

雇用調整助成金に関するFAQ

全国社会保険労務士会連合会

通番	テーマ	Q	A(厚生労働省からのご回答)	回答日
1	対象事業所	対象とならない事業主について、法令違反によって事業活動の停止を命じられた場合の事業活動の縮小は助成金の支給対象とならないとありますが、36協定の上限時間超えなども含まれるのでしょうか。	法令違反とは送検処分された法令違反をいう。36協定の上限時間を超えてしまった場合は、雇用調整助成金不支給要件の法令違反には該当しない。 (根拠) 雇用関係助成金支給要領R1.10.1改正版16頁、第1 共通要領0501 不支給要件に該当しないことの確認(ハ)。	5月11日
2	対象労働者	労働者で労働基準法第41条における管理監督者は、労働基準法で労働時間等に関する規定の適用除外となっている。一方で特に事業所の全体を休業とする場合には、休業の扱いにすることになります。 ①管理監督者が休業したときで、休業手当の支払いを行うときは雇用調整助成金の対象になりますか。 ②労働時間等に関する適用除外である管理監督者に、短時間休業を当てはめて雇用調整助成金の対象としてもよいですか。	①対象となり得る。(事業主と雇用関係のある労働者の場合) ②①のとおり対象となり得る。	5月11日
3	対象労働者	採用したばかりのアルバイトや、内定者でも休業手当を支払っていれば対象になりますか？	新型コロナウイルス感染症の措置により、緊急対応機関においては、雇用保険被保険者以外の労働者を対象としていることから採用したばかりのアルバイトも対象となり得る。 また、就労は開始したものの一日も勤務していない新規卒者も対象となる。	5月11日
4	計画届	4月22日付雇用調整助成金要領 p.53中段にある「(ト) 計画届について、2回目以降の届出について省略できるものとする。」は、特例として省略できるように変更したと理解してよろしいでしょうか？ 2回目以降の計画届の届出について省略できるとした場合、失効した後の再締結した労使協定についても省略できるのでしょうか？	左記については、新型コロナウイルス感染症の特例おける運用である。また、休業計画届の届出を省略したことから、労使協定の提出も省略できる。ただし、休業手当の支払い率が変更された場合は、支給申請の際に添付をお願いする。	5月11日
5	計画届	支給要領では「(ト) 計画届について、2回目以降の届出について省略できるものとする。」と記載がありますが、FAQでは「計画届(2回目以降のものを含む。を6月30日まで事後提出することができる」という表現になっています。 ①計画届の作成は必要ですか。 ②計画届の提出は必要ですか。必要であるものの、省略が可能ということでしょうか。	作成は不要である。	5月11日
6	計画届	2回目以降計画書について省略可能とした場合、計画期間ごとに締結した労使協定の届け時期はどうなるのでしょうか。	労使協定の提出は不要となる。	5月11日
7	計画届	コロナウイルス緊急対応期間中(令和2年6月30日まで)は計画届の事後提出が可能とされていますが、事後提出が可能なのは初回のみでしょうか？ 2回、3回と計画届を提出する場合も事後提出してもよろしいでしょうか？	計画届に関して、2回目以降は不要となったため、初回が事後提出となります。	5月11日
8	計画届	1回目の雇調金の4月分支給申請手続きを5月31日(給料締切末日)に行うとして、緊急対応期間である6月30日までの間は、初回支給申請に限り、事後の計画届で良いこととなっていますので、4月分計画届はその際でよろしいかと思いますが、その際には5月分の計画届はもちろんのこと、6月の計画届についても(6月1日が休業予定である場合等)、同時に届け出る必要があるとの理解でよろしいでしょうか？	計画届の提出は初回のみとしている。	5月11日

