

新型コロナウイルス 特例措置対応 雇用調整助成金 申請マニュアル



ホワイト財団

です。3月31日以前は内容が異なりますのでご注意ください。

が、労働者に対して一時的に休業を行い、労働者代表を選任するもの

アルバイト（学生含む）労働者も対象とされた。

ります。

■
本マニュアルは、緊急雇用調整助成金の申請、また、雇用調整助成金の申請に関する事項について、

- ① 雇用調整助成金の申請
- ② 雇用調整助成金の申請
- ③ 休業対象者、休業日を決める
- ④ 休業手当率を決める
- ⑤ 労働者代表を選任する
- ⑥ 休業協定書を締結する
- ⑦ 助成金窓口に計画届の申請をする
- ⑧ 休業を実施し、休業手当を支払う
- ⑨ 助成金窓口に支給申請を行う

要件のチェック

す

要件

上下がっている

の適切な月の売上等の書

計画届は
より、本来、

4月22日の改定に
。

なお、計画届を
場合には、売上が
(例：4月のみ売上が

られている

起業1年未満の場合は、「計
月」を比較します。

※緊急雇用安定助成金の申請のみの

バック

算出されます。

00%)

×

③支給率

多くなります。

①

②休業

③支給

①事業所の

平均賃金とい
成金においては【
それぞれの数式は下記

雇用調整助

【雇用調整助成金の「平均

(前年度)

(前年度1年間の1か月

【労働基準法の「平均賃金」

(対象者

(過去

①事業所の平均賃金の計算においては【雇用調整助成金

【労働基準法の「平均賃金」は計算する必要がないので
償は【労働基準法の「平均賃金」を超える必要があります。

この辺りは理屈で考えるよりも補償額を決定した後に、補償額
るかどうかの確認で理解することができます。(詳しくは「④休業

は、令和元年度に提出した労働保険概算・確定保険料／石綿健康指数や就業規則等から算出された年間所定労働日数で計算

継続事業
（有期事業を含む。）

標準字体 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
※第3「記入に当たっての注意事項」をよく読んでから記入して下さい。
OCR帳への記入は上記の「標準字体」でお願います。

提出用

平成28年 2月 8日

あて先 〒650-0044
神戸市中央区東川崎町1丁目1-3
神戸クリスタルタワー15階

兵庫労働局
労働保険特別会計歳入徴収官殿

31日 まで

378502	円
82096	円
250	円
06	円
9	円

【雇用調整助成金】

（前年度）

（前年度1年間の1ヵ月）

前年度（2018（平成30）年度）の年間の所定労働日数を用います。

例えば、正社員にも、職種や場所に応じた加重平均（計算式：全ての正社員の雇用保険加算率）を用いることとなります。また、その計算根拠がどこにあるのかわかるように明示が必要です。

こちらについては、所定労働日数の算出方法に記載しています。

なお、雇用保険適用事業所の設置後1年未満の事業主等については、前年度（2018（平成30）年度）の例によらず、比較月の月次の賃金台帳等で、年換算による算出

た額の何割を補償することになるのかによって変動します。そのため**最低は60%、100%を上限**として休業手当

(基礎となる賃金総額)

(年度の年間所定労働日数)

・支給率
【計算式】

結果は、13,500円
金の受給総額は、8,330円

、助成

(例②)

- ・労働者20名が3日間休業
- ・事業所の平均賃金：9,000円
- ・支給率は、中小企業区分（雇用補

【計算式】

$$\text{①事業所の平均賃金} \times 3 \times 20 = 9,000 \text{円}$$

今回は上限の8,330円に抵触しないので、一人当たりは、4,860円×20名×3日 = 【291,600円】となり、

このように休業手当率は助成金額に大きな影響を与えます。補償額の決定方法は【雇用調整助成金の「平均賃金」】の何%（通常に支払っている賃金）の何%を支給するかと考える必要があります。併せてご確認ください。

