

京都市観光協会(DMO KYOTO)

観光事業者向け オンライン研修

雇用調整助成金の活用方法（1）

緊急対応期間中の制度概要（休業、教育訓練、出向）

講師：社会保険労務士 垣岡 正英氏



×



×



京都府社会保険労務士会

初めての雇用調整助成金

(内容は、令和2年5月6日午後5時00分時点の
厚生労働省「雇用調整助成金」HPを基に作成)

令和2年5月9日

講師：社会保険労務士 垣岡正英

制作：京都市、公益社団法人京都市観光協会

協力：京都府社会保険労務士会

本日のコンテンツ

第1部 緊急対応期間中の制度概要（休業、教育訓練、出向）

**第2部 計画届、支給申請の手続き等
（正職員等の雇用保険被保険者の休業等の場合）**

**第3部 計画届、支給申請の手続き等
（パート、アルバイト等の雇用保険の被保険者でない者の休業の場合）**

第1部

緊急対応期間中の制度概要

(休業、教育訓練、出向)

雇用調整助成金とは

これまでからある制度

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、
休業、教育訓練、または出向によって、その雇用する労働者の
雇用の維持を図る事業主に対して助成

- ・ 労働者に支払った休業手当の一部が事業主に助成
- ・ 教育訓練を実施した場合には、教育訓練費が加算

今は、緊急対応期間

令和2年4月1日～6月30日が緊急対応期間とされている。

この間、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全ての業種の事業主を対象に、雇用調整助成金の特例措置を実施

- ・ 助成率が引き上げ
- ・ 教育訓練を実施した際の加算額が増額
- ・ 雇用保険被保険者でない者の休業も助成金の対象に
- ・ 短時間の休業の要件が緩和
- ・ 申請書類が簡素化
- ・ 計画届の事後提出が可能（～6月30日、令和2年1月24日～）

⇒ 雇用の維持、経営の継続を図るために是非活用を！

事業所が労災保険に加入していれば対象となります！

(雇用調整助成金FAQ 4月27日版)

問12 事業主が雇用保険に加入していませんが、労災保険に加入していれば助成対象になりますか。

答 労災保険適用事業所、暫定任意適用事業所であれば、緊急対応期間(4/1～6/30)中は、雇用保険被保険者とならない労働者の休業についても助成対象となります。

ただし、雇用保険被保険者となる労働者を雇用しているにも関わらず未適用だった場合には、適用の手続きをしていただく必要があります。(適用の手続きについては、最寄りのハローワークにお尋ねください。)

勤務時間の短いパート、アルバイト学生も対象となります！

(雇用調整助成金FAQ 4月27日版)

問23 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。

答 ○ 雇用保険被保険者でない方は、通常の場合、雇用調整助成金では、支給対象の労働者となりませんが、**緊急対応期間（4/1～6/30）中の休業において、支給対象の労働者とする**こととしています。

自分の子供でも、雇用契約書を交わしていなくても対象となり得ます！

(雇用調整助成金FAQ 4月27日版)

問 26 **自分（社長）の子ども**を他の労働者と同じ条件で**雇用**しています。**雇用契約書は交わしていません**が助成金の対象になりますか。

答 ○ 書面ではなく**口頭による雇用契約**であっても、労働者・使用者の両者がその契約内容に合意していれば**労働契約は成立**します。

○ このため、家族従事者の**雇用実態**が、雇入時に**労働条件を明示した書面、出勤簿、給与簿、給与の支払い実態**などによって**確認**されれば、雇用調整助成金の**対象**となり得ます。

助成金支給の対象となる**事業主**は？

次の（１）～（２）の要件を満たしていることが必要。

（１） **雇用調整の実施**

（２） その他の要件

雇用保険適用事業主であること（労災保険適用事業所、暫定
任意適用事業所であれば、 緊急対応期間（4/1～6/30）中は、
雇用保険被保険者とならない労働者の休業についても助成対象
となる）

