

新型コロナウイルス感染症対策経済支援 ～雇用調整助成金緊急対応期間を中心に～

2020年5月12日



株式会社日本人事労務ソリューションズ
日本人事労務社労士事務所

- 本資料は弊所が信頼性が高いとみなす情報等に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。
- 本資料は貴社ご説明資料として作成したものです。無断で転載または転送等はいけません。
- 本資料は2020年5月1日現在の情報に基づき作成されておりますが、支給要件が変更されることがありますので支給申請時に各要件をご確認ください。

第Ⅰ部

主な経済支援制度

- 本資料は弊所が信頼性が高いとみなす情報等に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。
- 本資料は貴社ご説明資料として作成したものです。無断で転載または転送等はいけません。
- 本資料は2020年5月1日現在の情報に基づき作成されておりますが、支給要件が変更されることがありますので支給申請時に各要件をご確認ください。

主な経済的支援制度

1. 運転資金等借入

- ・セーフティネット保証4号
- ・セーフティネット保証5号

2. 給付金

- ・持続化給付金

3. 従業員への手当

- ・小学校休業等対応助成金
- ・雇用調整助成金

4. 保険料納付猶予

- ・厚生年金保険料等納付猶予特例

1. 運転資金等借入 セーフティネット保証4号・5号

中小企業庁が定めた8つの保証のうち突発的な災害や急激な業績悪化に陥っている中小事業者に対して、一般保証とは別枠の保証の対象とする資金繰り支援制度

◆セーフティネット保証4号の認定条件

一般枠とは別枠（最大2.8億円）で借入債務の100%を保証

1. 1年以上継続して事業を行っている。

※3月13日から、業歴3ヶ月以上1年1ヶ月未満の事業者等について認定基準の運用を緩和

2. コロナの影響で最近1ヶ月の売上が前年同期に比べて20%以上減少している。

※過去3ヶ月（最近1ヶ月を含む。）の平均売上高の比較等

◆セーフティネット保証5号の認定条件

一般枠とは別枠（最大2.8億円）で借入債務の80%を保証

1. 令和2年5月1日から令和3年1月31日までのセーフティネット保証5号の対象業種は、一部例外業種を除き原則全業種が指定されました。

2. 最近3か月間の売上高等が前年同期の売上高等に比して5%以上減少している

◆利用手続きの流れ

対象となる事業者の方は、本店等所在地の市区町村の商工担当課等の窓口に認定申請書2通を提出（その事実を証明する書面等があれば添付）し、認定を受け、希望の金融機関または所在地の信用保証協会に認定書を持参のうえ、保証付き融資を申し込むことが必要です。申請書は本店等所在地の市区町村のホームページでも取得できます。

2.持続化給付金（1）

感染症拡大により、ひと月の売上が前年同月比で50%以上減少している事業者に対して、事業全般に広く使える給付金を支給する制度

- ・ 2019 年以前から事業により 事業収入（売上）を得ており、**今後も事業継続する意思があること。**
- ・ 2020 年1月以降、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により、**前年同月比で事業収入が 50 %以上減少した月 があること。**

2.持続化給付金（2） 中小法人等向け

給付金の給付額は200 万円を超えない範囲で対象月の属する事業年度の直前の事業年度の年間事業収入から、対象月の月間事業収入に12を乗じて得た額を差し引いたものとします。

算定式（上限200 万円）

給付額＝（前年度の年間事業収入）－

（対象月の月間事業収入） × 12

2.持続化給付金（3） 個人事業者向け

給付金の給付額は、100万円を超えない範囲で、
2019年の年間事業収入から、対象月の月間事業収入
に12を乗じて得た額を差し引いたものとします。

算定式（上限100万円）

$$\text{給付額} = (\text{2019年の年間事業収入}) - \\ (\text{対象月の月間事業収入}) \times 12$$

例：1000－40×12＝~~520~~（上限100）※単位万円

3. 小学校休業等対応助成金（1）概要

令和2年2月27日から6月30日までの間に、以下の

①②を理由として子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、賃金を全額支給する有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、臨時休業などをした小学校などに通うこども子供

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子供

3. 小学校休業等対応助成金（2）ポイント

- ✓ 日曜日や春休み、祝日など学校の元々の休日は対象外
- ✓ 半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱いも対象
- ✓ 保育所や幼稚園、放課後児童クラブなども含む
- ✓ 賃金相当額×10／10を支給（上限は8330 円）
- ✓ 有給休暇の賃金日額× 有給休暇の日数

※助成金の支給上限である8,330 円を超える

場合であっても、 全額を支払う必要があります。

3. 小学校休業等対応助成金（2）申請の方法

- ✓ 雇用保険被保険者の方用と、雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。
- ✓ 有給休暇を取得したことが分かる書類を添付
例：出勤簿、タイムカード、休暇簿 など
- ✓ 対象労働者の休暇について賃金が支払われていることが分かる書類を添付
例：休業前月・休業期間中の給与明細、賃金台帳等
- ✓ 小学校などが休業したことが分かる書類を添付
例：小学校などの学校便りや電子メール等
- ✓ 「学校等休業助成金・支援金受付センター」宛てに令和2年9月30日までに必要書類を特定記録等郵送にて提出