雇用調整助成金に関するFAQ

全国社会保険労務士会連合会

通番	テーマ	Q	A(厚生労働省からのご回答)	回答日
9	助成金額	雇用調整助成金助成額算定書の(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とは、前年度の概算確定保険料申告書の確定保険料の計算における「雇用保険法適用者分」の数字であるのか高年齢労働者分を控除した「保険料算定対象者分」なのでしょうか。	雇用保険法適用者分となる。	5月11日
10	雇用維持要件	解雇等をした場合の助成率の上乗せは判定基礎期間ごとに判定されるのでしょうか？	解雇等をした場合の助成率については、判定基礎期間ごとに判定するのではなく、1/24以降の緊急対応期間について解雇等をした者の離職日以降は上乗せされないことになる。	5月11日
11	雇用維持要件	勧奨退職は、助成率が上乗せされない「解雇等」に含まれるのでしょうか？	助成率が上乗せされない「解雇等」には、勧奨退職も含まれる。(離職票の喪失原因3(事業主都合)であれば上乗せされない。勧奨退職は3である。)なお、2(事業主都合以外の離職)は上乗せされる。	5月11日
12	雇用維持要件	直接雇用する従業員の解雇等については、雇用保険の資格喪失届における喪失原因が「3」となる人と考えてよろしいですか。特定受給資格者は関係しますか。	そのとおり。 特定受給資格者については、その離職により個々に判断することとなる。	5月11日
13	雇用維持要件	派遣先の派遣労働者については、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除が対象になるため、満了前に派遣労働者を休業させ、満了前まで休業手当(相当)を派遣元に支払うようなケースは該当しないと考えてよいですか。その際、この確認は支給要件確認申立書で行うのみになるのでしょうか。	そのとおり。	5月11日
14	休業等規模要件	雇用調整助成金FAQの問36、休業規模要件について「法人全体で判断するのでしょうか」との問いに対して、「今回の特例では、事業所単位でみて」との表現がありますが、これはあくまで従来どおり、雇用保険の適用事業所単位でみるということでしょうか。	雇用保険適用事業単位となる。	5月11日
15	休業等規模要件	短時間休業の特例において、例えば9:00-17:00が所定労働時間の企業において、11:00-15:00までの短時間休業を予定しているときにおいて、10名いるうちの1名の従業員が10:00-16:00まで仕事をした場合に、どこからどこまでが短時間休業として認められますか。そもそも短時間休業が認められないことになりますか。	短時間休業については、グループ化していただければ柔軟な対応が可能となっている。例えば今般の例が飲食業の場合、10時から16時までほかより1時間飛び出している場合でも、どうしても仕込みや翌日の準備が必要な業務としていただければ、その方も9時から10時と16時から17時は休業の対象となる。	5月11日
16	休業等規模要件	休業等規模要件は、原則と2つの例外での計算方法があります。 ①緊急雇用安定助成金の対象労働者を合算して、または、その対象労働者のみで計算する場合に、所定労働時間が大きく異なる労働者についても、同じ1日としてカウントしてもよいのでしょうか。 ②雇用保険加入者が300人、未加入者が10人のような事業所で、雇用保険加入者は休業させず、未加入者のみ判定基礎期間の全日を休業させるようなケースでは、例外の1つ目(支給要領では1109aのチ②)に該当して、雇用調整助成金も緊急雇用安定助成金も休業等規模要件に該当すると考えてよいのでしょうか。 ③雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金は異なる申請になりますが、休業等規模要件の例外を記載する欄はないように思われます。合算や他方で要件を満たすような場合には、申請様式に何らかの記載が必要になりますか。	①そのとおり。 ②未加入者のみを休業させる場合は、緊急雇用安定助成金は対象となるが、雇用調整助成金の対象となる雇用保険被保険者は休業していませんので休業者は0となる。 ③それぞれの助成金でコロナ特例の支給申請書に対象労働者から休業規模要件を算出することとなっている。	5月11日

