

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)

社会保険労務士法人GOAL
代表社員 久保田慎平

雇用調整助成金を申請するときの ポイントと注意点

■申請スケジュールに注意

- ☑2020年3月までと4月以降で要件が異なる
- ☑2020年1月24日から5月31日までに判定基礎期間の初日がある休業等については、8月31日までに申請すればOK
- ☑6月1日以降に判定基礎期間の初日がある休業等は、判定対象期間の末日の翌日から2箇月以内に提出

※賃金計算期間が【末日】の場合

	判定基礎期間	申請期限
①	1月24日～2月29日	8月31日
②	3月1日～3月31日	
③	4月1日～4月30日	
	5月1日～5月31日	8月31日
	6月1日～6月30日	
④	7月1日～7月31日	9月30日
⑤	8月1日～8月31日	10月31日

■出勤簿、勤怠管理システムの対応

- ☑出勤簿で休業したことが分かるように
- ☑タイムカード以外にも手書きのシフトでも可

日	曜日	出勤時刻	退社時刻	休憩	普通残業	深夜残業	休日残業	休日深夜	備考
1	月	:	:	:	:	:	:	:	休業
2	火	:	:	:	:	:	:	:	休業
3	水	:	:	:	:	:	:	:	休業
4	木	:	:	:	:	:	:	:	休業
5	金	:	:	:	:	:	:	:	
6	土	:	:	:	:	:	:	:	
7	日	:	:	:	:	:	:	:	
8		:	:	:	:	:	:	:	
9		:	:	:	:	:	:	:	

備考欄に休業した場合は「休業」と記入する。教育訓練の場合は「教育訓練」と記載する。



■給与明細、賃金台帳

- ☑休業日に支払われた【休業手当】等と【通常の労働日（時間）に支払われた賃金・手当】等とが明確に区別されて表示されていること。
 - 【休業手当】という項目を新たに作る
- ☑対象労働者の所定外労働等（所定外労働及び法定外休日労働）の時間数が表示されていること
 - 賃金台帳の必須記載項目【労働日数・労働時間数・時間外労働時間数・休日労働時間数・深夜労働時間数】を記載
 - 固定残業制の場合でも時間外労働時間数等の表示は必須
- ☑対象労働者の所定外労働に係る賃金（時間外等割増賃）の額が表示されている。

■ 給与明細、賃金台帳

給料明細					
令和2年4月分			社員コード		
所属 販売部		氏名 社労士 花子			
所定労働日数	所定労働時間	出勤日数	出勤時間	有給日数	欠勤日数
20 日	160 H	20 日	160 H	0 日	0 日
遅刻早退時間	特別休暇日数	有給残日数	所定外労働時間	深夜労働時間	法定外労働時間
0:00 H	0 日	5 日	0 H	0 H	0 H
所定休日出勤日数	所定休日出勤時間	法定休日出勤	法定休日出勤時間		
0 日	0:00 H	0 日	0:00 H	日	H
基本給	職責手当	所定外労働手当	深夜労働手当	法定外労働手当	所定休日出勤手当
250,000 円	50,000 円	円	0 円	円	0 円
法定休日出勤手当	欠勤・遅刻控除			通勤手当	
0 円	円		円	円	
健康保険	介護保険	厚生保険	雇用保険	源泉所得税	住民税
14,805 円	0 円	27,450 円	900 円	7,180 円	円
			総支給額合計	控除合計	差引支給額
			300,000 円	50,335 円	249,665 円



休業手当100%の場合

給料明細					
令和2年4月分			社員コード		
所属 販売部		氏名 社労士 花子			
所定労働日数	所定労働時間	出勤日数	出勤時間	有給日数	欠勤日数
20 日	160 H	15 日	120 H	0 日	0 日
遅刻早退時間	特別休暇日数	有給残日数	所定外労働時間	深夜労働時間	法定外労働時間
0:00 H	0 日	5 日	0 H	0 H	0 H
所定休日出勤日数	所定休日出勤時間	法定休日出勤	法定休日出勤時間	休業日数	休業時間
0 日	0:00 H	0 日	0:00 H	5 日	0 H
基本給	職責手当	所定外労働手当	深夜労働手当	法定外労働手当	所定休日出勤手当
250,000 円	50,000 円	円	0 円	円	0 円
法定休日出勤手当	欠勤・遅刻控除	休業手当	休業控除	通勤手当	
0 円	円	75,000 円	-75,000 円	円	
健康保険	介護保険	厚生保険	雇用保険	源泉所得税	住民税
14,805 円	0 円	27,450 円	900 円	7,180 円	円
			総支給額合計	控除合計	差引支給額
			300,000 円	50,335 円	249,665 円