助成金支給の対象となる**事業主**は？

次の（３）に該当していないことが必要。

（３）不支給要件

雇用関係助成金の不正受給により支給決定が取り消されて
一定年数を経過していない など

雇用関係助成金は、要件どおりに取り組み、手続きを進めれば
受給できる**可能性が高い**。

対象となる労働者は？

先述の「支給の対象となる事業主」に雇用されている雇用保険被保険者。
新規採用者、内定後1日も勤務していない者も対象。（次の①、②除く）

- ① 解雇を予告されている方、退職願を提出した方、事業主による退職勧奨に応じた方（注：それらの事実が生じた日までの間は対象労働者として扱われる）
- ② 日雇労働被保険者

※ 特定求職者雇用開発助成金等の支給対象となる方が、雇用調整助成金の支給対象となった場合、併給調整が行われます。

パートやアルバイトなど、雇用保険被保険者以外の方でも、
要件を満たした場合は、「緊急雇用安定助成金」の支給対象となります。

対象となる**期間と日数**は？

緊急対応期間中に実施した休業は、**従前の支給限度日数とは別に**支給を受けられる。

※ **支給日数の計算方法**

休業の延べ日数を、休業を実施する事業所の労働者のうち本助成金の対象となりうる「対象労働者」人数で除して得た日数

例) 対象労働者10人

うち6人×休業5日＝30人日／10人＝支給日数3日

受給までに何をしていくか？

- 1 休業シフトや研修シフトを検討、計画
- 2 休業協定や研修協定を締結（ひな形あり）
- 3 計画に基づき、休業や研修を実施
- 4 必要書類（様式記入例あり）を整え、申請を行う（郵送可）
- 5 労働局長が支給決定をされれば助成金が入金される

緊急対応期間中の制度の全体像

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
	緊急対応期間（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、 全国で 以下の特例措置を実施
経理上の理由により、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

緊急対応期間中の制度の全体像

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
	緊急対応期間（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、 全国 で以下の特例措置を実施
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
短期間一斉休業のみ 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)

中小企業と大企業（助成率等に違い）

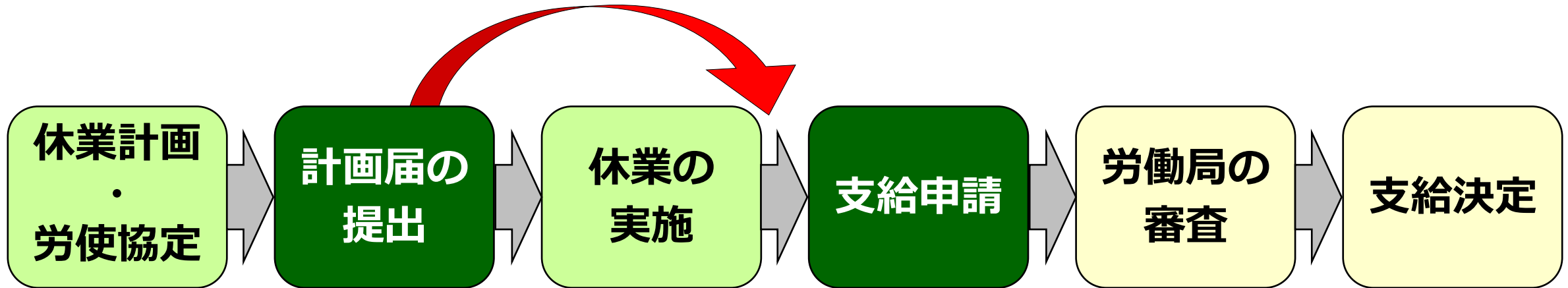
中小企業と大企業

中小企業とは次に該当する企業をいい、大企業とは中小企業に該当しないものをいいます。

小売業（飲食店を含む）	資本金 5,000万円以下又は従業員 50人以下
サービス業	資本金 5,000万円以下又は従業員 100人以下
卸売業	資本金 1億円以下又は従業員 100人以下
その他の業種	資本金 3億円以下又は従業員 300人以下

受給の手続きの流れ

特例として、計画届（2回目以降のものを含む。）の提出は
休業の実施後（事後提出）でも可能です。
また、特例として、計画届は2回目以降の提出は不要です。



通常は、次の流れを繰り返す。
期間ごとの計画届の事前提出
⇒ 休業の実施
⇒ 支給申請

休業とは（定義）

「休業」とは、
労働者が、事業所において**所定労働日に労働の意思及び能力を有する**
にもかかわらず、**当該所定労働日の全一日**にわたり労働することがで
きない状態又は当該所定労働日の所定労働時間内において**1時間以上**
労働することができない状態（「短時間休業」という。）をいう。

