

# 新型コロナウイルスに関連する助成金の情報提供

2020.6.15 現在



アップパートナーズグループ  
社会保険労務士法人かぜよみ

# 雇用調整助成金（特例）

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象として、一時的に労働者に対して休業等を行った場合に支払った休業手当、賃金等の一部を助成します

★4月1日から9月30日までの『緊急対応期間』の要件となります★

注)1/24~3/31の期間の休業については、助成金の対象にはなりませんが要件が異なるためご注意ください

## 【主な要件】 ※全業種対象※

- ①売上高又は生産量などの事業活動を示す指標について、  
休業の初日が属する月と前年同月対比で5%以上減少していること  
※事業所設置が1年未満の場合は、休業初日が属する月と令和元年12月を比較  
※令和元年12月以降に開始した事業所でも対象となります(任意の月と比較)
- ②休業をさせた従業員(雇用保険に加入している従業員)に対して、  
休業手当、賃金等を支払っていること  
※雇用保険に加入していない従業員の方に対しての休業手当支給時も助成金対象になりますが、別立てで申請、計算します⇒『緊急雇用安定助成金』で申請！

# 雇用調整助成金（特例）

## 【助成金受給額】

支払った休業手当に相当する額

または

小規模事業所（概ね20人以下）、個人事業主の場合

× 10分の10 (※1)  
(大企業は4分の3)

支払った休業手当の額

(※1) 令和2年1月24日から解雇等を実施していない 中小企業の事業主 が対象  
解雇を行っている場合の助成率: 中小企業⇒5分の4、大企業⇒3分の2

★1人1日あたり 15,000円が上限

支給限度日数: 1年間で100日分 + 約6ヶ月間（緊急対応期間分）  
(休業延べ日数を対象労働者で除して計算)

# 雇用調整助成金（特例）

支払った休業手当に相当する額 ≠ 実際に支払った休業手当の額  
算定方法が異なりますのでご注意ください！！

## 支払った休業手当に相当する額とは

前年度1年間(4月～翌年3月)における雇用保険被保険者に支払った賃金総額 ÷  
(前年度1年間における1ヶ月の平均雇用保険被保険者数 × 年間所定労働日数)  
で算出された賃金に休業手当の支払率を掛けたもの  
※直近の労働保険料(年度更新)の申告書・集計表を参照※

<支払った休業手当の相当する額(事業所内平均賃金)の算出例>

雇用保険被保険者の支払賃金総額 3,500万

1ヶ月の平均雇用被保険者人数 10人、年間所定労働日数 252日 の事業所の場合

35,000,000円 ÷ (10人 × 252日) = 13,889円 (事業所内平均賃金)

13,889円 × 80% (支払率) = 11,112円 (休業手当として給与相当額の80%を支払うとした場合)

11,112円 × 100% (助成率) = 11,112円 <1人1日休業した場合の助成金額>

⇒この額が15,000円を超える場合は、15,000円

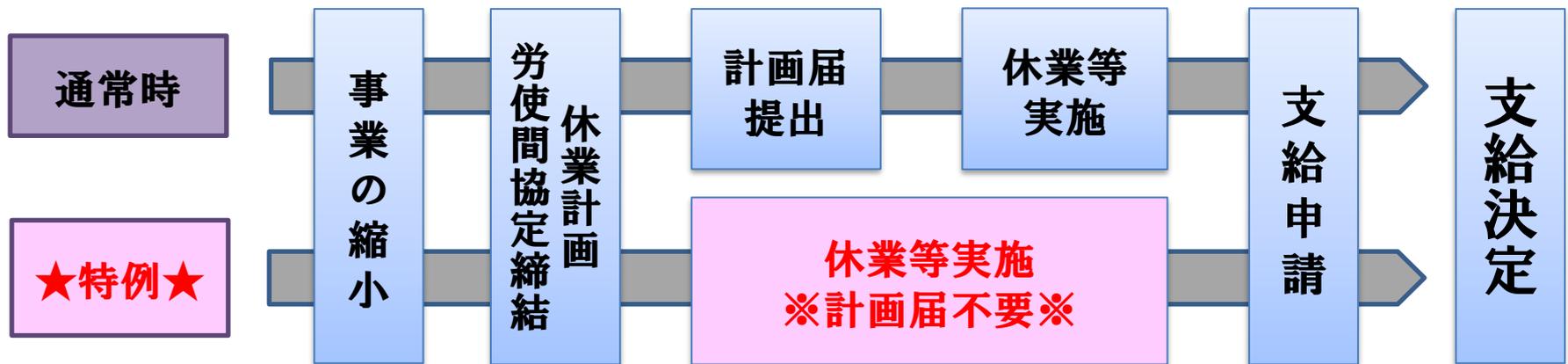
# 雇用調整助成金（特例）

緊急対応期間の

4月1日～9月30日まで

に実施した休業については

計画届の提出をせずに支給申請が可能です



支給申請期限：1/24～5/31の期間の休業⇒8月31日まで

(6/1以降の休業については、休業が終了した日を含む判定基礎期間末日の翌日から2ヶ月以内)