給与明細、賃金台帳

令和2年4月分

社員コード

所属 販売部 氏名 社労士 花子

所定労働日数	所定労働時間	出勤日数	出勤時間	有給日数	欠勤日数
20 日	160 H	15 日	120 H	0 日	0 日
遅刻早退時間	特別休暇日数	有給残日数	所定外労働時間	深夜労働時間	法定外労働時間
0:00 H	0 日	5 日	0 H	0 H	0 H
所定休日出勤日数	所定休日出勤時間	法定休日出勤	法定休日出勤時間	休業日数	休業時間
0 日	0:00 H	0 日	0:00 H	5 日	0 H
基本給	職責手当	所定外労働手当	深夜労働手当	法定外労働手当	所定休日出勤手当
250,000 円	50,000 円	円	0 円	円	0 円
法定休日出勤手当	欠勤・遅刻控除	休業手当	休業控除	通勤手当	
0 円	円	60,000 円	-75,000 円	円	
健康保険	介護保険	厚生保険	雇用保険	源泉所得税	住民税
14,805 円	0 円	27,450 円	855 円	7,180 円	円
			総支給額合計	控除合計	差引支給額
			285,000 円	50,290 円	234,710 円

【月給制の場合】

- ・休業した日数・時間の不就労分を控除する
- ・休業協定で定めた補償率に応じて休業手当を支給する

【時間給制の場合】

- ・控除はしない
- ・休業協定で定めた補償率に応じて休業手当を支給する

【勤怠項目】

休業した日数と時間を記載する欠勤の項目と分ける

※出勤・欠勤・休業がの区分けが必要

教育訓練を実施するときの ポイントと注意点

■雇用調整助成金における教育訓練（緊急対応期間中）

- ☑教育訓練を実施することで助成金額が加算される
- ☑インターネットを使った片方向の教育訓練も対象になる
- ☑マナー研修なども対象になる
- ☑半日訓練（3時間以上）・半日就業も申請可能に

- ☑カリキュラムやテキストなどは、確実に保管しておく
- ☑受講者は、訓練内容のレポート作成を必ず行う
- ☑インターネットでの教育訓練を行った場合は特に、記録の保存を確実にを行う→実地調査で提出できるようにしておく



申請書類の提出

■申請書類の提出方法・提出先

☑申請書類の提出は、事業所を管轄するハローワークへ

(学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター)

TEL.0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 (土日・祝日含む)

☑窓口、郵送、オンラインでの申請が可能

→おすすめは**郵送**です

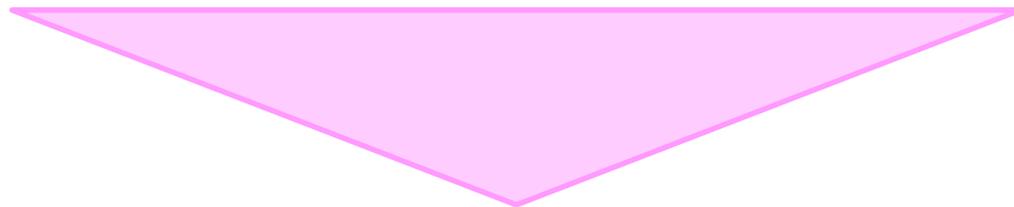
申請書類の提出は郵送で

窓口へ行くことは、感染リスク防止の観点からあまり望ましくはありません。オンライン申請も雇用関係助成金では、初めての導入となり、オンライン申請受付開始直後にエラーが発生するなど、まだ不安定なところがあると言わざるを得ません。

安心確実に申請をするためには、記録が残る方法で郵送するのが一番であると考えます。

■ オンライン申請の方法

- ☑ 雇用調整助成金等オンライン受付システムにアクセス
- ☑ ログイン用のメールアドレスを登録
- ☑ SMS認証用の携帯電話番号を登録
- ☑ マイページから申請書類をアップロード



以上、4つのステップで完了します。

システム不具合により、令和2年5月20日（水）から停止していた雇用調整助成金等オンライン受付システムについて、6月5日（金）に運用を再開したが、同日、システムの不具合により、申請を行った会社の添付書類が他者に閲覧可能となるという事案が判明し、再度停止した。