したがって、労働者が**就業していない場合**であっても、
疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、**休職中、同盟罷**
業（ストライキ）中又は**有給休暇中等**の場合は休業に該当しない。

「短時間休業」の緩和

緊急対応期間中は、労使協定により実施されるものであれば、
①から③の例のように、部署・部門や、職種、所掌、担当、職制、
勤務体制、シフトなどに基づく短時間休業も、一度に休業させる人数
に関わらず、柔軟に助成対象として取り扱われる。

- ① 立地が独立した部門ごとの短時間休業（部署・部門ごとの休業）
例）客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの
短時間休業

「短時間休業」の緩和

- ② 常時配置が必要な者を除いた短時間休業
(職種・仕事の種類ごとの休業)

例) ホテルの施設管理者等を除いた従業員の短時間休業

- ③ 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業
(勤務体制ごとの短時間休業)

例) 8時間3交替制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業

教育訓練とは（定義）

「教育訓練」とは、
職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを
目的とする教育、訓練、講習等であつて、所定労働日の所定労働時間
内において実施されるものをいう。

出向とは（定義）

「出向」とは、
労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所（以下「出向元事業所」という。）から他の事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において勤務すること（**いわゆる在籍出向**）又は将来出向元事業所に復帰することその他の人事上のつながりを持ちながら、一旦出向元事業所を退職して出向先事業所において勤務すること（**いわゆる移籍出向**）をいう。

助成金活用の**主な要件**（休業の場合）

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、
生産指標（売上等）が5%以上低下し、
事業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に、
休業の具体的な内容を検討し、その内容について労使協定を結び、
計画に基づき、社員を一定割合休業（中小1/40）させ、
休業させた日分につき平均賃金の60%以上の休業手当を支払う。
⇒ 労働局に**申請**すれば、休業手当等に対する助成がされる制度。
※助成がされるかどうかは、労働局長が決定。

助成金活用の主な要件（休業の場合） 「新型コロナウイルス感染症の影響」とは

次のような理由により経営環境が悪化し、事業活動が縮小していること。

【理由の一例】

- ① 観光客のキャンセルが相次いだことにより、客数が減り売上が減少した。
- ② 市民活動が自粛されたことにより、客数が減り売上が減少した。
- ③ 行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行ったことにより、売上が減少した。 など

助成金活用の主な要件（休業の場合） 「生産指標（売上等）が5%以上低下」

「生産指標（売上等）が5%以上低下」を比較するのは、
最近1か月間（計画届を提出する月の前月）の値と前年同月。

助成金活用の主な要件（休業の場合）

「生産指標（売上等）が5%以上低下」

- ※ 1 前年同期を比較対象とすることが適当でない場合は、
前々年同期 1 か月との比較が可能
- ※ 2 5%以上減少せず、要件を満たさない場合は、計画届を提出する
月の前年同月から計画届を提出する月の前々月までの間の適当な
1 か月との比較が可能

助成金活用の主な要件（休業の場合）

「生産指標（売上等）が5%以上低下」

※ 3 対象期間の初日が令和2年4月1日より前である場合は、
10%以上の減少が要件

※ 4 比較に用いる1か月はその期間を通して雇用保険適用事業所で
あり、かつ当該1か月の期間を通して雇用保険被保険者を雇用
している月である必要あり。

助成金活用の主な要件（休業の場合）

「労使協定とは」

雇用調整（休業）の実施について労使間で事前に協定し、その決定に沿って雇用調整を実施することが支給要件。

労使協定は、

労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、
ない場合には労働者の過半数を代表する者との間で書面により行う必要がある。

労使協定の記載必要事項

- ・休業の**実施予定時期・日数等**

始期及び終期、その間の休業の別の日数等

- ・休業の**時間数**

原則として一日の所定労働時間（又はその時間に対応する始業・終業時刻）

時間数が複数 にわたる場合は別紙としてもよい。労働者 1 人当たりの時間数や、全労働者の延べ時間数の予定が ある場合は付記する。

労使協定の記載必要事項

- ・ 休業の**対象となる労働者の範囲**及び**人数**

休業の期間内において当該休業を実施する部門、工場等の別、及びそれぞれの部門等において休業の対象となる労働者の人数（確定していればその確定数、未確定であればその概数）

