

# 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた 雇用調整助成金等(特例措置)のご案内

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。特例措置により、中小企業には、労働者に支払った休業手当等に対して、最大で9割(※)を助成します。

(※)1月24日以降に解雇等が無いこと等の条件があります(大企業は最大で75%の助成です)。

緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの休業等に適用されます

## 【対象事業主】

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業縮小を余儀なくされた事業主  
※対前年同月比で売上高が5%以上減少していること。
- ② 雇用保険や労災保険に加入している事業主

## 【対象労働者】

- ① 雇用保険の被保険者となっている労働者  
※退職予定の方等、一部対象労働者から除かれる場合があります。
- ② 雇用保険の被保険者となっていない労働者(緊急雇用安定助成金)  
※週20時間未満の労働者、パート、アルバイト(学生含む)等。

## 【対象となる休業】

労使間の書面による協定に基づき実施された休業等

## 【助成率】

休業等を実施した場合の休業手当等の相当額に対する助成率

中小企業 4/5      大企業 2/3

 一定期間解雇等を行わなかった等の要件を満たした場合は助成率の上乗せをします。

中小企業 9/10      大企業 3/4

## 【手続き先】

事業所所在地を管轄するハローワーク(公共職業安定所)へ、所定の書類をご提出いただくことが必要となります。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、郵送での提出も受付しますが、対面での書類確認ではないため、お時間がかかる場合がございます。また、待ち時間を少なくするため、来所される際には、予約されることをお奨めします。

## 【審査期間・振込先】

標準的な期間として、お手続きから、約1ヶ月程度、審査等のため、お時間がかかります。提出された書類の内容によっては、審査期間が延びる場合があります。支給決定した場合は、お届けいただいた銀行口座にお振込み致します。

## 【その他】

上記の内容は、助成金制度の概要を掲載したものです。他にも支給要件等がございますので、詳しくは裏面へお問合せください。



【雇用調整助成金・特例措置の詳細な情報について】

雇用調整助成金・特例措置の詳細情報については、厚生労働省や山形労働局のホームページをご確認ください。山形労働局のホームページでは、助成金の解説動画も掲載しております。動画では、概説的な説明から、詳細な説明までご用意しておりますので、ご覧いただいてから、お手続きに入られることをお奨めいたします。

(厚生労働省HP QRコード)

(山形労働局HP QRコード)



【雇用調整助成金・特例措置の問い合わせ先】

お問い合わせは、山形労働局職業対策課(電話:023-626-6101)のほか、次の各ハローワークで受け付けております。なお、一般的なお問い合わせは、どのハローワークでもご対応できますので、事業所が所在する区域を管轄するハローワークへのお電話が繋がらない場合には、別のハローワークへお電話ください。(月～金、8時30分から16時まで)

また、厚生労働省が設置した「学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金、個人向け緊急小口資金相談コールセンター」(0120-60-3999)では、土日・祝日9時から21時まで対応しております。

ハローワーク名	所在地	電話	管轄区域
ハローワーク山形 (山形公共職業安定所)	〒990-0813 山形市桧町2-6-13	023-684-1521	山形・天童・上市市、山辺・中山町
ハローワーク米沢 (米沢公共職業安定所)	〒992-0012 米沢市金池3-1-39 米沢地方合同庁舎内	0238-22-8155	米沢・南陽市、川西・高島町
ハローワーク酒田 (酒田公共職業安定所)	〒998-8555 酒田市上安町1-6-6	0234-27-3111	酒田市、庄内・遊佐町
ハローワーク鶴岡 (鶴岡公共職業安定所)	〒997-0013 鶴岡市道形町1-13	0235-25-2501	鶴岡市、三川町
ハローワーク新庄 (新庄公共職業安定所)	〒996-0011 新庄市東谷地田町6-4新庄合同 庁舎内	0233-22-8609	新庄市、舟形・真室川・金山・最上町、鮭川・大蔵・戸沢村
ハローワーク長井 (長井公共職業安定所)	〒993-0051 長井市幸町15-5	0238-84-8609	長井市、白鷹・飯豊・小国町
ハローワーク村山 (村山公共職業安定所)	〒995-0034 村山市楯岡五日町14-30	0237-55-8609	村山・東根・尾花沢市、大石田町
ハローワーク寒河江 (寒河江公共職業安定所)	〒991-8505 寒河江市大字西根字石川西340	0237-86-4221	寒河江市、大江・朝日・西川・河北町



