他の要件を満たした場合)**



新型コロナウイルス感染拡大に伴う 特例措置

令和2年4月1日から**令和2年6月30日**まで(緊急対応期間)の休業等に適用
されます。

【6月12日変更】緊急対応期間:9/30まで延長

① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を引き上げます

NEW

【中小企業:2/3から**4/5**へ】【大企業:1/2から**2/3**へ】

② 以下の要件を満たし、解雇等しなかった事業主に助成率の上乘せをします

NEW

【中小企業:4/5から**9/10**へ】【大企業:2/3から**3/4**へ】

ア 1月24日から賃金締切期間(判定基礎期間)の末日までの間に事業所労働者の解雇等
(解雇と見なされる有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契
約解除等を含む。)を**していないこと**

イ 賃金締切期間(判定基礎期間)の末日における事業所労働者数が、比較期間(1月24日
から判定基礎期間の末日まで)の月平均事業所労働者数と比して**4/5以上**であること

【6月12日変更】中小企業(解雇無し)の助成率:10分の10

③ 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げをします

NEW

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、加算額の引き上げを行います。【中小企業:**2,400円**】【大企業:**1,800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。

令和2年4月1日から**令和2年6月30日**まで(緊急対応期間)の休業等に適用
されます。

【6月12日変更】緊急対応期間:9/30まで延長

④ 新規学卒採用者等も対象としています

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ています。

(※本特例は、休業等の初日が令和2年1月24日以降の休業等に適用されています。)

⑤ 支給限度日数に関わらず活用できます

NEW

「緊急対応期間」に実施した休業は、1年間に100日の**支給限度日数とは別枠で**利用
できます。

⑥ **雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象**とします

NEW

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
が対象となります。

休業等の初日が**令和2年1月24日**以降のものに**遡って**適用されます。

ただし、① 生産指標の要件緩和については、
緊急対応期間である**令和2年4月1日**から**令和2年6月30日**までの休業等に適用されます。

【6月12日変更】緊急対応期間:9/30まで延長

① 生産指標の要件を緩和します

NEW

ア 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**10%の減少**が必要でしたが、対象期間の初日が緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの間は、これを**5%減少**とします。

イ 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。)

3月31日以前の休業等については、原則通り【10%以上】の減少が要件

② 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

③ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件(クーリング期間)を撤廃しています

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、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**としています。

④ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和しています

(※この場合の、生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月を比べます。)

⑤ 休業規模の要件を緩和します

NEW

休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上となるものであることとしていましたが、これを**1/40(中小企業)、1/30(大企業)以上に緩和**します。

休業等の初日が令和2年1月24日以降のものに遡って適用されます。

① 事後提出を可能とし提出期間を延長します **NEW**

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、事後に提出することが可能です。

(※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。)

② 短時間休業の要件を緩和し活用しやすくします **NEW**

短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一斉に休業する必要がありましたが、事業所内の部門、店舗等施設毎の休業も対象とする等緩和し、活用しやすくします。

③ 残業相殺制度を当面停止します **NEW**

支給対象となる休業等から時間外労働等の時間を相殺して支給すること(残業相殺)を当面停止します。

雇用調整助成金の特例を更に拡充します (R2.5.1発表)

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を支援し、働く方の生活の安定を図るため、**4/1～6/30の緊急対応期間中に限り、以下の拡充を行います**

一定の要件を満たす場合は、休業手当全体の助成率を10/10とする（1人1日当たり8,330円が上限）

- 中小企業であり、解雇等を行わず雇用を維持している場合
- 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った要請により、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60%以上である場合に限る）

※ 教育訓練を行わせた場合も同様

休業手当 100%の場合

雇用調整助成金 $(100\% \times 10/10) =$ **100%を助成**

休業手当の支払率60%超の部分の助成率を特例的に10/10とする（1人1日当たり8,330円が上限）

- 中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合、休業手当60%を超えて支給する部分に係る助成率を10/10とする。