4.社会保険料納付猶予（1）

◆新型コロナウイルス感染症の影響により、事業等に係る収入に相当の減少があった事業主の方にあっては、申請により、厚生年金保険料等の納付を、1年間猶予することができます。

◆この納付猶予の特例が適用されると、担保の提供は不要となり、延滞金もかかりません。

※申請書と申請の手引きは日本年金機構のホームページから取得できます。

4.社会保険料納付猶予（2）

◆①・②いずれも満たす事業所が対象

① 新型コロナウイルスの影響により、令和2年2月以降の任意の期間（1か月以上）において、事業等に係る収入が前年同期に比べて概ね20%以上減少していること（収入の減少が20%に満たない場合は、管轄の年金事務所にご相談ください。）

② 厚生年金保険料等を一時に納付することが困難であること

◆令和3年1月31日までに納期限が到来する保険料について猶予の申請をまとめて希望するチェック欄がありますので是非ご確認ください。

第Ⅱ部

雇用調整助成金とは？

- 本資料は弊所が信頼性が高いとみなす情報等に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。
- 本資料は貴社ご説明資料として作成したものです。無断で転載または転送等できません。
- 本資料は2020年5月1日現在の情報に基づき作成されておりますが、支給要件が変更されることがありますので支給申請時に各要件をご確認ください。

雇用調整助成金とは？

景気の変動や産業構造の変化等により
事業活動の縮小を余儀なくされたために、
労働者に雇用調整（休業・教育訓練・出
向）を実施し、労働者に支払った休業手
当の一部を事業主に対して支給する助成
金です。

助成内容について

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、従業員を休業（出向）させ休業手当を支払えば8,330円（※）を上限として雇用調整助成金が支給される。

※8,330円が引き上げられる可能性あり

1人月20日間休業させれば最大166,600円の助成金が支給される。（別途教育訓練加算制度あり）

申請に必要な重要事項をご説明します。

雇用調整助成金とは？

◆事業活動の縮小を余儀なくされたとは？

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け売上が減少

◆雇用調整（休業・教育訓練）とは？

労使で休業・教育訓練の協定を行い、休業や教育訓練を実施した日に対して休業手当を支払う

◆事業主に対して支給される助成金です。

1日休業すると最高8,330円、

教育訓練実施で最高2,400円（中小企業）加算、
1,800円（大企業）

緊急対応期間（4月1日から6月30日）の特例について

活用しやすく

- ◆生産指標（売上高）要件の緩和 1か月5%以上低下
- ◆雇用保険被保険者でない労働者も対象に
- ◆助成率拡大 中小企業 $2/3 \Rightarrow 4/5$ （解雇なし $9/10$ ）
大企業 $1/2 \Rightarrow 2/3$ （解雇なし $3/4$ ）
- ◆計画届の事後提出が可能 6月30日まで
- ◆残業相殺を停止
- ◆教育訓練加算額 1200円 $\Rightarrow$ 2,400円（中小企業）
（在宅研修可能） 1,200円 $\Rightarrow$ 1,800円（大企業）

中小企業と大企業で助成率が異なる

資本金の要件・労働者の数どちらか下表の
「以下」に該当すれば中小企業

業種	資本金の額または出資の額	または	通常使用する労働者の数
小売業	5000万円以下		50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の事業	3億円以下		300人以下

確認書類 いずれかの提出で可

- ・ 人数要件 労働者名簿や役員名簿等
- ・ 資本金額 登記事項証明書、会社パンフレット
法人税確定申告書

誤解しやすいこと

◆店舗は臨時休業、ただし、従業員は雑務処理で内勤
⇒ 従業員は出勤しているので助成対象ではない

◆店舗は平常営業しているので、一部の従業員を休業させても助成対象とはならないのでは？
⇒ 休業させている従業員が助成対象になる

◆全店休業していて、従業員は在宅ワークなので助成金申請できるのでは？
⇒ 在宅ワークは就業なので助成対象ではない

◆解雇したら助成金は申請できないのでは？
⇒ 解雇しても支給申請ができる。解雇予告をした日以降は、その従業員は対象にならない。

雇用調整助成金

申請のための重要な要件

- 本資料は弊所が信頼性が高いとみなす情報等に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。
- 本資料は貴社ご説明資料として作成したものです。無断で転載または転送等はいけません。
- 本資料は2020年5月1日現在の情報に基づき作成されておりますが、支給要件が変更されることがありますので支給申請時に各要件をご確認ください。

申請を円滑にするために！

1. 労使協定
2. 休業手当
3. 平均賃金
4. 賃金台帳
5. 労働条件明示書（雇用契約書）
6. 出勤簿・タイムカード
7. 労働カレンダー・勤務シフト

申請に必要な重要書類を理解する

1. 労使協定

雇用調整助成金を申請するには、労働者の過半数代表者（**労**）と事業主（**使**）との間で休業の条件を定めるための**労使協定**を締結しなければなりません。協定の内容は、対象者、時期、賃金に対する休業手当の支払い率等です