- ・ **休業手当の額**又は**教育訓練中の賃金の額の算定基準**

労使協定 ⇒ 「休業協定書例」として**ひな形あり!**

助成金活用の主要要件（休業の場合）

「一定割合休業（中小 1 / 4 0）」

対象労働者に係る休業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 1/40（大企業の場合は 1/30）

以上となることが要件（休業等規模要件）

助成金活用の主要要件（休業の場合）

「一定割合休業（中小 1 / 4 0）」

（計算例）

所定労働日数が 22 日、「所定労働時間」が 1 日 8 時間の事業所において10人の労働者が 1 日ずつ休業をする場合、

「休業延べ日数」は $10人 \times 1日 = 10人日$ となる。

この場合、 $10/220$ （ $10人 \times 22日$ ） $> 1/40$ となり要件を満たす。

助成金活用の主要要件（休業の場合）

「平均賃金の60%以上の休業手当を支払い」

休業期間中の休業手当の額が、労働基準法第26条の規定（**平均賃金の6割以上**）であることが必須

□ **平均賃金 = 事由発生日以前 3 か月間の賃金総額 ÷ 同期間の総日数**

賃金が日給、時間給等で支払われる場合等は平均賃金が低額になる場合があるため、平均賃金には最低保障額が定められている。

上記□で算出した額と最低保障額とを比較し、そのどちらか**高い方**の額となる。

助成金活用の主要要件（休業の場合）

「平均賃金の60%以上の休業手当を支払い」

**最低保障額 = 事由発生日以前 3 か月間の賃金総額 ÷ 同期間の実労働
日数 × 60 / 100**

賃金の総額とは**算定期間中に支払われる**、基本給、歩合給、家族手当、通勤手当、割増賃金、昼食料補助等**すべて含まれる**。（臨時に支払われた賃金、3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金、現物給与で一定のもの、は算定基礎から除外される）

助成金活用の主な要件（休業の場合）

「労働局に申請」

雇用保険の「被保険者」と「被保険者でない者」とは別の手続き

緊急対応期間中は

- ・「計画届」の提出は休業の実施後でも可
- ・「計画届」と「支給申請」を同時にすることが可

「支給申請」は、「支給対象期間（賃金締め日の翌日～次回賃金締め日、締め日がない場合は歴月）」ごとに行う。（複数の支給対象期間をまとめて申請することもできる。）

助成金活用の主な要件（休業の場合）

「労働局に申請」

申請期限は、支給対象期間の末日の翌日から2か月

計画届の事後提出のあった日から起算して2か月

※助成がされるかどうかは、労働局長が決定。

助成金額、助成率は？

休業を実施した場合の**助成額**は、次の①と②を乗じた額。

① 休業を実施した場合に支払った**休業手当に相当する額**（※）

② **助成率**（中小企業：**4/5**、大企業：**2/3**）

（**解雇等を行わない場合**（中小企業：**9/10**、大企業：**3/4**））

ただし、**1人1日当たり、8,330円が上限額**。

助成金額、助成率は？

※ **実際は、前年度1年間における雇用保険料の算定基礎となる賃金総額**（自社の昨年度の労働保険料確定申告書で数字を拾える）を、**前年度1年間における1か月平均の雇用保険被保険者数及び年間所定労働日数で割った額**が休業手当に相当する額となる。（自社1人当たり〇〇円の一律の額となる）

注意：令和2年4月25日に**助成率が拡充される旨の報道**あり。

詳細は5月上旬発表予定

※ 5月1日付の支給要領、様式が発表された

助成額の計算例

従業員10人、月所定労働日20日の会社において5人ずつ休業

1日平均賃金額10,000円（会社の前年平均給与）

休業手当支払率**60%**

助成率 4/5

$10,000\text{円} \times 60\% \times \text{助成率} 4/5 = 4,800\text{円}$

$5\text{人} \times 20\text{日/月} = 100\text{人日}$

$@4,800 \times 100\text{人日} = \text{助成額} 48\text{万円}$

助成金額の留意点

前葉の**計算例**： **助成金額48万円**

実際に会社が支払った休業手当は、

Aさん @11,000円

Bさん @9,000円

Cさん @11,000円

・

・

結果として、**支払総額62.4万円**になったとすれば

(48万円との差額は14.4万円 4/5丁度とは限らない)

