

正社員・パートを対象に 雇用調整助成金で緊急特例

(事業主の方へ)

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

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、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【追加の特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。
- ② 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
イ 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【雇用調整助成金の経済上の理由の例】

- ・取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小した場合
- ・行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小した場合
- ・市民活動が自粛されたことにより、客数が減った場合
- ・風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減った場合
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合

新型コロナウイルスと「雇用調整助成金」 助成金で会社と従業員の雇用を守りましょう！

雇用調整助成金 Q&A

Q1. 雇用調整助成金の申請はいつ行えばいいの？

今回の雇用調整助成金の特例措置の実施期間（緊急対応期間）は、**2020年4月1日から6月30日まで**です。雇用調整助成金の申請は、通常1ヶ月ごとに行います。※「1ヶ月」とは、毎月給与締め切りの翌日からその次の締め切り日までの期間をいいます。

Q2. 雇用調整助成金の対象となる事業者は？

雇用調整助成金の対象となるのは、雇用保険の適用事業主で新型コロナウイルスの影響を受ける**会社・個人事業主（全業種）**です。

Q3. 助成金の支給は何を基準に決めるの？

「生産指標」（1ヶ月5%以上低下（直近1ヶ月の売上が5%以上減少）という基準が支給要件として定められています。

Q4. 対象となる従業員は？

通常は雇用保険に6ヶ月以上加入している従業員が対象となりますが、今回の特例では対象者を拡大し、**加入期間が6ヶ月未満や被保険者でない人（短時間パート、アルバイト等）**であっても適用となります。

Q5. 助成率はどれくらい？

助成率は、中小企業が**4/5**に引き上げられました。

さらに、解雇を行わない場合には、助成率は中小企業で**9/10**。

Q6. 支給できる金額はいくら？

前年度に支払った給与総額から1人あたりの平均給与額を計算し、その額に助成率を乗じた額（**上限 8,330 円**）となります。たとえば、平均給与額が15,000円で休業手当を9,000円（平均給与額の60%）支給した場合、8,100円（休業手当の9割）が助成されます。

上記の条件で、従業員30人を10日間休業させた場合の助成額は、次のようになります。30人×10日間×8,100円=2,430,000円

Q7. 支給限度日数はどれくらい？

支給限度日数は、これまでの1年100日、3年150日に加えて、緊急対応期間（2020年4月1日から6月30日まで）の日数も含まれます。

Q8. 申請書類はいつまでに提出しないとイケないの？

雇用調整助成金を受けるには、計画届を提出しなければなりません。

現在は計画届の事後提出が可能です。6月30日(火)までは事前の計画届の提出がなくても休業等を実施することができます。（以下、2020年4月10日追記）

助成金の申請手続を「社会保険労務士」に委託するメリット

第1に、スピードが要求される案件である（社労士は専門知識があるから早い！）

第2に、添付書類の不備を修正できる（資料に法違反があると不支給になる！）

第3に、給与計算・法定帳簿・就業規則等の法的チェックができる

社内で「事前調査」「法定帳簿や就業規則の整備」「助成金に対しての社内取組考案・要項作成」「申請書類・関連書類作成」「届出業務」等の慣れない複雑な手続をすべて行おうとする際に発生する時間や人件費、また、それらを行って尚不支給の決定がくだる可能性等を考慮すると、助成金申請手続は、社会保険労務士にアウトソース（委託）することがベストな選択と考えます。「コロナ雇用調整助成金」の申請手続は、スピードがポイント！ 一度ご検討下さい。

