

# 雇用調整助成金の特例措置に係る 大企業の助成率の引き上げのお知らせ

雇用調整助成金は、経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業等により労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当の一部を助成するものです。

雇用調整助成金において、今まで大企業の助成率は最大で3/4としておりましたが、緊急事態宣言に伴い、以下に示す大企業の助成率が最大10/10となります。

## 1 営業時間の短縮等に協力する事業主

### 【対象となる事業主】

以下を満たす飲食店や催物（イベント等）を開催する事業主等

- ① 特定都道府県知事による要請等を受けて、
- ② 緊急事態措置を実施すべき期間を通じ、
- ③ 要請等の対象となる全ての施設において、
- ④ 営業時間の短縮、収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する

### 【対象となる休業等】

**各都道府県において**緊急事態宣言が解除された月の翌月末までの休業等（短時間休業を含む）

※緊急事態宣言の期間（令和3年2月8日時点）

- ・ 1 都3 県（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県） : 令和3年1月8日～令和3年3月7日
- ・ 2 府4 県（岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県） : 令和3年1月14日～令和3年3月7日
- ・ 1 県（栃木県） : 令和3年1月14日～令和3年2月7日

### 【助成率】

解雇等を行わなかった場合 : **10/10**    解雇等を行った場合 : **4/5**

## 2 特に業況が悪い事業主

### 【対象となる事業主】

**AとB**それぞれの月平均値の生産指標（売上げ高等）を比較し、**Aが30%以上減少**している事業主

**A** : 緊急事態宣言が行われた月※から遡って3か月間の生産指標

※休業の初日が令和3年2月1日以降にある場合においては、休業の初日が属する月

**B** : Aの3ヶ月間の生産指標に対して、**前年同期**または**前々年同期**の生産指標

例 : 緊急事態宣言が行われた1月から休業を実施した場合



### 【対象となる休業等】

**全国で**緊急事態宣言が解除された月の翌月末までの休業等（短時間休業を含む）

### 【助成率】

解雇等を行わなかった場合 : **10/10**    解雇等を行った場合 : **4/5**

## Q&A

1	<p>Q.両方の特例内容に該当するのですが、どちらを選べば良いでしょうか</p> <p>業況に関する特例は全国で適用されますので、業況に関する特例をお選び下さい。</p>
2	<p>Q.特例に係る支給申請はいつから行うことができますか</p> <p>令和3年2月下旬以降から特例用の様式を厚生労働省のホームページに掲載しますので、ダウンロードいただいた上で申請を行ってください。  <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html</a></p>
3	<p>Q.既に特例用の様式を使わずに支給申請を行ってしまったのですが、どうしたら良いでしょうか</p> <p>まずは、管轄の労働局等にご連絡下さい。既に支給決定通知書をお受け取りになっている場合は再申請を行っていただくこととなりますので、緊急事態宣言対応特例に係る支給申請の受付開始をお待ち下さい。</p>
4	<p>これまで二若しくは三の連続する判定基礎期間をまとめて支給申請をしてきましたが、本特例が実施された後も特例実施前と実施後の判定基礎期間をまとめて支給申請できるでしょうか。</p> <p>まとめて支給申請をしていただくことは可能です。その際、緊急事態宣言対応特例の期間とその前の期間で支給書類が異なりますので、必ずそれぞれの判定基礎期間ごとに申請書類の作成を行ってください。</p>
5	<p>&lt;営業時間の短縮等に協力する事業主向け&gt;</p> <p>Q.特定都道府県以外の都道府県に事業所を設置している事業主が、特定都道府県内の要請等対象施設において要請等に応じて休業等を実施した場合、特例の対象となりますか。</p> <p>特定都道府県内で要請等対象施設について実施する休業については対象となります。</p>
6	<p>&lt;特に業況が悪い事業主向け&gt;</p> <p>Q.生産指標として、売上高や生産量のほか、どのようなものが該当しますか。</p> <p>生産指標は、雇用の変動と密接に結びつく指標が含まれ、個別に判断するものです。例えば、宿泊業であれば「客室の稼働率」「客数」、建設業であれば「工事請負契約数」、造船業であれば「手持工事量（受注残高）」、労働者派遣事業であれば「労働者派遣契約の件数」や「就業中の派遣労働者の数（休業中の者を除く）」なども含まれますので、管轄の労働局やハローワークにお問い合わせください。</p>

今般の特例に係るQ&Aは、上記の他、以下のホームページでも公開しています。支給申請に当たって、重要なものもございますので、**必ずご確認**いただきますようよろしくお願いいたします。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000724322.pdf>

ご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

学校等休業等助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター  
0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