# 雇用調整助成金（特例）

## 助成金申請における留意事項

### ①休業規模要件（休業させる場合の最低休業日数の要件）

休業延べ日数が対象労働者に係る所定労働延べ日数の

40分の1（2.5%）以上となるものであること

※大企業は15分の1以上

<例> 対象労働者（雇用保険被保険者） 10名

休業対象月の所定労働日数 20日

10名×20日＝200日（所定労働延べ日数）

200日×2.5%＝5日（最低休業日数）

⇒1ヶ月間（給与計算期間）でのべ5日以上の休業を実施すればよい

給与計算期間の途中で休業を開始する場合は、休業日開始日から給与計算期間末日までの所定労働日数で計算します

※対象労働者の人数カウントは、事業所単位ではなく、原則雇用保険適用事業所単位になります

# 雇用調整助成金（特例）

## 助成金申請における留意事項

### ②短時間休業（時間単位休業）要件

基本は1日単位の休業だが、

半日単位（3時間以上全1日未満）や時間単位の休業も可能

ただし、半日、時間単位の休業（3時間未満）の場合は、

対象労働者がある一定のまとまりで一斉に1時間以上行われる必要あり

### 【支給対象の短時間休業】

①部署、部門、（立地が独立した）店舗ごとの短時間休業

②職種、仕事の種類ごとの短時間休業

③勤務体制（同じシフトの者）ごとの短時間休業

※小規模事業所やシフト制をとる事業所等は個人単位の取得も可能です

※有効にする場合は、労使協定に定めておく必要があります

# 雇用調整助成金(特例)

## 休業例

2020年4月

末締め翌月15日払⇒1ヶ月を1日～末日で計算(所定労働日数21日)

対象労働者10名(雇用保険被保険者)

最低休業日数(21日×10人×0.025):5.25日⇒6日は休業が必要

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4 所定休日
5 法定休日	6	7	8	9	10	11 所定休日
	← A・B・C 休業 →			← D・E・F 休業 →		
12 法定休日	13	14	15	16	17	18 所定休日
	← G・H 休業 →					
19 法定休日	20	21	22	23	24	25 所定休日
			← A～F短時間休業(2H) →		← D・E・F 休業 →	
26 法定休日	27	28	29 所定休日	30	1	2

従業員A～H(10名中8名)が1日単位の休業を各3日間実施⇒3日×8人=24日

同店舗の従業員A～Fが一斉に2日間各2時間ずつの時間単位休業の実施

⇒2H×2日×6人=24H=3日 ※1日の所定労働時間が8時間とした場合

合計27日分(27日÷10人=2.7日/100日分+約3ヶ月分)の休業を実施

# 雇用調整助成金（特例）

休業日に教育訓練を実施した場合  
（助成金が上乗せ支給されます）

業務に関連する（専門的な）知識、技術の習得をさせ、  
向上させることを目的とする教育、訓練、講習等を実施することが原則ですが

ただし、特例期間中は、接遇・マナー研修、ハラスメント研修等  
職業、職務の種類を問わない研修も可能になっています

▼所定労働時間内（全日または半日※）で実施していること

※半日：3時間以上所定労働時間未満

▼研修毎に本人作成のレポート等の訓練受講記録をとることが必要⇒支給申請時に提出

▼研修は事業所内、事業所外のどちらで実施しても可能（OFF-JT研修）

★自宅でのWEB研修受講でも可能

※対象となる教育訓練については、管轄の労働局で見解が異なるため、都度確認が必要です※

【支給額】

1人1日あたり2,400円を加算 ※半日の場合は0.5日として計算（1,200円）

# 雇用調整助成金(特例)

## 教育訓練実施時の受講レポート(研修日誌)の例

受講レポート

		受講生氏名	
教育訓練実施時間帯	年 月 日 ( )	受講時間数	時間 分
	時 分 ~ 時 分		
実施した教育訓練内容			
教育訓練実施機関		講師名	
受講生の考察・感想			
受講生署名 ㊟			
教育訓練実施時間帯	年 月 日 ( )	受講時間数	時間 分
	時 分 ~ 時 分		
実施した教育訓練内容			
教育訓練実施機関		講師名	
受講生の考察・感想			
受講生署名 ㊟			
教育訓練実施時間帯	年 月 日 ( )	受講時間数	時間 分
	時 分 ~ 時 分		
実施した教育訓練内容			
教育訓練実施機関		講師名	
受講生の考察・感想			
受講生署名 ㊟			
教育訓練実施時間帯	年 月 日 ( )	受講時間数	時間 分
	時 分 ~ 時 分		
実施した教育訓練内容			
教育訓練実施機関		講師名	
受講生の考察・感想			
受講生署名 ㊟			