更なる拡充 説明（令和2年4月25日）

なお、事業主の皆様にも前広に安心していただけるよう政府としての方針を先行して表明したものです。申し訳ございませんが、本特例措置の詳細については、令和2年5月上旬頃を目途に発表しますので、お問合せは、もうしばらくお待ち下さい。

更なる拡充 説明（令和2年4月25日）

厳しい状況の中にあっても、事業主の皆様は、雇用を維持していただくため、雇用調整助成金について申請書類の簡素化や助成率の引上げ等を実施してきましたが、さらに休業手当を支払うことが厳しい企業においても、労働基準法上の基準(60%)を超える高率の休業手当が支払われ、また、休業等要請を受けた場合にも労働者の雇用の維持と生活の安定が図られるよう、解雇等を行わず雇用を維持する中小企業に対し、

(1) 都道府県知事からの休業等の要請を受けた場合は、一定の要件(※)のもとで、休業手当全体の助成率を100%にする

とともに、

(2) 要請を受けていなくても、休業手当について60%を超えて支給する場合には、その部分に係る助成率100%にする

こととしました。（令和2年4月8日以降の休業等に遡及して適用します。）

本特例措置の詳細については、5月上旬頃を目途に発表しますので、お問い合わせは、もうしばらくお待ちください。

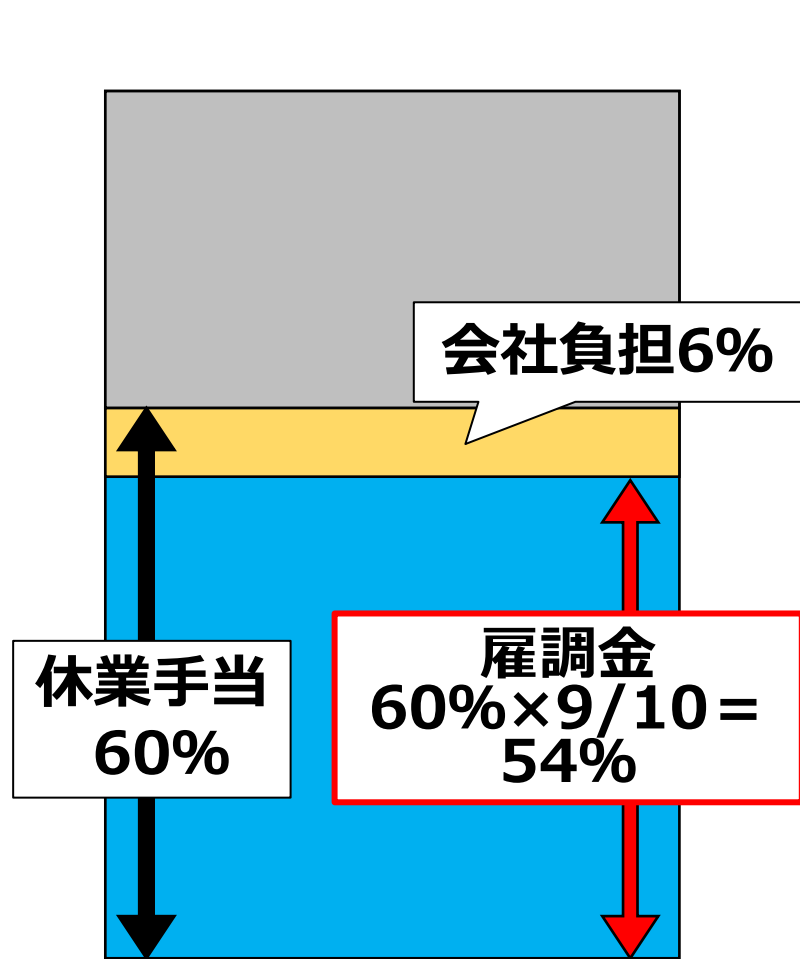
更なる拡充 拡充 1

拡充 1. 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

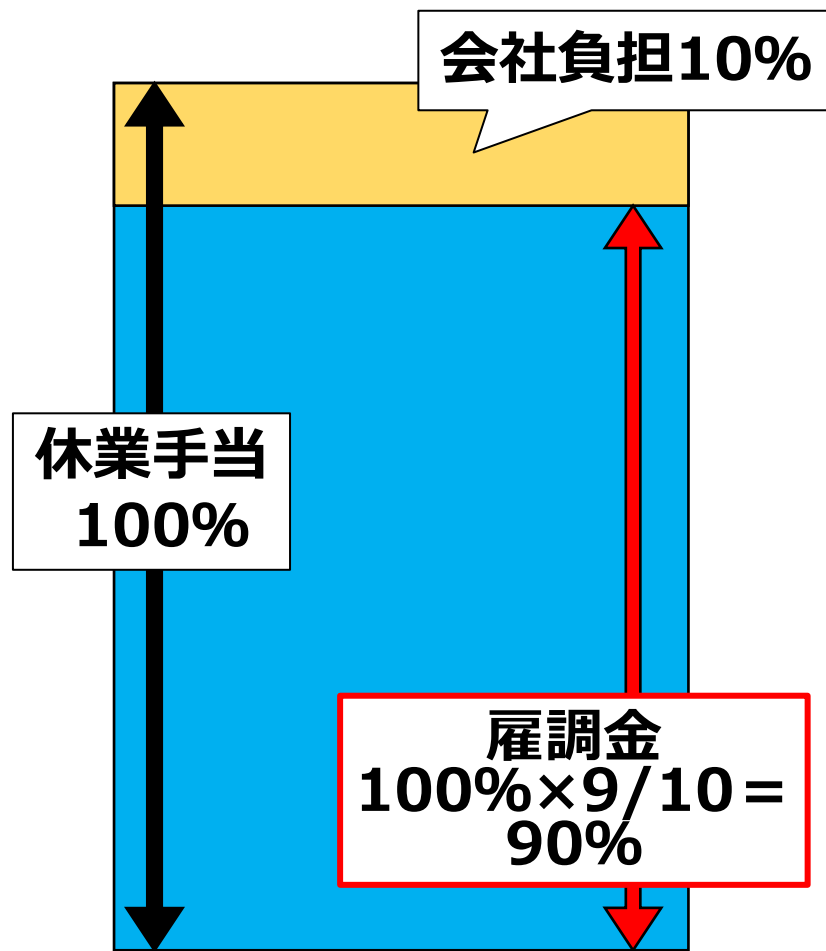
中小企業が解雇等を行わずに雇用を維持し、賃金の 60%を超えて休業手当を支給する場合、60%を超える部分に係る助成率を特例的に 10 / 10 とする。