※ 教育訓練を行わせた場合も同様

60%までの部分・・・90%助成

60%以上の部分・・・100%助成

休業手当 100%の場合

雇用調整助成金 $(60\% \times 9/10) + (40\% \times 10/10) =$ **計94%を助成**

会社負担 6%

【6月12日変更】緊急対応期間：9/30まで延長、上限額：15,000円（全ての事業主）、中小企業（解雇無し）の助成率：10分の10

雇用調整助成金の手続きを更に簡素化しました (R2.5.19発表)

- 雇用調整助成金の申請手続等の更なる簡素化により、事業主の申請手続の負担を軽減するとともに、支給事務の一層の迅速化を図ります。
(1以外は、すべての事業主の方に適用されます。)

申請手続の簡素化

1. **小規模事業主**（概ね従業員20人以下）については、「**実際に支払った休業手当額**」から簡易に**助成額を算定**（※）できるようになりました。
また、休業についての申請様式を簡略化するとともに、支給申請をスムーズに行うことができるよう、申請マニュアルを作成しました。

※ 助成額 = 「実際に支払った休業手当額」×「助成率」
2. **初回を含む休業等計画届の提出を不要**とし、支給申請のみの手続とすることとしました。

算定方法の簡略化

3. 支給申請の際に用いる「**平均賃金額**」や「**所定労働日数**」の**算定方法を大幅に簡略化**し、次のように算出できるようになりました。
算定方法について詳しくは、雇用調整助成金のガイドブック（簡易版）の記載例などをご覧ください。
 - (1) 「労働保険確定保険料申告書」だけでなく、「源泉所得税」の納付書を用いて、1人当たりの平均賃金額を算定できるようになりました。
この場合、お手元に保管している納付書をご利用ください。
 - (2) 「所定労働日数」の算定方法を簡略化しました。

申請期限の特例

4. 新型コロナウイルスの影響を受けて休業等を行った場合、特例として、**判定基礎期間の初日が令和2年1月24日から5月31日までの休業の申請期限を令和2年8月31日まで**とします。

※ 緊急雇用安定助成金についても同様の取扱いとなります。

※ 令和2年5月19日以降に行う支給申請からお使いいただけます。（令和2年5月18日以前の休業等に関する申請にも使えます）

■2020年5月19日改定の内容

今回の制度変更は、小規模事業主とそれ以外に分かれます

すべての事業主

☑初回を含む休業等計画届の提出が不要に→支給申請のみでOK

☑「平均賃金額」や「所定労働日数」の算定方法を簡素化

→休業等実施前の任意の1か月を基に「年間所定労働日数」を算定
することが認められる

☑事後申請期限を2020年8月31日まで延長

→1月24日から5月31日までの休業等が対象

☑雇用調整助成金のオンライン申請開始

→5月20日時点で不具合発生、受付延期



■2020年5月19日改定の内容

小規模事業主(概ね従業員数20人以下)