2. 休業手当

平均賃金の6割以上の休業手当を支払うことが必要です。休業手当に対して一定割合の助成金が支給されます。

(ご参考)

第26条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

申請に必要な重要書類を理解する

3. 平均賃金

平均賃金とは直前3か月間の給与総額を
総日数で除した金額のことをいいます。

(例) 末締めの会社の場合

2月(29日) 275,000円

3月(31日) 285,000円

4月(30日) 280,000円

平均賃金の計算式

840,000円 ÷ 90日 = 9,333円33銭²⁴

申請に必要な重要書類を理解する

4. 賃金台帳①

休業期間中の休業手当、教育訓練時に支払われた賃金、就業時の所定外労働等の時間数とその時間に対応した賃金（時間外等割増賃金を含む）の実績が確認できる、次の要件を満たす「賃金台帳」などの書類

※申請をする月分を含め4か月分が必要

雇用調整助成金の申請は難しいのか？

4. 賃金台帳②

- ・休業日に支払われた休業手当又は教育訓練受講日に支払われた賃金と、通常の労働日（時間）に支払われた賃金・手当等とが明確に区分されて表示されていること
- ・所定外労働がある場合は、対象労働者の所定外労働等の時間数と時間数に係る賃金額

雇用調整助成金の申請は難しいのか？

5. 労働条件明示書

就業規則がなく、従業員の所定休日が確認できない場合には、労働条件明示書（雇用契約書）の写しの提出を求められる場合があります。特にパートタイマーは、所定休日を確認するために労働条件明示書の提出が求められます。

雇用調整助成金の申請は難しいのか？

6. 出勤簿・タイムカード

- ・労働日・休日及び休業・教育訓練の実績の確認のための書類

各従業員がいつ労働し、休業・教育訓練はいつで所定の休日はいつなのか実績が、明確に区分され、日ごと又は時間ごとに確認できる「出勤簿」・「タイムカード」などの書類を提出する必要があります。

雇用調整助成金の申請は難しいのか？

7. 労働カレンダー・勤務シフト

・シフト制、交替制又は変形労働時間制をとっている場合は、「出勤簿」・「タイムカード」に加えて、各従業員ごとの具体的な労働日・休日や労働時間を当該労働者に対して示した「勤務カレンダー」、「シフト表」などの書類を提出する必要があります。

申請のための重要な要件 1（売上高）

直前1か月と前年同月比**5%以上減少（※）**

「2020年3月」
月間売上高

「2019年3月」
月間売上高



（※）4月22日以降生産要件のさらなる緩和策 ①前々年同月との比較、②前年同月から12か月のうち適切な1か月との比較が可能となりました。ただし、休業期間の初日が4月1日～6月30日以外の場合は10%の減少が必須

提出書類記入例 (最重要)

確認事項

- 前年同月比売上が
5%以上減少
- 確認の添付資料は
真正なものであれば
エクセル等作成
の自由な書式で作
成することも可能
(売上簿、集計表)

様式特第4号 (R2.2)

雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 (新型コロナウイルス感染症関係)

事業活動の状況について次のとおり申し出ます。
下記の記載事項については、いずれも相違ありません。
なお、雇用調整中あるいは雇用調整後、ハローワーク又は労働局の立入検査に協力します。

年 月 日

事業主 住所 〒
又は 名称
代理人 氏 名

申請者が代理人の場合、上欄に代理人の記名押印等を、下欄に事業主の住所、名称及び氏名の記入（押印不要）を、申請者が社会保険労務士法施行規則第16条第2項に規定する提出代行者又は同令第16条の3に規定する事務代理者の場合、上欄に事業主の記名押印等を、下欄に申請者の押印等をして下さい。

労働局長 住所 〒
事業主又は 名称 ●●●●治療院 ●●●●
公共職業安定所長経由) (提出代行者・事務代理者)
社会保険労務士 氏 名 ●●●●

	A 判定期間の指標 令和2年 3月1日から 令和2年 3月31日まで	B Aに対応する期間の指標 平成31年 3月 1日から 平成31年 3月31日まで	C A/B×100	添付書類	※ 確認欄
月 間 売 上 高 ()	3,750,000 円	4,700,000 円	79.7	月次試算表	

○ 生産量等の激減に至った理由として次の事項が該当しますが。

- 例年繰り返される季節の変動によるものである。 (はい ・ いいえ)
(例) ・ 夏物、冬物等季節的な商品を取り扱っている場合
・ 降雪地において冬期間事業活動の停止又は縮小を余儀なくされる場合
・ 例年、決算期末に生産量が増加し、その後減少することを繰り返す場合 など
- 事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるものである。 (はい ・ いいえ)
(例) ・ 機械、システム等の故障又は交通事故等の事故による場合
・ 火災、地震、洪水等の災害により建物、設備、システム等が被害を受けたことによる場合 など
- 行政処分又は司法処分により事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによるものである。 (はい ・ いいえ)
(例) ・ 営業規制、安全規則、競争規則等の法令違反（その疑いを含む）により行政当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合
・ 不法占拠、特許侵害、名誉毀損等の不法行為（その疑いを含む）により司法当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合 など
- 新型コロナウイルス感染症の影響による需要（受注量、客数等）の減少等によるものである。 (はい ・ いいえ)
(例) ・ 需要の減少又は集客の困難
・ その他これらに準ずる経済事情の変化 など