※ 教育訓練を行わせた場合も同様

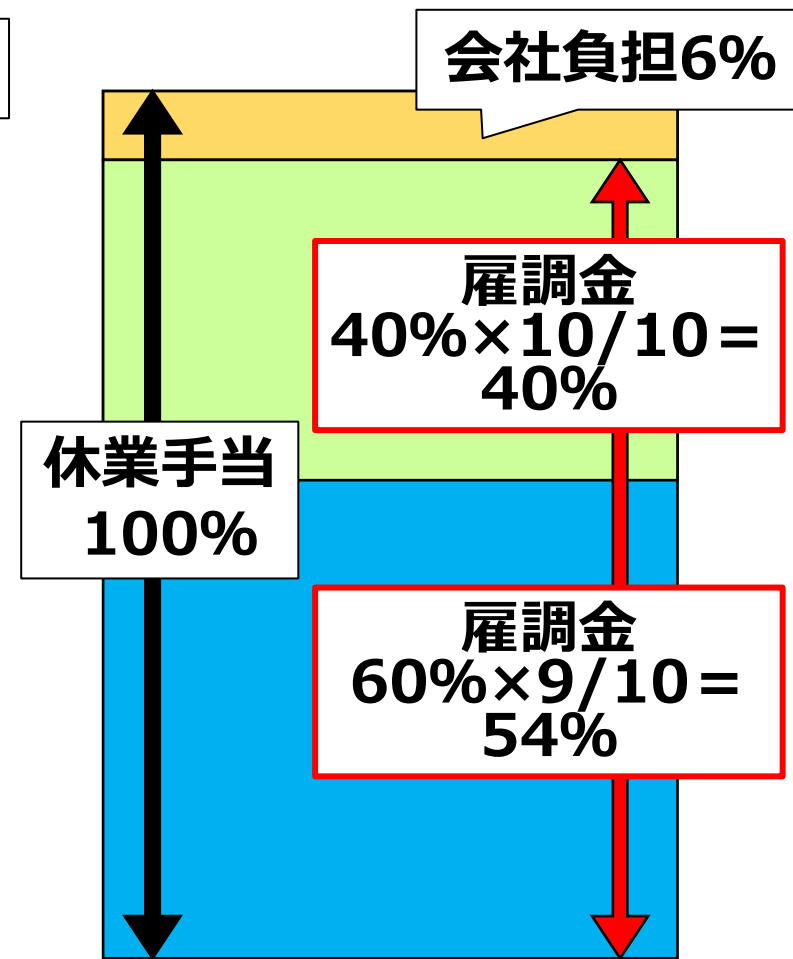
更なる拡充 拡充 1



【現行】



【現行】



【拡充案】

更なる拡充 拡充 2

拡充 2. 1のうち一定の要件を満たす場合は、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とする

休業等要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、下記の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とする。

- ・ 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う要請により、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。

更なる拡充 拡充 2

- ・ 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

**適用日 令和2年4月8日以降の休業等に遡及
（4月8日以降の期間を含む支給単位期間に適用）**

- ※ 対象労働者1人1日当たり8,330円が上限

パート、アルバイト等 (被保険者でない者)の助成金額は？

雇用保険の被保険者でない者の助成額は、
会社が実際に支払った休業手当の額に基づき計算される。

例 パート従業員3人を20日間休業

これらのパート従業員の休業手当日額は全員が4,800円

助成率 **4 / 5** の場合

支払った休業手当額 $3人 \times @4,800 \times 20日 = 288,000円$

助成額 $3人 \times 4,800円 \times 20人 \times 4/5 = 230,400円$

休業中の教育訓練

積極的に従業員の教育訓練を行うよう企業の取り組みを促進する等の考えから、大企業 1,800 円、中小企業 2,400 円に加算額が増額。

⇒ **人材育成のチャンス！**

「教育訓練」とは、職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育、訓練、講習等であって、所定労働日の所定労働時間内において実施されるものをいう。

「教育訓練協定書（ひな形あり）」の締結等が要件。

対象となる教育訓練は？

- ・ **オンライン**による訓練、接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの **職業、職務の種類を問わず、一定の知識・ノウハウを身につける教育訓練も対象**とされた。
- ・ **半日（3時間以上）**の教育訓練も対象（額は半額）。
- ・ **半日教育訓練と半日就業**も対象。

支給対象となる**出向の要件**抜粋 (支給要領から)

次のイからチの**いずれにも該当する出向**とする。

イ 他の事業主の事業所（雇用保険の適用事業所に限る。）に出向させ、かつ、当該出向先事業所において就労することとなるものであること。

□ **出向の目的等**

- (イ) 実施する出向が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものではないこと。
- (ロ) 出向に係る労働者（以下「出向労働者」という。）を交換しあうこととなるものではないこと。 等

支給対象となる出向の要件抜粋 (令和2年4月22日支給要領から)

ハ 労働組合等との出向協定

二 本人同意

各出向労働者本人が、出向することについて同意していること。

ホ 出向先との出向契約

ヘ 出向先事業主

(イ) 雇用保険適用事業主であること。等

支給対象となる出向の要件抜粋 (令和2年4月22日支給要領から)

ト 出向の期間

- (イ) 出向の実施期間が、対象期間（1年間）内にあること。
- (ロ) 出向先事業所における出向期間が、木の出向契約に基づき、3か月以上1年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであること。等

チ 出向中の賃金

- (イ) 出向元事業主が、出向労働者の賃金の一部（全部を除く）を負担していること。（以下略）

支給対象となる出向の要件抜粋 (支給要領から)

リ 労働組合等による出向の実施状況の確認

労働組合等によって出向の実施状況について確認を受けること。

⇒出向により雇用調整を図る場合は厚生労働省HPをご参考に！

休業の仕方の例

- 全社休業し、**全社員が同時に休業**
- 営業を縮小し、**全社員が交代で休業**
- 営業を縮小し、**一部の社員（通勤時間が〇分以上の者、〇〇部門の者、職種が〇〇の者、等々）が同時又は交代で休業**
- **特定の曜日だけ休業**

