

## 雇用関連

新型コロナウイルス感染症の広がりを受けて、事業の縮小を余儀なくされながらも、雇用の維持に努める事業者への支援です。

### 1. 雇用調整助成金の特例

【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、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成するものです。

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例措置が講じられています。

#### はじめての雇用調整助成金

##### どうしたらもらえるの？

- ① 売上げが下がり、従業員を休業させる必要があった
  - ② 従業員を計画的に休業させた
  - ③ 休業させた従業員に休業手当を支払った
- ※ 他にも支給要件があります

休業とは・・・

働く意思と能力があるのに、働くことができない状態  
※ 休暇や休日は対象になりません。

##### Step 1：休業の計画を立てましょう

- ✓ 休業はいつからいつまで？何日間？
  - ✓ 休業時間は1日中？一部の時間帯？
  - ✓ 休業させる従業員は何人？全員？
  - ✓ 休業手当の額は平均賃金の何%？
- ※労働基準法で60%以上と決められています

##### Step 2：休業協定書にまとめ、従業員の代表と合意しましょう

- ✓ Step 1で立てた計画を書面（様式は任意）にまとめます
- ※ガイドブック（簡易版）に記載例があります
- ✓ 労働組合または労働者の代表と合意します

裏面へ ※ 特例期間中は計画書の提出は不要です

PL020522(202)

##### Step 3：計画どおりに休業させ、休業手当を支払います

- ✓ Step 1で立てた計画に沿って休業します
  - ✓ 休業日数や時間を従業員ごとにタイムカードや出勤簿に記載します
  - ✓ 休業手当の額を従業員ごとに給与明細や賃金台帳に記載します
- ※支給申請時に提出しますので忘れずに記載しましょう

##### Step 4：助成金の支給申請書を作成します

###### 申請様式と作成マニュアルを準備

- ✓ 従業員ごとに休業日数、休業手当額等を記入します
- ✓ 休業手当総額×助成率で助成額を計算します
- ✓ 事業所名、口座番号などを記入します

添付資料を準備します

##### Step 5：労働局・ハローワークに申請します

- ✓ 窓口・郵送・オンラインのいずれかを選べます

労働局・ハローワークの審査があります

##### 指定した口座に、助成金が振り込まれます

詳しくはガイドブック（簡易版）をご覧ください。  
申請様式や作成マニュアルもここからダウンロードできます。

厚生労働省 雇用調整助成金

検索



※情報は日々改訂されていますので、かならず参照元（出典：URL）でご確認下さい

【コロナ感染症の影響を受ける事業者向けの特例】

※下線が4月1日から12月31日までの休業等に適用

○助成内容・対象の大幅な拡充

- ① 休業手当に対する助成率を引き上げ（中小企業 4/5、大企業 2/3）
- ② 解雇等行わない場合、助成率の上乗せ（中小企業 10/10、大企業 3/4）  
※助成額の上限を対象労働者1人1日当たり15,000円に引き上げ
- ③ 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げ  
（中小企業 2,400円、大企業 1,800円）
- ④ 新規学卒者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者も助成対象
- ⑤ 1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用可能
- ⑥ 雇用保険被保険者でない労働者の休業も対象に

○受給要件の更なる緩和

- ⑦ 生産指標の要件を緩和  
（対象期間の初日が4月1日から9月30日までの間は、5%減少）
- ⑧ 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
- ⑨ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件（クーリング期間）を撤廃
- ⑩ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和
- ⑪ 休業規模の要件を緩和
- ⑫ 支給対象期間の初日が1月24日から5月31日までの休業に係る休業申請について、申請期限を8月31日まで特例的に緩和
- ⑬ 出向要件を緩和（「3か月以上1年以内」を「1か月以上1年以内」に）

○活用しやすさ

- ⑭ 短時間一斉休業の要件を緩和
- ⑮ 残業相殺制度を当面停止
- ⑯ 生産指標の要件を緩和し、比較対象となる月の幅を拡大（前年同月または昨年12月との比較⇒前々年の同月または前月から前年同月のうちの適切な1か月との比較）
- ⑰ 申請書類の大幅な簡素化
- ⑱ 休業等計画届の提出が不要（5月19日より）
- ⑲ オンライン申請の開始（8月14日現在、運用休止中）

【助成額の上限額の引き上げ及び助成率の拡充について】

※情報は日々改訂されていますので、かならず参照元（出典：URL）でご確認下さい

### 1. 助成額の上限を対象労働人1日当たり15,000円に引き上げ

これまで、雇用調整助成金の助成額の上限額は、対象労働者1人1日あたり8,330円となっていました。今般、4月1日から9月30日までの期間の休業及び教育訓練について、企業規模を問わず上限額を15,000円に引き上げることとしました。