○ 事業内容の詳細及び新型コロナウイルス感染症の影響との関わりについて具体的に記述すること。

当社は、鍼と呼ばれる専用の治療具を用い、利用者に対して身体の表面や特定の筋肉・各部位などに対し治療したり、あん摩や指圧、マッサージを施術し手で身体の状態を診ながら、悪い部分を見つけ症状を改善させるための治療をしています。今般の新型コロナウイルス感染拡大の影響により、他者との接触を控える利用者が治療を控えたことから利用者が大幅に減少し、この結果、売り上げが前年同月比で20%程度減少したため事業活動の縮小を余儀なくされることになった。

(表面)

『雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書』

◆前年同月で売りが何%下がったのか記載

	A 判定期間の指標 令和2年 3月1日から 令和2年 3月31日まで	B Aに対応する期間の指標 平成31年 3月 1日から 平成31年 3月31日まで	C $A/B \times 100$	添付書類	添 補 認 欄
月 間 売 上 高 ()	3,750,000 円	4,700,000 円	79.7	月次試算表	

◆新型コロナウイルス感染症の影響に伴う需要の減少など具体的な状況について記述

○ 事業内容の詳細及び新型コロナウイルス感染症の影響との関わりについて具体的に記述すること。

当社は、鍼と呼ばれる専用の治療具を用い、利用者に対して身体の表面や特定の筋肉・各部位などに対し治療したり、あん摩や指圧、マッサージを施術し手で身体の状態を診ながら、悪い部分を見つけ症状を改善させるための治療をしています。今般の新型コロナウイルス感染拡大の影響により、他者との接触を控える利用者が治療を控えたことから利用者が大幅に減少し、この結果、売りが前年同月比で20%程度減少したため事業活動の縮小を余儀なくされることになった。

申請のための重要な要件2

休業等実施する前に労使協定を締結する 休業協定書の内容（例）

1. 休業の時期

休業は令和2年4月1日から令和2年4月30日までの間において、これらの日を含め最大11日間（休業最大11日間）実施する。

2. 休業の対象者

全従業員を対象とする。

休業日の休業人数は概ね 20人とする。

休業は出来る限り輪番で行うものとする。

休業協定の内容は、日数、人数、対象者など、従業員の最大の関心事は休業手当の支払い基準です。通常の賃金の何パーセント支払われるのか従業員と協定します。

3. 休業手当の支払い基準

休業日に、次の基準により算定した額の手当てを支払うものとする。

(1) 1日当たりの額の算定方法

①月ごとに支払う賃金 月額÷所定労働日数

②時間ごとに支払う賃金 時間額×所定労働時間数

(2) 対象となる賃金は、基本給、職務手当、管理職手当、通勤手当とし、基本給は100%、基本給以外は100%支給するものとする。

教育訓練協定書の内容（例）

1. 教育訓練の時期

教育訓練は令和2年4月1日から令和2年4月30日までの間において、これらの日を含め最大10日間（教育訓練最大10日間）実施する。

2. 教育訓練の対象者等

- (1) 全従業員を対象とする。
- (2) 教育訓練受講日の受講人数は概ね20人とする。
- (3) 教育訓練は、同一について概ね10日程度行うものとする。

3. 教育訓練の内容

接遇・ビジネスマナー研修、リーダーシップ能力開発研修の一部をインターネットで動画自習、動画受講後自習により課題に取り組む

4. 教育訓練の実施施設

従業員の自宅で教育訓練を実施、一部をインターネットの片方向受講、一部を受講後テキストを用いて従業員が課題に取り組む

5. 賃金の支払基準

教育訓練受講日に、次の基準により算定した額の手当てを支払うものとする

(1) 1日当たりの額の算定方法

- ①月ごとに支払う賃金 月額÷月平均所定労働日数
- ②時間ごとに支払う賃金 時間額×所定労働時間数

(2) 対象となる賃金は、基本給、職務手当、通勤手当とし、

基本給は100%、基本給以外は100%支給するものとする。

申請のための重要な要件3

休業計画・教育訓練計画・労使協定
(休業等の具体的な内容を計画する)