雇用調整助成金に関するFAQ

全国社会保険労務士会連合会

通番	テーマ	Q	A(厚生労働省からのご回答)	回答日
17	休業の判断の仕方	労働契約書の内容と勤務実態が大きくかけ離れている場合や、月に変動がある場合には、どの日を休業と考えればよいのでしょうか。 ①1日5時間・1週4日との労働契約ではあるが、1日6時間・1週5日程度のシフトにより継続的に勤務していた場合、労働契約書の内容が優先されますか。実態が優先されますか。なお、シフト自体は労働契約書の時間数・日数で作成されています。 ②勤務はシフトで決めるとのみ記載されており、勤務日数や勤務時間がバラバラである場合、業務縮小後はシフトがほぼ入っていないような状況となっています。このような場合はどのように申請すればよいのでしょうか。	①労働契約が優先される。 ②前年度同月の状況に当てはめることは可、また休業手当の支払いがあった日をシフト予定とすることも可。	5月11日
18	休業協定書	休業協定書は雇用調整助成金と、緊急雇用安定助成金で分けて作る必要がありますか。 分けて作る場合に、緊急雇用安定助成金における労働者代表（労働組合がないことが前提）は、雇用保険加入者の代表と同一でもよいですか。また、過半数の分母になる労働者は、雇用保険加入の労働者ですか、雇用保険未加入者ですか、全労働者ですか。	一つの休業協定書で可能。	5月11日
19	休業協定書	雇用保険加入者と未加入者で休業手当の支給率を変更したときに、両方の助成金において、低い率が適用されますか、それとも、各々の助成金で判断すればよいですか。（例：雇用保険加入者 80%、雇用保険未加入者 60%等）	雇用保険加入者は雇用調整助成金、未加入者は緊急雇用安定助成金での申請となりますのでそれぞれの助成率での申請となる。	5月11日
20	休業協定書	委任状の提出は不要となりましたが、当然、労働者の過半数が信任した労働者を過半数代表者とする必要があります。このときの選出方法は、過半数代表であることが証明できる方法であれば、オンライン上での投票のような形式でもよいのでしょうか。	可能。	5月11日
21	休業協定書	いったん、締結した休業協定書について労使双方で納得の上、いったん破棄し、結び直しをすることはできますか。できれば、過去分、将来分（4月1日から1年間の労使協定を結んでいる場合で、6月1日時点で7月1日以降の変更）について教えてほしいです。	労使双方で納得の上で実施することは可能と考えますが、その際、休業における支払い率等が変更されていることから、再提出をお願いいたします。	5月11日
22	休業協定書	御省作成のちらしには添付書類の削減とありますが、「休業協定書の労働者個人ごとの「委任状」廃止」とあり、裏面には「労働者代表選任届に添付を求めている個別の委任状を不要に」とあります。 廃止や不要という文言から、以下2つの解釈のうち、どちらなのでしょう。 解釈①労働者個人から取り付けることそのものがいらなくなった（自粛、3密のような対応もあるため） 解釈②添付書類として省略できるだけであって、労働者個人からの取り付けは必要	解釈②となる。	5月11日