### 2. 解雇等を行わない中小企業の助成率を10/10に引き上げ

解雇等をせずに雇用を維持している中小企業の休業及び教育訓練に対する助成率は、原則9/10（一定の要件を満たす場合は10/10など）となっていました。今般、この助成率を一律10/10に引き上げることとしました。

### 3. 遡及適用について

上記1・2については、既に申請済みの事業主の方についても、以下のとおり、4月1日に遡って適用となります。なお、労働局・ハローワークで追加支給分（差額）を計算しますので、再度の申請手続きは必要ありません。

\*さらに手続きや助成額の算定方法が簡素化されています。詳しくは以下のサイトおよびコールセンターでご確認ください。

#### 【問合せ先】

最寄りの都道府県労働局またはハローワークへ  
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))

#### 【参考】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufu\\_kin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufu_kin/pageL07.html)

## 2. 小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援

### (1) 労働者に休暇を取得させた事業者向け

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金を創設します。

※情報は日々改訂されていますので、かならず参照元（出典：URL）でご確認下さい

#### 【対象事業主】

①又は②の子どもの世話をを行うことが必要となった労働者に対し、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給（賃金全額支給）の 休暇を取得させた事業主

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

※小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（全ての部）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

#### 【支給額】

休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10

※支給額は 8,330 円を日額上限とする。

※大企業、中小企業ともに同様

※令和 2 年 4 月 1 日以降に取得した休暇等においては、日額上限額を 15,000 円に引き上げます。

【適用日】 令和 2 年 2 月 27 日～9 月 30 日の間に取得した休暇 ※春休み・夏休み等、学校が開校する予定のなかった日等は除く。

#### 【出典】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_0002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_0002.html)

#### （2）委託を受けて個人で仕事をする方向け

新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため、契約した仕事ができなくなっている子育て世代を支援し、子どもたちの健康、安全を確保するための対策を講じるもの。

#### 【対象者】

①又は②の子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、一定の要件を満たす方

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業等した小学校等（※）に通う子ども

※小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（高校まで）、放課後 児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

#### 【一定の要件】

- ・ 個人で就業する予定であった場合
- ・ 業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われ あり、発注者から一定の指定を受けているなどの場合

#### 【支給額】

就業できなかった日について、1 日当たり 4,100 円（定額）

※令和 2 年 4 月 1 日以降の日について 1 日当たり 7,500 円（定額）に引き上げます。

※情報は日々改訂されていますので、かならず参照元（出典：URL）でご確認下さい

【適用日】 令和2年2月27日～9月30日 ※春休み・夏休み等、学校が開校する予定のなかった日等は除く。

【出典】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000609295.pdf>

### （3）新型コロナウイルス感染症対策休業支援金・給付金（7月10日～）

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった方に対して、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給します。

7月10日から、郵送での受付を先行して開始しました。また、オンラインでの申請も可能とする予定です。

#### 【対象者】

4月1日から9月30日までの間に事業主の指示を受けて休業（休業手当の支払いなし）した中小企業の労働者

#### 【支援金額の算定方法】

①1日当たり支給額（11,000円が上限）×②休業実績

※①②の算定方法は以下の通り

①：休業前の1日当たり平均賃金額×80%

②：各月の日数（30日又は31日）－就労した又は労働者の事業で休んだ日数

#### 【手続方法】

1. 申請方法郵送（オンライン申請も準備中）

（労働者本人からの申請のほか、事業主を通じて（まとめて）申請することも可能）

2. 必要書類

①申請書

②支給要件確認書※

③本人確認書類

④口座確認書類

⑤休業開始前賃金及び休業期間中の給与を証明できるもの

※事業主の指示による休業であること等の事実を確認するもの。

事業主及び労働者それぞれが記入の上、署名。

事業主の協力が得られない場合は、事業主記入欄が空欄でも受付。

（この場合、法律に基づき労働局から事業主に報告を求める。）

#### 【問合せ先】

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター

0120-221-276

受付時間：月～金 8:30～20:00 土日祝 8:30～17:15

※情報は日々改訂されていますので、かならず参照元（出典：URL）でご確認下さい

### 3. 個人向け緊急小口資金等の特例

新型コロナウイルスの影響による休業等を理由に、一時的に資金が必要な方へ 緊急の貸付を実施しています。また、万が一、失業されて生活に困窮された方には、生活の立て直しのための安定的な資金を貸付けています。

これらを通じて、非正規の方や個人事業主の方を含めて生活に困窮された方のセーフティネットを強化します。3月25日より申請受付開始。

#### （1）緊急小口資金

【貸付対象者】 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、休業等により収入の減少があり、緊急かつ一時的な生活維持のための貸付を必要とする世帯