LL030208企02

# 新型コロナウイルスの影響を受ける事業主の方へ

## 雇用調整助成金は短時間休業にも ご活用いただけます！！

(※) 短時間休業とは、1日の所定労働時間のうち、一部（例えば9時～10時）を休業することをいいます。

例えば、飲食店が、知事からの20時までの営業時間短縮の要請に協力し、閉店時間を早め、所定労働時間の一部について休業とする場合にもご活用いただけます。

### 雇用調整助成金の短時間休業への活用例

短時間休業によって雇用調整助成金を受給する場合、事業所に勤める全労働者が一斉に休業する必要がありましたが、特例措置により、短時間休業に活用しやすくなっています。

#### 1. シフト制をとっている職場の場合

⇒ シフト制における短時間休業にも活用可能です

(例：営業時間短縮によりシフト減した労働者の短時間休業)

#### 2. 社内の部門や部署で働き方が異なる場合

⇒ 部署や部門ごとの短時間休業にも活用可能です

(例：業績の落ち込んだ一部門のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)

#### 3. 宿泊業など常時配置が必要な労働者がいる場合

⇒ 職種等に応じた短時間休業にも活用可能です

(例：常時配置が必要な労働者以外の労働者の短時間休業)

#### お問合せ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター

0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



LL030121企02

1 Q.シフト制によるなど労働日が不確定な業種の事業主については、どのように取り扱われるのですか。

事業主においては、昨年同時期のシフトや直近月のシフト等に基づいて労働日の設定を行い、それに基づき休業日を決め、休業手当を支払うこととしている場合は助成対象としています。

また、支給申請時に休業手当の支払いの元になるシフト等の提出をお願いすることになります。

なお、雇用期間が短い者についても、直近の当人のシフトや同様の勤務形態の者のシフトを参考に事業主が勤務シフトを作成し、休業手当の支払いを行うことで雇用調整助成金の対象となり得ます。

2 Q. 都道府県知事の営業時間短縮の要請に協力し、早めに閉店し労働者を帰した場合にも対象となるのでしょうか。

時間単位の休業手当を支払った場合は助成対象としています。

(例：通常23時まで開店している店舗であったが、20時に閉店し通常よりも3時間短縮しての勤務)

3 Q.申請を行いたいのですが、どのようにすればよろしいのでしょうか。

厚生労働省HPに特例用の様式等について掲載していますので、そちらをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin\\_20200410\\_forms.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html)

※以下のキーワードで検索いただいても同様のページを閲覧できます。

「雇用調整助成金 様式ダウンロード 新型コロナ特例」

雇用調整助成金に係るQ&Aは、上記の他、以下のホームページで公開しています。支給申請に当たり、重要なものもございますので、**必ずご確認**いただきますようよろしくお願いいたします。



## 休業手当により雇用を維持する 事業主のみなさまへ

# 雇用調整助成金

特例措置の  
拡充について

経済上の理由で事業を縮小する事業主が、  
休業で雇用を維持する場合に、休業手当の一部を国が助成します。

### こんなときにも使えるかも

知事からの要  
請に協力して、  
飲食店の閉店  
時間を早めた

予定していた  
イベントがな  
くなり、労働  
者を休ませた

シフト制の方  
を休ませた  
  
社内で一部の  
部署だけ休業  
した

具体的な要件などについて、裏面にまとめてあります。  
雇用の維持・継続のために、ぜひご一読を。

[裏面へ](#)

# 休業手当を支払って雇用を維持する事業主の皆様へ

## <対象者>



### 次のすべてに当てはまる、すべての業種の事業主

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が悪化し、事業活動が縮小している
- ・最近1か月間の売上高または生産量などが前年同月比（※）5パーセント以上減少している
- ・労使間の協定に基づき休業などを実施し、休業手当を支払っている

※比較対象とする月についても、柔軟な取り扱いとする特例措置があります

## <内容>



### 助成対象

- ・事業主に雇用された雇用保険被保険者に対する休業手当など

※雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当は、「緊急雇用安定助成金」によって助成されます。

### 特例拡充の対象期間

- ・緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末までの休業

### 申請期限

- ・支給対象となる期間の最終日の翌日から2か月以内

## <助成額>



平均賃金額と休業手当等の支払率をかけた額に、定められた助成率をかけた額（詳しくは労働局にご相談ください）

※1人1日あたり1万5,000円が上限です。

今回、特例措置の拡充として、

- ①特定都道府県知事の要請を受けて営業時間の短縮追うに協力する飲食店等の事業主で、
- ②売り上げ等が最近3か月の月平均値で前年同期比30%以上減少している事業主

が実施期間（※）に実施した休業（短時間休業を含みます）については、以下のとおり助成率を引き上げています。

※①については、当該地域における緊急事態質の実施期間及び解除月の翌月末まで

②については、令和3年1月8日から4月30日まで

	解雇等がある場合の助成率	解雇等がない場合の助成率
大企業	2/3 ⇒ <u>4/5</u>	3/4 ⇒ <u>10/10</u>
中小企業	4/5	10/10

## <申請方法>



事業所の所在地を管轄する都道府県労働局やハローワークへ来所、または郵送やオンラインで申請してください。



オンライン申請はこちら

## <問い合わせ>



詳しい要件やご相談は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター  
0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