雇用調整助成金に関するFAQ

全国社会保険労務士会連合会

通番	テーマ	Q	A(厚生労働省からのご回答)	回答日
23	休業手当	休業日には平均賃金の6割以上を休業手当として支給する必要があります。休業日に働かないことで賃金を減額する際は、例えば、その事業所の日割計算や欠勤控除のルールにしたがって控除し、休業手当は平均賃金で算出した金額の60%を支給する方法でもよいのでしょうか。 ※日割計算・欠勤控除のルール＝1年間の平均所定労働日数を分母、出勤日数や欠勤に数を分子とする方法	それは事業所のルールですが、休業手当については労働基準法の規定にある平均賃金に60%以上の額を休業手当と支払っている必要がある。	5月11日
24	休業手当	休業手当は通常の賃金支払日に支給することになっていますが、休業手当の支給の全部または一部の支給が遅れた場合でも、雇用調整助成金は支給されるのでしょうか。	雇用調整助成金については事業主が支払った休業手当に対する助成となりますので、支払いについては賃金台帳で確認を行っております。支払っていないものについては支給の対象とはなりません。	5月11日
25	休業手当	所定賃金の〇%を休業手当とする場合という前提。月額で固定的に支払っている賃金として、通勤手当（公共交通機関の定期券代実費）および固定残業代（1ヶ月20時間分）があります。全日休業日については、通勤の実態もなく、残業も発生しないため、これらの支給額を日割りし、休業手当の支払いの前提となる所定賃金から除外することはできるのでしょうか。	月額で固定的に支払っている賃金ならば、休業手当の支払いは発生しない考える。なお、休業手当の元となる平均賃金は労基法第12条のとおり、除外できません。	5月11日
26	休業手当	休業手当を所定内賃金で計算する前提において、経営環境が悪いため労働法上の手続きを経て、賃金を切り下げた場合、その算出根拠は当月に支払われた賃金に基づき算出し、支給率について切り下げた賃金で算出したものを利用して助成金額の計算をしてもよいのでしょうか。 ex. 旧所定賃金 30万→新所定賃金 27万という賃下げを行った企業が、25万の休業手当を支給する場合。旧所定比での休業手当率は83%、新所定比では92%。このいずれを適用するのか。	労使協定に決められた休業手当の支給率となるが、労基法第12条にある平均賃金が元になる。 そのため左記の例に場合は83%が支払い率となる。	5月11日
27	残業相殺	残業相殺については、4月1日から特例により停止されたが、ハローワーク申請書受付日が4月1日以降分からか、4月1日以降に実施した残業分からでしょうか？	令和2年1月24日遡って適用となります。	5月11日
28	教育訓練	4月15日版のFAQで「自宅等でインターネット等を用いた片方向・双方向」という表現の「片方向・双方向」という文言が削除されました。支給要領では「自宅などで行う学習形態の訓練については、片方向受講・双方向受講いずれも可とする」となっているため、片方向でも問題ないでしょうか。留意点があればご指導ください。	支給要領のとおり。 特に片方向については、確実な実施のためレポート提出等により実施確認を行うようお願いいたします。	5月11日
29	特例の期間	緊急対応期間（6月30日まで）をまたぐ休業したら特例対応はどうなるのでしょうか？ また、FAQ問72などに記載のある7月23日と6月30日にはどういう相違があるのでしょうか？	7月1日以降の休業については、現行の制度となります。 本来は1月24日から7月23日の間が特例の期間となりますが、特に4月1日から6月30日が厳しい対応が求められる期間として設定しているものです。	5月11日

雇用調整助成金に関するFAQ

全国社会保険労務士会連合会

通番	テーマ	Q	A(厚生労働省からのご回答)	回答日
30	特例の期間	雇調金の手続きにおいて、会社が手続きを行う場合は当然のことながら自社の分のみであるが、社労士が手続きを行う場合は、今回の状況においては何社もの手続きを同時に行っていかなければならず、一方社労士も感染リスクを避けるため、極力面談しないことも必要であり、また社労士事務所の中で感染者がでれば閉鎖しなくてはならないリスクも抱えるなか、依頼に対して躊躇する社労士も増えてくることも考えられることから、特段の事情のある場合の申請期限等について延長措置などは考えられないのでしょうか？	今般、休業計画届の事後提出を可能とすることにより、書類作成期間の緩和や各申請書類の簡素化等を図り、事業主負担の権限を図っております。また、今般の事業主の不安を解消するため、迅速な支給が求められておりますので、ご理解をお願いいたします。なお、申請の方法をより簡素化するため努めて参ります。	5月11日
31	様式	Q判定基礎期間が4/1をまたぐ（例えば賃金締切日が毎月20日で、判定基礎期間が3/21～4/20となる）場合の申請は4/1前後で別々に作ることになるのでしょうか？	新たな様式ができており、別に作成する必要はなくなった。 ・雇用調整助成金については「令和 2 年 4 月 1 日をまたぐ申請の場合」欄の様式を使用する。 ・緊急雇用安定助成金についても同様（4／24変更） （4／24日以前は一種類しかないので、それを使う。「令和 2 年 4 月 1 日をまたぐ申請の場合」欄の様式を使用するとされていた。） 様式DL 新様式特第10、11号 支給申請書(休業等)、助成額算定書他 様式第2号(1)、(2) 支給申請書、助成額算定書他 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html	5月11日
32	その他	雇調金の支給申請にあたり、就業規則（写）等の添付書類について、中小・零細企業にて整備されていない場合、その内容を事業主が申立書等を作成し提出することで、これに代えることはできないのでしょうか？	原則は就業規則ですが、なければ労働条件通知や労働契約となりますが、照会のとおり、小規模零細企業の場合はない場合もありますので、申立書等の提出で可です。	5月11日