要件の達成有無で決定します。

いる場合	雇用維持要件を達成していない場合
	4/5 (80%)
	2/3 (66.67%)

の間で判定し、以下の (A) (B) 両方の

を含む) 及び派遣労働者の数が、
労働者数の平均の 4/5 以上である
やむを得ない場合は、その

(B) と

- ・無
- ・有期
- ・派遣労働

た場合

(C) さらに、国が

60%超の部分の助

ですが、詳細は 5 月

- ・都道府県の要請により休
- ・実際に休業を行っているこ
- ・以下のいずれかに当てはまる
- 休業手当を 100%支給している
- 8,330 円以上の休業手当を支払っ

払率
ら

ただし、支給率が上がったとしても、1人1

の場合

③支給率

$$9\% = 8,000 \text{ 円}$$

円となり、助成金受給総額は、

- ・労
 - ・事業
 - ・支給率
- 【計算式】

①

結果は、11,250 円にな
となり、助成金受給総額し。

円

労働日数のことを指します。有給休暇の付与要件などが通常ですが、設定しないケースもありま

年間休日

ら、就業規則で定めた休日などにより、毎年変動

就業規則に、

第〇〇条 労働者

- ① 土曜日
- ② 日曜日
- ③ 国民の祝日（日曜、
- ④ 年末年始（12月〇日
- ⑤ 夏季休日（〇月〇日～〇
- ⑥ その他会社が指定する日

といった記載があります。

この記載に従って、2018年度（2018年4月～2019年3月）の間の暦日数から引くことで年間の所定労働日数を算出します。

※「一般的な労働者」とは

休業を行う会社の中で大多数を占める労働者のことをいいますが、正社員が少なく、パート・アルバイトが大半を占める会社にとっての「一般的な労働者」は、パート・アルバイトに該当する場合があります。その場合、パート・アルバイトは、シフト勤務であり、時給や月給では年間の休日日数が不明なことがあります。その場合は、雇

アル

④条件として必ず定めないといけない「絶対的明示事項」で確認をします。

⑤休日、年末年始（12/29～1/3）、夏季休日として、暦日より控除することで所定労働日

⑥記載がない場合もあります。
⑦から2019年3月31日）の

加入しているパート・
宅労働日数として助

①
パート
アル
成金受給

まとめると以

- | |
|----------------------------|
| ① 就業規則で所定休 |
| ② 所定労働日数が複数
数と日数を掛け合わせ。 |

一般的な労働者

- | |
|---|
| ① 雇用契約書で所定休日を定めら |
| ② 雇用契約書で所定休日を定められ、 |
| ③ 所定労働日数の計算（①×②）
※所定労働日数が同一前提なので異なる場
ターンごとの計算必要 |
| ④ 就業規則及び雇用契約書に所定休日が定めら
（年4月1日から2019年3月31日）間の実労働 |
| ⑤ 年間所定労働日数の計算（③+④） |

対象者と休業日を決定します。

できます。

設定が可能です。

職種・仕事の種類によるまとめ、勤務
時間休業または一斉に行われる1時
は、「短時間休業の延べ時間数」を
算します。

(1).

(2)常時

例：

(3)同じ勤務シ

例：8時間

① 休業する日数(1)

ただし休業を行う初月は、
の次の賃金締切期間までが判定

(例1)

休業開始日 4月8日 賃金締切日

- ・労働者3人が10日間休業する場合
- ・労働者3人がそれぞれ3日間、5日間、1

(例2)

休業開始日 4月21日 賃金締切日4月30日→

- ・労働者A班3人、B班4人が22日間、2時間ずつ短
7人×22日×2時間=「308時間」
- ・308時間÷8時間(1週のうち代表的な1日の所定労働時)