休業・教育訓練を実施し休業手当等を支払う

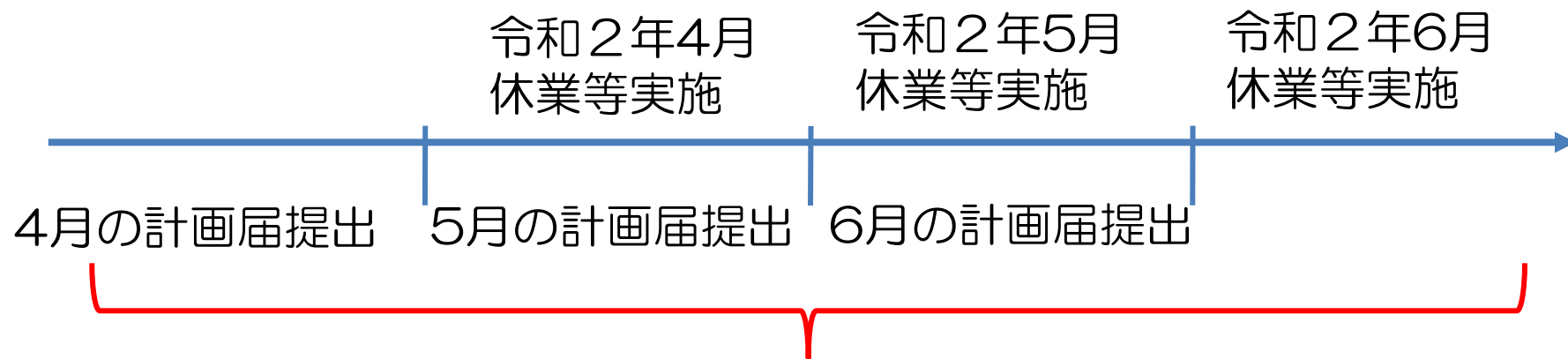
支給申請書を2か月以内に提出
計画届も同時に提出可能（6月30日まで）

労働局の審査

支給決定（1か月～3か月）

【事例】休業等計画届提出の流れ

- 令和2年4月から6月まで休業等実施



ただし事後提出の特例により、**初回の計画届の提出日が、令和2年1月24日～令和2年6月30日までの期間である場合は、事前に届け出があったものとみなす。**

雇用調整助成金 事例による申請の実務

- 本資料は弊所が信頼性が高いとみなす情報等に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。
- 本資料は貴社ご説明資料として作成したものです。無断で転載または転送等できません。
- 本資料は2020年5月1日現在の情報に基づき作成されておりますが、支給要件が変更されることがありますので支給申請時に各要件をご確認ください。

雇用調整助成金
いくら受給できるか
(雇用保険被保険者の場合)

いくら受給できるか

下記の事例で検証してみましょう。

- ✓ 4月休業（全21日間）賃金全額補償
- ✓ 雇用保険被保険者 20名
- ✓ 雇用保険加入者へ年6,000万円の賃金
- ✓ 1日8時間労働、年間労働日数257日
- ✓ 11日間休業、10日間教育訓練

⑦ 区 分		算定期間 平成30年4月										
		⑥ 保険料・一般拠出金算定基礎額										
確定 保 険 料 算 定 内 訳	労働保険料	(イ)										単位 千円
	労災保険分	(ロ)						8	0	0	0	単位 千円
	雇用保険法 適用者分	(ハ)						6	0	0	0	単位 千円
	高年 齢労働者分	(ニ)									0	単位 千円
	保険料算定 対象者分	(ホ) (ロ) - (ニ)						6	0	0	0	単位 千円

40

[☒ 休業
☒ 教育訓練] 実績一覧表

判定基礎期間(休業等の初日～末日)

令和 2 年 4 月 1 日 ~ 令和 2 年 4 月 30 日

休業・教育訓練対象者							③ 月間所定労働日数 (日)	④ 全日休業 (日)	⑤ 短時間休業 (時間)	⑥ 教育訓練 (日)
①氏 名		(4桁	-	②雇用保険 被保険者番号 6桁	-	1桁)	(日)	(日)	(時間)	(日)
1	●● ●●	1234	-	123456	-	1	21	11		10
2	●● ●●	2345	-	123456	-	1	21	11		10
3	●● ●●	5678	-	123456	-	1	21	11		10
4	●● ●●	9101	-	123456	-	1	21	11		10
5	●● ●●	1213	-	123456	-	1	21	11		10
6	●● ●●	1415	-	123456	-	1	21	11		10
7	●● ●●	1617	-	123456	-	1	21	11		10
8	●● ●●	1819	-	123456	-	1	21	11		10
9	●● ●●	2021	-	123456	-	1	21	11		10
10	●● ●●	2223	-	123456	-	1	21	11		10

○事業主及び協定をした労働者代表は、本表に記載した内容(③、⑦、⑪、⑫を除く)が労使協定に定めるところによったものであることを確認し、①の休業・教育訓練対象者については、解雇予告をされたこと、退職願を提出したこと、事業主による退職勧奨に応じたこと、供給調整の対象となる助成金を受給していること等により対象とならない者が含まれていないことを誓約します。
○また、事業主は、上記の実施状況の確認を公共職業安定所又は労働局が行う場合には協力し、上記について、偽り・誤り、労働基準法に違反する取り扱いがないことを誓約します。

	⑦	⑧	⑨	⑩
③～⑥の小計	210	110		1000
合 計※	420	220		200

⑪代表的な1日の 週所定労働時間 (時間)※	8	⑫短時間 休業 (⑨/⑩) (日)※	0
------------------------------	---	-----------------------------	---

