

# 【 新 型 コ ロ ナ ウ イ ル ス 対 策 】 雇用調整助成金 申請・活用の手引き

## パート②

雇用調整助成金の主な支給要件と特例措置の拡大について



2020年4月24日現在

講師：社会保険労務士法人すばる  
特定社会保険労務士 加藤 治

# 特例措置の拡大(4月～6月) ～比較表～

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
	<b>緊急対応期間</b> <b>(4月1日から6月30日まで)</b> 感染拡大防止のため、この期間中は、 <b>全国で</b> 以下の特例措置を実施
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	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
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
短時間一斉休業のみ 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)

# 雇用調整助成金の特例措置追加実施について ①

## ポイント ①

支給限度日数にかかわらず活用できます。

**期間内(4/1～6/30)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ることになりました。

本来の支給限度日数**100日**

+

**4月～6月の休業は別枠**

## ポイント ②

雇用保険の被保険者でない労働者も対象とします。

上記期間内において、雇用保険の被保険者ではない労働者も休業対象に含まれます。具体的は、週20時間未満の労働者(**パート・アルバイト(学生も含む)**)などが対象となります。→「緊急雇用安定助成金」

## ポイント ③

事後提出が可能な期間が延長されます。

既に休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、令和2年5月31日までは、事後に計画届を提出することが可能となっていました。

この期間が **同年6月30日まで**延長されました。

# 雇用調整助成金の特例措置追加実施について ②

## ポイント ④

短時間休業を大幅に活用しやすくします。

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、店舗等施設ごとの休業も対象**とするなど、活用しやすくなっています。

## ポイント ⑤

休業規模の要件緩和

対象労働者の所定労働日数に対する休業等の延日数の割合(休業規模 要件)について、中小企業は 1/20 以上、大企業は 1/15 以上としていましたが、これを、

**中小企業は 1/40 以上、大企業は 1/30 以上に緩和**されました。

## ポイント ⑥

**残業相殺**制度を1月24日に遡って停止

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

# 申請書類の大幅な簡素化について

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に関する申請書類等については、大幅簡素化し、事業主の申請手続きの負担を軽減するとともに、支給事務の迅速化が図られています。

具体的には、

- ・記載事項の半減（自動計算機能付き様式の導入や残業相殺停止等）
  - ・記載事項の簡略化（休業等の実績を日ごとではなく合計数のみで可とする）
  - ・添付書類の削減
- などが行われています。

また、出勤簿や給与台帳でなくても、手書きのシフト表や、給与明細コピー等でも良いとするなど事業所にある既存の書類を活用して、添付書類を提出することができるようになりました。

また、支給申請から支給までの期間が **1か月** となるように努めたいとのことで、企業の資金繰り面に良い影響をもたらします。

# 雇用調整助成金の受給金額の求め方

従業員が休業した場合の**1日の支給額**は以下の計算式で求められます。

事業所の平均賃金額 × 休業手当率 (60% ~ 100%) × 支給率 (90%)

事業所の「平均賃金額」とは

前年度1年間の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額

前年1年間の1か月の平均の雇用保険被保険者数 × 前年度の年間所定労働日数

※中小企業の支給率は**90%**、解雇等を行った時は**80%**になります。

大企業は3/4 (解雇等を行った時は2/3) になります。

1日あたりの**上限額は8,330円**です。

# 雇用調整助成金の受給金額の求め方

様式第6号(第24条、第25条、第33条関係)(甲)(1)(表面)

労働保険 概算・増加概算・確定保険料 申告書  
石綿健康被害救済法 一般拠出金

標準  
字種 0123456789

31759 32701

業種区分 継続事業 (一) 延有期事業を含む。

提出用

平成31年 月 日

あて先 〒

② 区分 平成30年4月1日から平成31年3月31日まで

労働保険料	(イ)	1000分の(イ)	1000	千円
労働保険分	(ロ)	1000分の(ロ)	1000	千円
雇用保険法適用者分	(ハ)	1000分の(ハ)	1000	千円
雇用保険分	(ニ)	1000分の(ニ)	1000	千円
高年齢労働者分	(ホ)	1000分の(ホ)	1000	千円
保険料算定対象者分	(ヘ)	1000分の(ヘ)	1000	千円
一般拠出金	(注1)			千円

③ 区分 平成31年4月1日から平成32年3月31日まで

労働保険料	(イ)	1000分の(イ)	1000	千円
労働保険分	(ロ)	1000分の(ロ)	1000	千円
雇用保険法適用者分	(ハ)	1000分の(ハ)	1000	千円
雇用保険分	(ニ)	1000分の(ニ)	1000	千円
高年齢労働者分	(ホ)	1000分の(ホ)	1000	千円
保険料算定対象者分	(ヘ)	1000分の(ヘ)	1000	千円
一般拠出金	(注1)			千円