# 新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金をご活用ください

令和2年2月27日から6月30日までの間に、以下の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、**有給（賃金全額支給）の休暇（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子ども
- 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ども

\*詳細は裏面をご参照ください

→ 事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いいたします。

## 助成内容：有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。  
※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（8,330円を上限とする）

## 申請期間：令和2年9月30日までです。

- \*①雇用保険被保険者の方用と、②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。
- \*事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。  
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい）

※ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

②お問い合わせについては、下記のフリーダイヤル（コールセンター）まで

（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

③申請書の提出は、**学校等休業助成金・支援金受付センター**（厚生労働省の委託事業者）に郵送（配達記録が残るもの）してください。（本社などの所在地により以下の4つに分かれます）

・**関東地区**（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）

〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 6階662執務室

・**東北、関西、四国、中国地区**（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知）

〒105-0014 東京都港区芝2-28-8 芝二丁目ビル4階

・**北陸、中部、九州・沖縄地区**（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

〒170-6025 東京都豊島区東池袋3-1-1サンシャイン60 25階

・**北海道地区**

〒550-8798 大阪西郵便局私書箱62号

新型コロナ 休暇支援 **検索**



※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。

また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

※雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局などでも受け付けますのでご相談ください。



## ①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

### 「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- ・なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

### 「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
  - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

## ②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- (ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- (イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- (ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

## ③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

## ④対象となる有給の休暇の範囲

### 土日・祝日に取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：学校の元々の休日以外の日（※日曜日や春休みなど元々休みの日は対象外）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・元々の休日にかかわらず、令和2年2月27日から同年6月30日までの間は全ての日が対象

### 半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

### 就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

### 年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象となります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただく必要があります。

### 労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。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。



# 新型コロナウイルス感染拡大の影響下における 適切な労務管理のポイント

新型コロナウイルスの感染拡大による企業活動への影響が懸念されておりますが、今後、労働条件の変更や雇用調整をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要などをとりまとめましたので、参考としていただき、適切な労務管理を実施するようお願いいたします。

## 1 賃金の支払

労働者が安心して生活していくためには、賃金が確実に支払われることが必要不可欠です。賃金の支払等については労働基準法等に定められたルールを遵守する必要があります。

### (1) 賃金の確実な支払

賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払が確保されなければなりません。

【法令】

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)

### (2) 休業手当の支払

企業側（使用者）の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障する必要があります。

【法令】

一時帰休など企業側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。(労働基準法第26条)

## Q&A

問) 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にごのようなことに心がければよいのでしょうか。

答) 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

休業手当の支払いについて、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。



## 2 解雇・雇止め

企業は、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、労働契約法等に定められたルールを遵守することが必要です。

### (1) 解雇の禁止

一定の場合には、解雇が法律で禁止されています。

【法令】法律で解雇が禁止されている主な場合

- ・業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間（労働基準法第 19 条）
- ・産前産後の休業期間及びその後 30 日間（労働基準法第 19 条） 等

### (2) 解雇の効力

#### ① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

【法令】

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。（労働契約法第 16 条）

#### ② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

【法令】

有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。（労働契約法第 17 条第 1 項）

### (3) 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30 日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

【法令】

解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、

イ 少なくとも 30 日以上前に解雇の予告（予告の日数が 30 日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。）

ロ 予告を行わない場合には、平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当の支払をしなければなりません。（労働基準法第 20 条）

<参考> ハローワークへの届出や通知

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高齢者・障がい者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは山形労働局又は最寄りのハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省の HP では新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）を掲載しております。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

## 訂 正 の お 知 ら せ

### 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた 雇用調整助成金等(特例措置)のご案内

#### 【雇用調整助成金・特例措置の問い合わせ先】

(誤)

また、厚生労働省が設置した「学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金、個人向け緊急小口資金相談コールセンター」(0120-60-3999)では、土日・祝日9時から21時まで対応しております。

(正)

また、厚生労働省が設置した「学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金、個人向け緊急小口資金相談コールセンター」(0120-60-3999)では、曜日を問わず(土日・祝日を含む) 9時から21時まで対応しております。