令和 年 月 日※
(名称)株式会社日本人
事業主 (事業所番号 -)
(氏名)●● ●● (印)
協定をした労働者代表 ※
(氏名)●● ●● (印)

⑬休業・教育訓練対象者数(人) ※	20
⑭休業対象者(人) ※	20
⑮教育訓練対象者数(人) ※	20

(注)複数枚にわたる場合、※欄は最終ページのみ記入。

2 枚目 / 2 枚中

雇用調整助成金助成額算定書

(事業所)					(事業所番号)							
(1) 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	60,000				000	円						
(2) 前年度1年間の1箇月平均の 雇用保険被保険者数	20						人					
(3) 前年度の年間所定労働日数	257						日					
(4) 平均賃金額 [(1) / ((2) × (3))]	11,674						円					
	休 業				教 育 訓 練							
	全 日		短 時 間									
(5) 休業手当等の支払い率 ※就業規則、休業等協定によって定められた、 休業手当の支払率又は教育訓練中の賃金の 支払い率。	100		%				%		100		%	
(6) 基準賃金額 [(4) × (5)]	11,674		円				円		11,674		円	
(7) 1人日当たり助成額単価 [(6) × 助成率 (4/5)] ※基本手当日額の最高額を超える時は当該最高額。	8,330		円				円		8,330		円	
(8) 月間休業等延日数 ※様式特第9号の⑧、⑫及び⑭欄から転記。	① (9号⑧から転記)		② (9号⑫から転記)		③ (9号⑭から転記)							
	220		人・日				人・日		200		人・日	
(9) 教育訓練に係る加算額 [(8) × 加算率 2400円]									480,000		円	
(10) 支給を受けようとする助成額 [休業の場合 (7) × (8)] [教育訓練の場合 (7) × (8) + (9)]	1,832,600		円		0		円		2,146,000		円	
(11) (10)の小計	④		1,832,600		円		⑤		2,146,000		円	
(12) (11)の合計									3,978,600		円	

※ (1) 欄は千円未満の端数を切り捨てた値、(2) 及び (3) 欄は小数点以下の端数を切り捨てた値、
(4) 及び (6) ~ (8) 欄は小数点以下の端数を切り上げた値を記入して下さい。

助成金の額 まとめ（雇用保険被保険者）

前年度雇用保険賃金総額	6,000万円
月平均雇用保険被保険者数	20人
前年度の年間所定労働日数	257日（年間休日108日の場合）
被保険者数ベース総労働日数	5,140日（20人×257日）
平均賃金額	11,674円（6,000万円÷5,140日）
1人1日当たり助成額単価	8,330円（上限額）
教育訓練加算	2,400円（大企業は1,800円）
休業手当支払い率	100%
休業日数	220日（20人×11日）
教育訓練	200日（20人×10日）

休業日 $8,330円 \times 220日 = 1,832,600円$

教育訓練日 $10,730円 \times 200日 = 2,146,000円$

合計 **3,978,600円**

助成金の額 ※休業手当60%支払いの場合

前年度雇用保険賃金総額	6,000万円
月平均雇用保険被保険者数	20人
前年度の年間所定労働日数	257日（年間休日108日の場合）
被保険者数ベース総労働日数	5,140日（20人×257日）
平均賃金額	11,674円（6,000万円÷5,140日）
1人1日当たり助成額単価	5,604円（11,674円×60%×4/5）
教育訓練加算	2,400円（大企業は1,800円）
休業手当支払い率	60%
休業日数	220日（20人×11日）
教育訓練	200日（20人×10日）

休業日 $5,604円 \times 220日 = 1,232,880円$

教育訓練日 $8,004円 \times 200日 = 1,600,800円$

休業手当全額比-1144920 合計 2,833,680円

さらなる拡充

4月25日 厚生労働省 職業安定局発表報道資料より

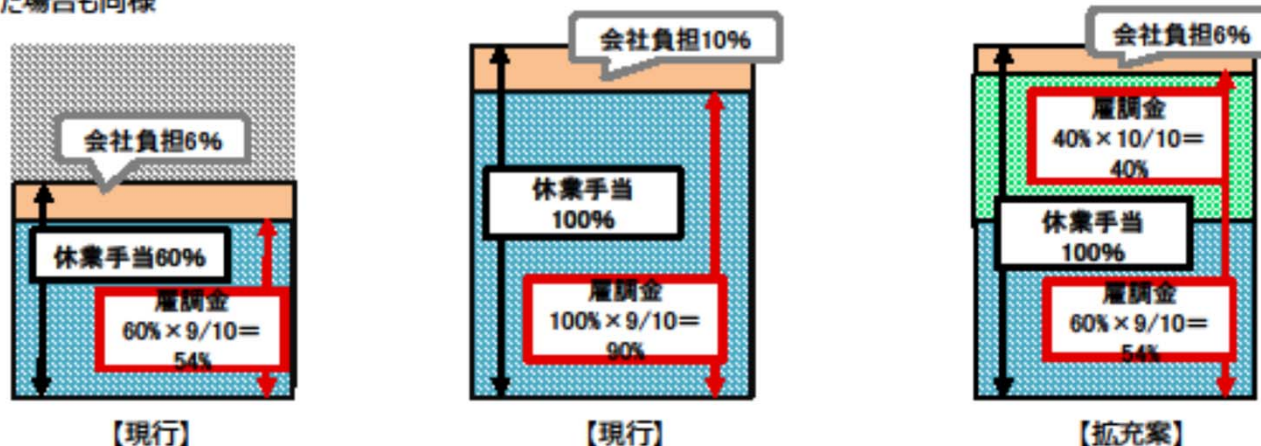
- 新型コロナウイルス感染症の拡大防止が図られる中で、経済活動に急激な影響が及ぶとともに、長期にわたる休業が求められており、労働者の雇用を維持し、その生活の安定を確保することが重要。
- このため、支払能力の乏しい企業においても、労働基準法上の基準（60%）を超える高率の休業手当が支払われ、また、休業等要請を受けた場合にも労働者の雇用の維持と生活の安定が図られるよう、以下の拡充を行う。