④ 申告済概算保険料額

⑤ 引額

⑥ 期別

⑦ 納期

⑧ 付期

⑨ 加入している労働保険

⑩ (イ)所在地 (ロ)名称

32701

都道府県 所管 管轄 基幹番号 枝番号

労働保険番号

増加年月日

常時使用労働者

7 区分

労働保険料	(イ)	1000分の(イ)	1000	千円
労働保険分	(ロ)	1000分の(ロ)	1000	千円
雇用保険法適用者分	(ハ)	1000分の(ハ)	1000	千円
雇用保険分	(ニ)	1000分の(ニ)	1000	千円
高年齢労働者分	(ホ)	1000分の(ホ)	1000	千円
保険料算定対象者分	(ヘ)	1000分の(ヘ)	1000	千円
一般拠出金	(注1)			千円

⑧ 区分 平成31年4月1日から平成32年3月31日まで

労働保険料	(イ)	1000分の(イ)	1000	千円
労働保険分	(ロ)	1000分の(ロ)	1000	千円
雇用保険法適用者分	(ハ)	1000分の(ハ)	1000	千円
雇用保険分	(ニ)	1000分の(ニ)	1000	千円
高年齢労働者分	(ホ)	1000分の(ホ)	1000	千円
保険料算定対象者分	(ヘ)	1000分の(ヘ)	1000	千円
一般拠出金	(注1)			千円

⑨ 区分 平成31年4月1日から平成32年3月31日まで

労働保険料	(イ)	1000分の(イ)	1000	千円
労働保険分	(ロ)	1000分の(ロ)	1000	千円
雇用保険法適用者分	(ハ)	1000分の(ハ)	1000	千円
雇用保険分	(ニ)	1000分の(ニ)	1000	千円
高年齢労働者分	(ホ)	1000分の(ホ)	1000	千円
保険料算定対象者分	(ヘ)	1000分の(ヘ)	1000	千円
一般拠出金	(注1)			千円

前年度1年間の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額

雇用保険法適用者分

ここがポイント!

申告期間は6月1日から7月10日

2020年度の申告内容の条件が良ければ、2020年度の申告書で助成金申請も可能

# 雇用調整助成金の受給金額の求め方

ここがポイント！

従業員が休業した場合の**1日の支給額**は以下の計算式で求められます。

事業所の平均賃金額 × 休業手当率(60%~100%) × 支給率

支給額は事業所の「平均賃金額」で計算されるため、休業する**従業員個人**の休業手当とは連動しない。

⇒支払った休業手当の総額より、  
助成金支給額の方が高くなる可能性もある。

1日あたりの**上限額「8,330円」**を考慮して休業手当率を決める必要がある。

# 受給額の具体的計算例 ①

例① 中小企業 従業員10名を5日間休業

事業所の平均賃金額: 12,000円 休業手当率100% 解雇者なしのとき

・1日あたりの助成金額

$$12,000円 \times 100\% \times 90\% = 10,800円 \Rightarrow \text{上限} 8,330円$$

・助成金受給額

$$8,330円 \times 10名 \times 5日 = 416,500円$$

休業手当率が高いと、1日あたりの上限額「8,330円」となる可能性が高い。

## 受給額の具体的計算例 ②

例② 中小企業 従業員10名を5日間休業

事業所の平均賃金額: 10,000円 休業手当率60% 解雇者なしのとき

・1日あたりの助成金額

$$10,000円 \times 60\% \times 90\% = 5,400円$$

・助成金受給額

$$5,400円 \times 10名 \times 5日 = \mathbf{270,000円}$$

この場合、1日あたりの上限額「8,330円」を超えていないので、休業手当率を高く設定することも検討。

# 受給額の具体的計算例 ③ 雇用保険未加入者

## 緊急雇用安定助成金

雇用保険未加入の従業員が休業した場合の1日の支給額は以下の計算式で求められます。

支給した休業手当の平均額 × 対象労働者休業総日数 × 支給率

例③ 雇用保険未加入のアルバイト10名を5日間休業

この間にアルバイト支給した休業手当総額が300,000円の時

・休業手当の平均額 = 休業手当の総額 / 対象労働者休業総日数

$$300,000円 / 50日 = 6,000円$$

・助成金受給額

$$6,000円 \times 50日 \times 90\% = 270,000円$$

この場合は、実際に支給した休業手当に連動する。