【貸付上限】 ・学校等の休業、個人事業主等の特例の場合、20万円以内  
・その他の場合、10万円以内

【据置期間】 1年以内

【償還期限】 2年以内

【貸付利子】 無利子

#### （2）総合支援資金（生活支援費）

【貸付対象者】 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、収入の減少や失業等により生活に困窮し、日常生活の維持が困難になっている世帯

【貸付上限】（二人以上）月20万円以内、（単身）月15万円以内

※貸付期間は原則3月以内

【据置期間】 1年以内

【償還期限】 10年以内

【貸付利子】 無利子

※総合支援資金（生活支援費）については、原則、自立相談支援事業等による継続的な支援を受けることが要件。

【お問合せ先】

お住まいの市町村社会福祉協議会（社協）

【出典】 <https://www.shakyo.or.jp/>

### 4. その他

#### （1）休業や労働時間変更への対応

新型コロナウイルス感染症に関連して、労働者を休ませる場合の措置や労働時間の考え方についてのQ&Aを厚生労働省でまとめています。

【確認できる情報】

- ・感染防止に向けた柔軟な働き方  
テレワークの導入  
時差出勤の導入 など
- ・労働者を休ませる場合に講ずべき措置（休業手当、特別休暇など）  
感染した方の休業や発熱などがある方の自主休業の手当

※情報は日々改訂されていますので、かならず参照元（出典：URL）でご確認下さい

- 年次休暇と病気休暇の取り扱い
- パートタイム／外国人等への適用 など
- ・労働時間の減少や増加への対応（変形労働時間制、36協定 の特別条項など）
  - 変形労働時間制の導入や変更、解約
  - 36 協定の特別条項
  - 労働基準法第 33 条の適用 など

【出典】 新型コロナウイルスに関する Q&A(企業の方向け)

[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)

## （２）都道府県労働局および労働基準監督署における配慮

都道府県労働局及び労働基準監督署において、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底するよう、厚生労働大臣から事務次官に対して指示し、事務次官から依命通達を発出しています。

### 【通達内容】

#### 1. 中小企業等への配慮

労働施策基本方針における「その他の事情」には、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響も含まれることを明確化。

○労働施策基本方針（平成 30 年 12 月 28 日閣議決定）（抄）

（略）中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

#### 2. 労働基準法第 33 条の解釈の明確化

新型コロナウイルス対策のためのマスクの増産等について、労働基準法第 33 条第 1 項（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の延長）の対象となり得ることを明確化。

#### 3. 1 年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

1 年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに制度を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、特例的に、期間の途中であっても、労使協定を締結し直すこと等も可能であることを示した。

#### 4. 36 協定の特別条項の考え方の明確化

36 協定届に繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症によるものであると明記されていなくとも、特別条項の理由として認められ得ることを明確化。

【問い合わせ先】 新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談 窓口一覧

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html)

## （３）外国人在留資格取り扱い

※情報は日々改訂されていますので、かならず参照元（出典：URL）でご確認下さい

#### ①「在留資格認定証明書」※の有効期間延長

日本に入国することができない場合、「在留資格認定証明書」の有効期間について、通常は「3 か月間」有効であるところ、当面の間、「6 か月間」有効なものとしています。この変更により、在留資格認定証明書に記載の日から 6 か月が過ぎるまで、ビザや上陸の申請に使うことができるようになります。

※在留資格認定証明書は、外国人が日本で行おうとする活動（就労など）について、地方出入国在留管理局が事前に審査し、条件に適合すると認められる場合に交付されるものです。証明書の提示により、ビザの審査は迅速に行われます。

※3 か月以上過ぎてから在留資格認定証明書を使う場合は、企業などが、「予定通りの活動ができること」を記載した書類を出す必要があります。

【参考】法務省 HP 在留資格認定証明書の有効期間について

<http://www.moj.go.jp/content/001316712.pdf>

#### ②技能実習生の在留資格変更手続き

- ・ 本国への帰国が困難な場合、「短期滞在(30 日・就労不可)」又は「特定活動(30 日・就労可)」への在留資格変更が可能です。
- ・ 試験の取りやめなどで、技能実習の次の段階(2 号又は 3 号)へ移行できない場合、「特定活動(4 か月・就労可)」への在留資格変更が可能です。
- ・ 技能実習 2 号を修了後、特定技能 1 号への移行に時間がかかる場合、「特定活動(4 か月・就労可)」への在留資格変更が可能です。

【参考】法務省 HP 新型コロナウイルス感染症の感染拡大等を受けた技能実習生の在留諸申請の取扱いについて

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00026.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00026.html)

【参考】技能実習生に係る新型コロナウイルス感染症への対応について

<http://www.moj.go.jp/content/001316780.pdf>

#### 【問い合わせ先】

最寄りの地方出入国在留管理官署

<http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/index.html>