※助成額単価が上限8,330円に達する場合は影響なし

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



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
- 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）

※要請があった場合前のページの例では
 $11,674円 \times 80\% = 9,340円 \Rightarrow$ 助成額8,330円

※ 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

なお、事業主の皆様は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、お問い合わせは、もうしばらくお待ち下さい。

雇用調整助成金
いくら受給できるか
(雇用保険被保険者以外の場合)

雇用保険被保険者以外も申請可能に！

雇用調整助成金は雇用保険の財源を活用していますが、国が別途予算を確保するため、雇用保険被保険者以外も申請対象となります。

『緊急雇用安定助成金』として申請するため、申請書式が異なります。

いくら受給できるか

下記の事例で検証してみましょう。

- ✓ 雇用保険被保険者以外 5名（パート）
- ✓ 週4日、1日4時間勤務、時給1,200円
- ✓ 休業手当の合計 384,000円
- ✓ 5名で延べ320時間勤務
- ✓ 助成率4/5（中小企業）

休業計画・実績一覧表

判定基礎期間（休業の初日～末日）
令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

休業対象者					② 月間所定労働日数 (日)	③ 全日休業 (日)	④ 短時間休業 (時間)
①氏 名							
1	○	○	○	○	16	16	0
2	○	○	○	○	16	16	0
3	○	○	○	○	16	16	0
4	○	○	○	○	16	16	0
5	○	○	○	○	16	16	0
6							
7							
8							
9							
10							

○事業主及び協定をした労働者代表は、本表に記載した内容（②、③、④、⑦、⑩及び⑪を除く）が労使協定に定めるところによったものであることを確認し、①の休業については、解雇予告をされたこと、退職願を提出したこと、事業主による退職勧奨に応じたこと、併給調整の対象となる助成金を受給していること等により対象とならない者が含まれていないことを誓約します。

○また、事業主は、上記の実施状況の確認を公共職業安定所又は労働局が行う場合には協力し、上記について、偽り・誤り、労働基準法に違反する取り扱いがないことを誓約します。

②～④上段の小計	80	80	0
②～④下段の小計			
②～④上段の合計※	80	80	0
②～④下段の合計※			

⑧代表的な1日の所定労働時間 (時間)※	4	⑨短時間休業 (⑦上段の合計) / ⑩ (日)※	0
		⑨短時間休業 (⑦下段の合計) / ⑩ (日)※	
		⑩全日の場合の休業総時間 (⑧上段の合計) × ⑩ (時間)※	320
		⑩全日の場合の休業総時間 (⑧下段の合計) × ⑩ (時間)※	

令和 年 月 日 ※
(名称)
事業主 (事業所番号 - - 印)
(氏名)
協定をした労働者代表 ※
(氏名) 印

⑪ 休業対象者 (人) ※ 5

(注) 複数枚にわたる場合、※欄は最終ページのものに記入。

枚目 / 枚中

緊急雇用安定助成金 助成額算定書

〈事業所名〉			〈事業所番号〉 ※ない場合には労災 保険適用番号		
(1) 支払った休業手当	(1) 判定基礎期間のうち対象期間中に支払われた休業手当総額	384,000		円	
		全日 ※様式第1号(3)⑧欄より転記	短時間 ※様式第1号(3)⑨欄より転記		
(2) 休業した時間	(2) 対象労働者の休業総時間数	320	時間	0	時間
		320	時間		
	(3) 1日当たりの所定労働時間数 様式第1号(3)の⑧欄より転記	4	時間		
休業手当日額 (1) ÷ (2) × 4時間	(4) 平均休業手当日額 [(1)/(2)) × (3)]	4,800	円		
	(5) 1人1日当たり助成額単価 [(4) × 助成率 (4/5)] (※) = 3,840 円	3,840	円		
休業計画・実績一覧 表の代表的な 1日の所定労働時間		※左で計算した[(4) × 助成率] (※) の値が8,330円以下の場合には(7)のA欄に(1) × 助成率の値をご記入ください。この額が支給を受けようとする助成額となります。 (6) は記載不要です。 ※左で計算した[(4) × 助成率] (※) の値が8,330円を超える場合には(6)をご記入の上、(7)の日額に(5) × (6)の値をご記入ください。この額が支給を受けようとする助成額となります。			
		全日 ※様式第1号(3)⑥合計欄より転記	短時間 ※様式第1号(3)⑨欄より転記		
(6) 対象労働者の休業延日数		80	人・日	0	人・日
		80	人・日		
(7) 支給を受けようとする助成額					
A. [(4) × 助成率] (※) の値が8,330円以下の場合 [休業 (1) × 助成率]		307,200		円	
B. [(4) × 助成率] (※) の値が8,330円を超える場合 [休業 (5) × (6)]					