なお、休業日は所定労働日に限りますので、休日を含めません。

働日数合計(1ヶ月間)を算出

「220日」

働日数 \geq 2.5%

して2.5%以上が必要です。
(加入者)の所定労働日数
+して2.5%であっても

た
対
対象と
※所定労働

■「休業対象者

Q. アルバイト、パート

A. **支給されます。**ただし
ます。雇用保険に入って
緊急雇用安定助成金の1人
休業延べ日数×支給率で算

Q. 新規学卒者は対象になりますか？

A. 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者
についても助成の対象となります。なお、1人

Q. 新型コロナウイルスに**感染した人**は対象になります

A. 本人が感染した場合は、会社都合による休業命令では
りません。本人が感染して休んでいるときは健康保険に、

Q. パートなどシフト制のときは休業日をどのように決めればよい

休業日も週3日のうちから定めなければいけません。契約ソフトから月の所定労働日数を割り出してそれを基準

ですが、どう設定すればいいですか？

ですが、少なくなる場合は、変更届は
を
をおすすめします。

SUMMER

の決定方法)

の割合の部分を指します。

- × 休業手当率
- × 休業手当率

- b.
 - c.歩上
 - d.超過上
- は除くこ
- a.~d.の除くこ
- 同じであっても

また、60%以上を支給
(60%未満に設定した場合は)
必要です。

■補償割合の設定方法の手順

- ① 対象者ごとに支給率を分けるかと
- ② 除外が許可された以外の手当は原則、
- ③ 上記事項を会社の資金的余裕や収益性、
- ④ 決定した補償割合における助成金額を

この決定方法におけるいくつかのパターンを以下に

とから、名称が

低い率
意が

メリット	デメリット
<p>① 楽</p> <p>② 楽</p>	<p>スタッフのモチベーション低下、離職リスク</p>
<p>③ -</p>	<p>満額支給ではない不満、離職リスク</p>
<p>④ 正社員 固定的賃金ベース パート・アルバイト 時給×60%</p>	<p>担当が大きくなる、休業 になった際に下げづら い からの不満、 割有が適</p>
<p>⑤ 基本： 固定的賃金ベース 60% 役職者： 固定的賃金ベース 100%</p>	<p>い</p>

SUMMER CAMP

よくある質問

状態によって休業手当率を分けることはできますか？

高い方の割合で計算されます。

(支給額は60%で計算される事になります)

？

お書の締結をしてください。

貴社の代表で問題ありません。

と

A.

a.

計算においても煩雑で

Q. 基本給は
の支給率で言

では、どちら

A. 60%です。助

労働者で休業協定書を結びます。

このように行います。以下のステップで行います。
締結が後日になった場合は、

「済み」

②

(注)

③ 過半数

④労働者代

■「労働者代表

Q. 労働者全員とは、

A. 含めます。一時的に

Q. 新型コロナウイルス感染症に

A. メールやLINE等オンラインで

Q. 複数の雇用保険適用事業所があるとき、

A. 必要があります。雇用保険適用事業所ごと、
(物理的な事業所ごとではなく、雇用保険で)

Q. すでに36協定などで労働者代表は選任しているの

その36協定の対象事業所が雇用保険適用事業所と一致
している場合は、選任書などは必要です。

料となります。

示します。

次のページに記載しています。

協定する。

(2) 短時間

イ. 月ごと

ロ. 日ごとに

ハ. 時間ごとに

(3) 対象となる賃金⁶

(4) 支給率¹

(5) その他の事項

4. 雑則⁷

この協定は令和 2年 3月 5日に発

令和⁸ 2年 3月 10日[※]

事業主

職氏名

労働組合名

労働者代表名

を記入してください。

ださい。休業終了日は、給与計算期間の締め切り日

ださい。 全社の場合は全社と記載してく

、休業協定書を再度締結する必要

と
い。

は、その旨をご記入くださ
る必要があります。)

⑥ 支給
成額の計算

してください。助

⑦ 「1 休業の時
の休業協定書の更新
用意する必要はありま

その度にこ
きを再度

⑧ 署名の日付は、原則、休
て確認済」の文言追記してくた

⑨ 記載内容について、労働者の過
印をしてください。

よくある質問

休業の期間はどのように設定すればよいですか？

1回が1回で済ませられます。ただし、内容を変更する際に交渉に影響がある場合があります。そのあたりを十分に検討して設定してください。

あります。ただし、支給率が下降する場合、事前に十分に検討の上、ご決定ください。

いいですか？

も可能です)。

Q.