雇用関係助成金の Q&A

- Q.既に1度目の申請を行っていますが、2回目の申請から、簡易版様式に変更することは可能でしょうか。
- A.可能です。申請の都度、申請方法は変えることができます。
- Q.従業員が20人を超える場合も今回の小規模事業主の特例措置を使うことはできますか。
- A.可能です。従来の方が難しい場合には、特例措置にて申請ができます。
- Q.雇用保険被保険者でない方（週20時間未満の労働者）の休業も対象になりますか。
- A.緊急対応期間中の休業においては、支給対象になります。
（緊急雇用安定助成金 ※別途申請が必要です）。

Q.手続きをしてからどれくらいの期間で助成金が支払われますか。

A. 手続き完了後、1箇月程度での支給（不支給）決定を目指して手続きが進められています。

Q.申請期限は、いつまでですか。

A. 令和2年1月24日から令和2年5月31日までに判定基礎期間の初日がある休業等については、計画届の有無にかかわらず、令和2年8月31日まで申請ができます。

令和2年6月1日以降に判定基礎期間の初日がある休業等については、支給対象期間の末日の翌日から2か月以内に提出してください。

■不正受給の防止

雇用調整助成金は、非常に審査や調査が厳しい助成金です。
意図せずに不正受給をしていないか、注意をする必要があります。

(事業主の方へ)
**雇用調整助成金を申請される事業主の方へ
不正受給が判明した場合は公表を行っています!**

雇用調整助成金は、景気の変動など経済上の理由により売上高等が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等を実施することにより、労働者の雇用の維持を図った場合、支払った休業手当等の一部を助成する制度です。この制度は多くの事業所に利用していただいておりますが、虚偽の支給申請を行うなど、一部に不正受給もみられます。このため、都道府県労働局では、不正受給防止対策として、不正受給が特に重大又は悪質なものであると認められる場合は、ホームページ上で以下の内容を公表しています。

不正受給が判明した場合

- ・ 事業主の名称、代表者氏名
- ・ 事業所の名称、所在地、事業概要
- ・ 支給決定取消日、不正受給金額
- ・ 不正の内容
- ・ 社会保険労務士又は代理人や教育訓練を行う者が不正に関与していた場合には、それらの者の名称や所在地等が公表されます。

特に悪質な不正受給の場合は、捜査機関に対して刑事告訴等を行うこともあります。

- 不正受給とは、偽りその他の不正行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受け又は受けようとした場合をいいます。
- 不正受給であることが判明した場合、不正が発覚した最初の判定基礎期間以降に支給した助成金は全額返還していただきます。
- 上記に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年5%の割合で算定した延滞金、不正受給により返還を求めた額の20%に相当する額を請求します。
- 当該期間以降に支給を受けようとした助成金は不支給とします。また、不支給とした日または支給を取り消した日から5年間は、雇用保険料を財源としたすべての助成を受けられなくなります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

**雇用調整助成金についての
立入検査への協力をお願いについて**

雇用調整助成金については、多くの事業主の皆様にご利用いただいているところで、雇用調整助成金については、適正な支給を推進する観点から、休業等の実施計画書(変更届)を提出いただいた事業所に対し、立入検査を実施しております。対象となった事業主の皆様は、ご多忙のところおそれいりますが、立入検査にご協力をいただきますよう、お願い申し上げます。

- 事前連絡なしに職員が突然訪問することがあります。
- 立入検査に当たっては、出勤簿、賃金台帳等、支給要件の確認に必要な書類等を状況に応じて確認させていただきます。
- 事業主の方のみならず、従業員の方にもヒアリングをさせていただく場合があります。
- 従業員の方に、教育訓練等の実施状況について、電話でヒアリングをさせていただいたり、郵送等でアンケート調査をさせていただく場合があります。
- この際、添付資料として提出いただいている労働者名簿等を使用させていただくことがありますので、従業員の方にあらかじめその旨をご説明いただき、ご理解いただいた上での申請をお願いします。

職員が、雇用保険法第79条による立入検査で訪問する際は、「立入検査証」を所持しておりますので、必ず確認してください。また、この立入検査を拒むなど、協力していただけない場合には雇用保険法に基づく罰則が科せられることがあります。

また、休業等の実施状況の確認や、適正な支給申請の支援の観点等から、上記の立入検査以外に事前連絡なく事業所訪問を行うことがあります。その際にも、任意で出勤簿、賃金台帳等支給要件の確認に必要な書類等の提出等をお願いすることがありますので、ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

また、こうした事業所訪問の後に、必要に応じて改めて立ち入り検査を行うこともありますので、ご了承ください。