※4月8日以降の休業があり、解雇等を行っていない場合は、助成額算定書は別の書式『様式第2号(2)(R2.5.1)』を使用する。その場合、休業手当の60%までの部分は9/10で算出するため4,512円となる。

雇用調整助成金

教育訓練

- 本資料は弊所が信頼性が高いとみなす情報等に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。
- 本資料は貴社ご説明資料として作成したものです。無断で転載または転送等できません。
- 本資料は2020年4月25日現在の情報に基づき作成されておりますが、支給要件が変更されることがありますので支給申請時に各要件をご確認ください。

教育訓練について 自宅での教育訓練も可能に！

1. 自宅等で行う訓練も対象となる（感染拡大防止のため）
自宅等でインターネット等を用いた片方向・双方向で実施する訓練も、一定程度の技能、実務経験、経歴のある者が講師として行う場合に対象。講師が不在のままビデオ等の視聴でも可（自宅）
2. 半日訓練後、半日就労も可能（半日訓練の場合は、加算額が半額）
半日訓練とは、「3時間以上所定労働時間未満」の訓練
3. 対象となる訓練
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訓練も対象。
4. 過去に行った教育訓練を再度行うことが可能
繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する場合も対象とする
5. 助成金額の増額
教育訓練を行った場合 1人1日あたり1200円を中小企業2,400円、大企業1,800円に増額（雇用保険被保険者の方のみが対象）

教育訓練について 自宅での教育訓練も可能に！

訓練内容 訓練態様	自社カリキュラムに基づく教育訓練（OJT商品知識向上研修）	職業人として共通して必要となる訓練（マナー・ハラスメント・メンタルヘルス研修等）	過去に実施した教育訓練	職業能力の向上にかかる研修（生産性向上研修・営業力向上研修等）
通常の事業所内・事業所外訓練	×	○	○	◎
自宅等で行うもの（自習・ネットによる片方向・双方向）	○ (※)	○	○	○

- ・従来から認められているもの：◎
- ・緊急対応期間中（4/1～6/30）認められているもの：○
- ・認められないもの：×
- （※）サテライトオフィスも認める

雇用調整助成金

申請方法

必要書類（休業前計画届）

※事後提出可 6月30日まで

	書類名	添付書類	例
1	休業等実施計画（変更）届 様式第1号（1）		
2	雇用調整事業所の事業活動の状況に関する申出書 様式第2号（2）（新様式特第4号）	「生産指標の確認書類」 最近1か月分及び前年同月分の売上高、生産高、出荷高を確認できる書類	売上簿 営業収入簿 会計システムの帳票
3	休業協定書	「労働者代表選任書」 ※事後提出で【実績一覧表】の署名又は記名押印があれば添付省略可	
4	中小企業に該当することの確認書類 （人数、資本金額のいずれかの確認書類）		労働者名簿 役員名簿



必要書類（休業後支給申請）

書類名		添付書類	例	
1	支給要件確認申立書・役員等一覧 様式特第6号	計画届で役員名簿を添付した場合 「役員等一覧」は省略可		
2	（休業等）支給申請書 様式第7号又は10号			
3	助成額算定書 様式第8号または11号			
4	休業・教育訓練実績一覧表 様式第9号または12号			
5	労働・休日の実績に関する書類 各労働者の労働日、休日、休業の実績が日ごと 又は時間ごとに確認できる書類	所定労働日、労働時間、休日、 賃金制度の確認書類 ※変形労働時間制、事業場みなし労働時間 制、裁量労働制の場合、協定書又は届出書 の写しを添付	出勤簿 タイムカード 勤務カレンダー シフト表（手書き可）	・就業規則 ・給与規定 ・労働条件通知書
6	休業手当・賃金の実績に関する書類 休業手当の支払い実績が確認できる書類		賃金台帳 給与明細書	



株式会社日本人事労務ソリューションズ
日本人事労務社労士事務所

住 所：〒104-0033 東京都中央区新川1-14-5金盃第3ビル2階

T E L : 03-6280-4762 FAX : 03-6280-4763

E-mail : mail@nihonjinji-sr.jp

ホームページ: <https://nihonjinji.jp/>、<https://nihonjinji-sr.jp/>

発行人： 特定社会保険労務士 井上大輔