A. 原
定額
手当の

皆勤手当など毎月
勤基準法の休業

Q. 休業協定書の発行

A. 発行日は、最初の

（参考：厚労省 HP）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchousei/kyoukaichu.html>

6月30日までに事後提出をしてください
 省略可能となりました。

	備考
①	(H31.4 改正) (R2.4.10)
② 雇用、 状況に (新型コ	10)
③ 月次損益計算書 分かる書類)
④ 労働者一覧、役員名簿	
⑤ 休日カレンダー	
⑥ 労働者代表選任書（省略可）	
⑦ 休業協定書	
⑧ 労使協定	

▼厚生労働省指定書式、記載例は厚労省 HP でも確認頂けます。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchousei>

ンダーの提出省略がなされていたり、別様式が用意

「所定労働日数申告書（平成 30 年度分）」を代
「請事業主には休日カレンダーを用意しても
よう。

「労働者の個別シフト表が必要に
きっちり準備をしておく必要

ーンの提出のみで可能な

※
とき

⑦労働者代

※現在提出は、

労働者代表の確
作成方法は、『⑤

⑧休業協定書

雇用調整の実施について労、
作成方法は、『⑥ 休業協定書

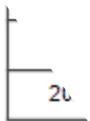
⑨労使協定

1 週間、1 年間の変形労働時間制、事

ています。

う

休業を行います。
間については以下が必要です。



その後、
その際、賃
(例)所定労働

基本給
220,000

ります。

■「休業させ、休業手当を

Q. 休業手当 100%支払う場合でも
いけませんか？

A. 記載する必要がありません。その
少しでも控除が発生するときは記載

Q. 休業した分の控除はどのように計算すればいい

A. 労使協定で締結した計算方法どおりに計算します。
可能性もあるので注意してください。

意してください。休業後の締め日から2か月以内

もとめて行うことが可能です。そ

支い

①	支給申		
②	助成額算定書		
③	休業・教育訓練実績		
④	支給要件確認申立書		
⑤	対象労働者のタイムカード、 又は出勤簿	休	
⑥	対象労働者のシフト表、又は 勤務カレンダー	シフト制	
⑦	対象労働者の賃金台帳また は給与掲載	休業実施月 + 休業分の控除と	

号 10、11 号)

▼厚生労働省指定書式、記載例は厚労省 HP でも確認頂けます

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchous>

(1)、(2)、新様式特第 10、11 号)

様式

様式特第 10 号 (新型コロナウイルス)

新型コロナウイルス

② 助成

雇用保険被保険者 (雇用保険被保険者 令和 2 年 4 月 1 日をまたぐ申請)
雇用保険被保険者以外 (雇用保険被保険者以外) 令和 2 年 4 月 1 日をまたぐ申請

③ 休業・教育訓練実績一覧表 (新様式特第 9 号)

対象者	
雇用保険被保険者 令和 2 年 4 月 1 日をまたぐ申請の場合	様式特第 9 号
(雇用保険被保険者) 令和 2 年 4 月 1 日をまたぐ申請	様式特第 12 号【R2.4】
雇用保険被保険者以外	様式第 1 号 (3)・様式第 2 号

1号の2(3)・様式第2号の2

式

⑥対象

シフ

⑦対象労働者、

休業日数、1、

※休業を行って

厚労省は支給申請を提出

とを表明しています

(入金は支給申請の提出から)