等々、様々な休業の仕方が。

自社に最適な休業の方法を検討、計画を！

休業手当の支給割合をどうするか？

○ **休業手当** = 労働基準法では**平均賃金の60%以上**

- ・ 平均賃金計算の原則

直近3ヶ月に支払った賃金総額 ÷ 3ヶ月の暦日数…A

- ・ パート等労働日数の少ない者の場合（最低保証）

直近3ヶ月に支払った賃金総額 ÷ その期間の実労働日数 × 60%

この額と上記Aとを比べて多い方が、平均賃金

○ **労働基準法を上回る割合でも可**（例：給与100%支給）

先述の「**更なる拡充**」の活用可否も検討材料に！

※会社の経営状況等を踏まえ決定していくことが重要！

Q&A

Q 事業所が複数ある場合、申請はどうするのか？

A 雇用保険の適用事業単位で申請する。

Q 申請先はどこか。

A 申請の受付は、府労働局・ハローワーク。郵送も可。

計画届は 6 月 30 日まで事後提出が可能。

Q&A

Q **会社は休業**しているが、社員が出社勤務や在宅ワークしている場合、助成の対象となるか？

A 「休業」とは、所定労働日に従業員である労働者を休ませるものをいう。**従業員に業務をさせている場合は、「休業」に該当せず、雇用調整助成金の対象とはならない。**

Q 労働者を解雇しても4 / 5の助成は受けられるか？

A 解雇者等を出している場合の助成率は4 / 5（中小企業）となる。なお、解雇予告した労働者の休業については、以後、助成対象外となる。

Q&A

Q 労働保険料の未納や労働関係法令違反で不支給要件に該当していますが、従業員の雇用維持のため雇用調整助成金を利用できませんか。

A 今般の「緊急対応期間の特例」は、新型コロナウイルス感染症の拡大が見られる状況下において、雇用維持を最優先とした緊急時の対応であることから、労働保険料の未納や労働関係法令違反の不支給要件に該当していても、特例的に利用いただくことが可能です。

ただし、一定の条件がありますので、まずは、管轄の労働局に御相談ください。（雇用調整助成金FAQ 4月27日版）

Q&A

- Q** 新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応がとられる中で、協力依頼や要請等を受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合でも、**労働基準法の休業手当を支払う必要はありますか。**
- A** 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い義務がなくなるものではありません。**
- (雇用調整助成金FAQ 4月27日版)**

最新の情報のご確認を！

情報は目まぐるしく更新されています。最新情報のご確認を！

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_iryou/dengue_fever_qa_00007.html

雇用調整助成金

（ガイドブック簡易版、支給要領、QA、届出・申請様式等あり）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

雇用調整助成金に関する相談窓口について

1 雇用調整助成金に関するコールセンター（厚生労働省）

受付時間：9：00～21：00（土日祝日を含む）

TEL：0120-60-3999

2 助成金センター（京都労働局）

受付時間：8：30～17：15（土日祝日を除く）

TEL：075-241-3269

※上記相談窓口は、相談件数の急増等により、電話がつながりにくいことがあります。

この動画は、京都府社会保険労務士会の協力の下、

京都市と公益社団法人京都市観光協会が制作した動画です。

本動画に関する著作権は、京都市と公益社団法人京都市観光協会に帰属する
ものであり、以下の行為を行うことは著作権侵害となる場合があります。

1. 本動画で提供されるコンテンツの一部または全部を無断で転載すること
2. 本動画で提供されるコンテンツの一部または全部を無断で改変もしくは要約して印刷物もしくは電子媒体に掲載すること
3. そのほか京都市等に帰属する著作権を侵害する行為を行うこと



京都府社会保険労務士会

制作・著作
京都市、公益社団法人京都市観光協会

講 師
社会保険労務士会 垣岡正英

協 力
京都府社会保険労務士会

第 1 部

緊急対応期間中の制度概要

(休業、教育訓練、出向)

これで、第 1 部は終了いたします。

ご清聴ありがとうございました。