☑助成金額の計算方法を簡素化

→助成額 = 「実際に支払った休業手当額」×「助成率」

☑支給申請書の簡素化

→従来の書類を使用しての申請でもOK

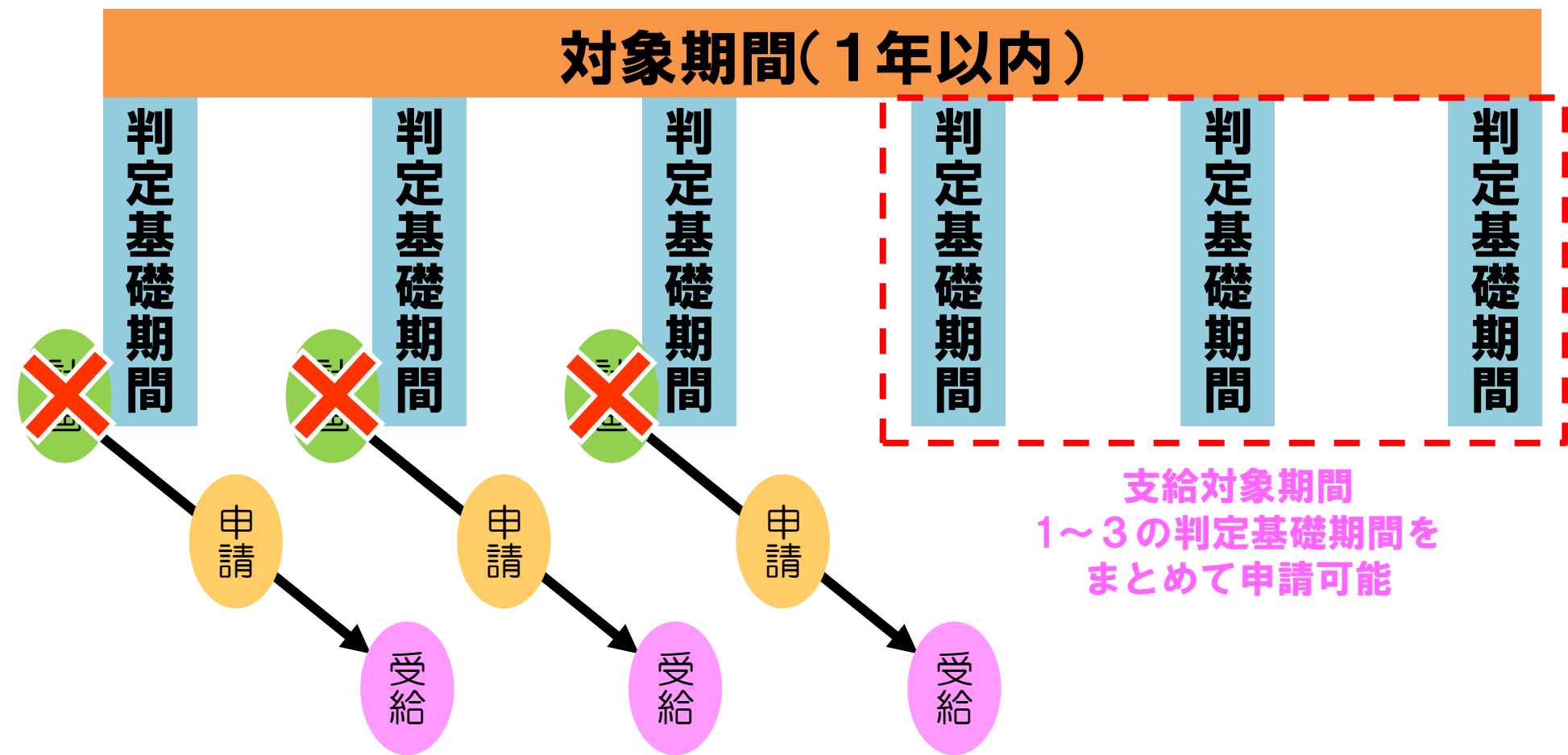
☑休業規模要件の緩和(支給要領1113a口)

小規模事業主による、休業規模要件の確認について、従業員2人あたり1日以上休業していることを確認できれば、当該要件を満たしているものとする。



雇用調整助成金の申請スケジュール

■雇用調整助成金の支給申請スケジュール



休業計画届は「提出不要」になりました(5月19日変更)
→支給申請(実績報告)のみでOK

■雇用調整助成金の支給申請スケジュール

労使協定

休業等の具体的な内容を検討します。
労使間で休業に係る協定を締結します。

休業等の実施

休業等を実施します。

支給申請

休業等の実績に基づき、支給申請をします。
※「支給対象期間」ごとに申請します。申請期限は支給対象期間の末日の翌日から2か月以内です。
※支給対象期間の初日が5/31以前の休業等について申請するときは、申請期限はR2/8/31です。

労働局の審査

支給申請の内容について労働局で審査が行われます。

支給決定

支給決定額が振り込まれます。