

(事業主の方へ)

新型コロナウイルス感染症に係る 雇用調整助成金の特例措置を延長します

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等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合**に、休業手当相当額等を助成するものです。

延長について

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、**令和3年2月28日**までを期限に雇用調整助成金の特例措置を講じてきたところですが、この特例措置を

緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末

まで延長いたします。

(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県について、令和3年3月7日までとする緊急事態宣言を実施)

注意点など

○ 休業・教育訓練の場合の助成率

- ・中小企業 : 4/5 (解雇等を行っていない場合は10/10)
- ・大企業 : 2/3 (解雇等を行っていない場合は3/4) (※1)

(※1) 緊急事態宣言対象区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮、収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する飲食店等又は生産指標(売上等)が前年又は前々年同期と比べ3か月の平均値で30%以上減少した全国の大企業に関しては、緊急事態宣言対応特例として、**助成率を4/5(解雇等を行っていない場合は10/10)に引き上げます。**

○ 学生アルバイト・パート労働者(※2)も対象(※3)

(※2) 週の所定労働時間が20時間未満の労働者

(※3) 「緊急雇用安定助成金」として支給しています。

○ 緊急事態宣言が全国で解除された月の翌々月以降の対応については、雇用情勢等を総合的に考慮し改めて判断することとしています。

お問合せ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

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
0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

厚生労働省HP



LL030208企01

『新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金』は シフト制の方や短時間休業なども対象となります！

新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった労働者に対し、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給します。短時間勤務、シフトの日数減少なども対象になります。

給付金額の算定

給付金額は、以下の式で算定します。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{休業前の1日当たり} \\ \text{平均賃金} \\ \hline \end{array} \times 80\% \times \left[\begin{array}{|c|} \hline \text{各月の日数} \\ \text{(30日又は31日)} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{就労した日数} \\ \text{労働者の事情で休んだ日数} \\ \hline \end{array} \right]$$

① 1日当たり支給額
(11,000円が上限)

② 休業実績

- ・ 1日8時間から3時間の勤務になるなど、**時短営業などで勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば、1/2日休業したものと対象**となります。
- ・ 週5回から週3回の勤務になるなど、**月の一部分の休業も対象**となります。
(就労した日などを休業実績から除いた上で対象となります。)

支給対象

主に以下の条件に当てはまる方に休業前賃金の8割(日額上限11,000円)を、休業実績に応じて支給します。**なお、事業主負担はありません。**

- ① 令和2年4月1日～緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末までに、**新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主が休業させた中小事業主に雇用される労働者**
- ② その休業に対する賃金(休業手当)を受けることができない方

いわゆる日々雇用やシフト制の方も、実態として更新が常態化しているようなケースにおいて、申請対象月において、事業主が休業させたことについて労使の認識が一致した上で支給要件確認書を作成[※]すれば、支援金・給付金の対象となります。

- ※ 以下のケースであれば休業の事実が確認できない場合であっても対象となる休業として取り扱います。
- ① 労働条件通知書に「週〇日勤務」などの具体的な勤務日の記載がある、申請対象月のシフト表が出ているといった場合であって、事業主に対して、その内容に誤りがないことが確認できるケース
 - ② 休業開始月前の給与明細などにより、6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実が確認可能で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できるケース(ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではありません。)

お問い合わせは

- 厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金HP
<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html> (右記QRコード①)

- 総合労働相談コーナー

休業支援金の申請に関連して、職場のトラブルなどがあれば、ご相談ください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html> (右記QRコード②)

- お電話でのお問い合わせは厚生労働省コールセンターへ

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター

電話 0120-221-276 月～金 8:30～20:00 / 土日祝 8:30～17:15

①



②



新型コロナウイルスの影響を受ける事業主の方へ

雇用調整助成金は短時間休業にも ご活用いただけます！！

(※) 短時間休業とは、1日の所定労働時間のうち、一部（例えば9時～10時）を休業することをいいます。

例えば、飲食店が、知事からの20時までの営業時間短縮の要請に協力し、閉店時間を早め、所定労働時間の一部について休業とする場合にもご活用いただけます。

雇用調整助成金の短時間休業への活用例

短時間休業によって雇用調整助成金を受給する場合、事業所に勤める全労働者が一斉に休業する必要がありましたが、特例措置により、短時間休業に活用しやすくなっています。

1. シフト制をとっている職場の場合

⇒ シフト制における短時間休業にも活用可能です

(例：営業時間短縮によりシフト減した労働者の短時間休業)

2. 社内の部門や部署で働き方が異なる場合

⇒ 部署や部門ごとの短時間休業にも活用可能です

(例：業績の落ち込んだ一部門のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)

3. 宿泊業など常時配置が必要な労働者がいる場合

⇒ 職種等に応じた短時間休業にも活用可能です

(例：常時配置が必要な労働者以外の労働者の短時間休業)

お問合せ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

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

0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



LL030121企02

1 Q.シフト制によるなど労働日が不確定な業種の事業主については、どのように取り扱われるのですか。

事業主においては、昨年同時期のシフトや直近月のシフト等に基づいて労働日の設定を行い、それに基づき休業日を決め、休業手当を支払うこととしている場合は助成対象としています。

また、支給申請時に休業手当の支払いの元になるシフト等の提出をお願いすることになります。

なお、雇用期間が短い者についても、直近の当人のシフトや同様の勤務形態の者のシフトを参考に事業主が勤務シフトを作成し、休業手当の支払いを行うことで雇用調整助成金の対象となり得ます。

2 Q. 都道府県知事の営業時間短縮の要請に協力し、早めに閉店し労働者を帰した場合にも対象となるのでしょうか。

時間単位の休業手当を支払った場合は助成対象としています。

(例：通常23時まで開店している店舗であったが、20時に閉店し通常よりも3時間短縮しての勤務)

3 Q.申請を行いたいのですが、どのようにすればよろしいのでしょうか。

厚生労働省HPに特例用の様式等について掲載していますので、そちらをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html

※以下のキーワードで検索いただいても同様のページを閲覧できます。

「雇用調整助成金 様式ダウンロード 新型コロナ特例」

雇用調整助成金に係るQ&Aは、上記の他、以下のホームページで公開しています。支給申請に当たり、重要なものもございますので、**必ずご確認**いただきますようよろしくお願いいたします。