- 研修日時
- 研修内容
- 研修の実施機関、講師名
- その日の研修の所感・感想
- 受講者の署名・捺印

※研修を実施した日ごとに作成(記入)する必要あり

# 雇用調整助成金（特例）

## 助成金申請時の注意点

★人数換算は、雇用保険適用事業所単位になります

※複数事業所がある場合は、各事業所単位とならない場合がありますのでご注意ください

★給与支払時は、(休業した)欠勤分を控除し、(平均賃金の60%以上の)休業手当等を支払うという形で控除項目と支給項目を分けて計算することが肝要です

※欠勤控除と休業手当を相殺した形で計算しないようにご注意ください。

※給与の額と休業手当の額が同額の場合は分けなくてもOK

申請は本社所在地管轄の労働局(助成金センター、ハローワーク)へ！  
(問い合わせ先は各労働局のホームページをご参照ください)

# 緊急雇用安定助成金

雇用保険被保険者以外の従業員  
を休業させた場合はこちらを適用します

※パートでも雇用保険に加入していれば「雇用調整助成金」の対象となるため、ご注意ください

## 【受給額】

### 支払った休業手当の平均日額

または

<小規模事業主、個人事業主の場合>

支払った休業手当の額

× 10分の10 (※1)  
(大企業は4分の3)

(※1) 令和2年1月24日以降に解雇等を行っている場合は、5分の4(大企業3分の2)

★1人1日あたり15,000円が上限

生産量要件(5%低下)、最低休業日数要件、短時間休業要件等の申請要件については、「雇用調整助成金」と同様の取り扱いになります

# 緊急雇用安定助成金

雇用保険被保険者以外の従業員  
を休業させた場合はこちらを適用します

※パートでも雇用保険に加入していれば「雇用調整助成金」の対象となるため、ご注意ください

## 休業手当の平均日額とは

$$\frac{\text{対象労働者に支払った休業手当の総額}}{\text{対象労働者の休業総時間数}} \times \text{対象労働者の所定労働時間数} (\text{※1})$$

★1人1日あたり15,000円が上限

(※1) 月ごとに異なる場合 ⇒ 判定基礎期間(対象の1ヶ月)の所定労働時間  
労働者によって異なる場合 ⇒ 対象労働者が最も多く適用される時間

# 新型コロナウイルス感染症による 『小学校休業等対応助成金』

新型コロナウイルス感染症に関する対応として  
小学校等※に通う子どもの世話をするために  
会社を休んだ日の賃金について助成します  
(正社員、パート・アルバイトを問わず雇用している従業員が対象となります)

## 小学校等とは

小学校、幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭  
保育事業、特別支援学校、子どもの一時的な預かり等を行う事業、  
放課後児童クラブ、放課後等デイサービス

※障害のある子どもについては、中学校、高等学校、各種学校(高  
等学校までの課程に類する課程)等も含む

# 新型コロナウイルス感染症による 『小学校休業等対応助成金』

## 【助成金対象期間】

令和2年2月27日から9月30日まで

1日あたり15,000円<sup>(※1)</sup>を限度に実費支給

(※1) 4/1以降に取得した日について適用

申請期間：令和2年12月28日まで

★事業所単位ではなく、法人単位での申請です

# 申請時の留意事項

★対象労働者自身の有給休暇を使用した日については  
助成金の対象になりません

⇒特別な有給休暇を与えて休んでいる必要があります  
(事後的に特別休暇に切り替えた場合も可能)

★臨時休業等をした小学校等に通う子の世話をするためだけに会社を  
休んだ場合、会社を休んだ日が小学校等の元々の休校日(土・日・祝  
日、春休みなど)である日については、助成金の対象になりません

※ただし、新型コロナウイルスに感染した又は風邪などに感染した恐  
れがあり、その世話(看病)をするために休んだ場合は対象となります

**申請先: 学校等休業助成金・支援受付センター**

(詳細は厚生労働省のホームページを参照ください 『新型コロナ休暇支援 厚生労働省』で検索)

※管轄の労働局やハローワークでは受付していませんのでご注意ください