

# J A M 政策NEWS

2020年4月10日 第2020-11号

【発行】J A M

【発行責任者】中井寛哉

【編集】総合政策グループ

TEL 03-5860-6150

E-Mail: [seisaku@jam-union.jp](mailto:seisaku@jam-union.jp)

※アドレスが変わりました。

## COVID-19関連の雇用調整助成金について 特例措置の追加実施と申請書類が簡素化されます！

雇用調整助成金の特例措置の追加実施と申請書類の簡素化の内容について、4月10日(金)に厚生労働省から発表されました。緊急対応期間(4月1日から6月30日)を設け、その間、上乗せの特例措置を行うこととしています。また、申請書類の簡素化も実施されます。概要は

以下の通りです。特例措置の拡充部分のリーフレットも添付していますのでご活用ください。

JAMでは、雇用維持・確保のために必要な職場で活用されるよう、雇用金の申請手順等の作成を検討中です。政策ニュースで、順次ご報告します。

### 1. 雇用調整助成金の特例措置の追加実施について

#### (1) 概要の一覧

#### 新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金 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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置
	緊急対応期間 (4月1日から6月30日まで) 感染拡大防止のため、この期間中は、 <b>全国</b> で以下の特例措置を実施
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主(全業種)
生産指標要件 3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和 (1か月5%以上低下)
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の 休業も助成金の対象に含める
助成率 2/3(中小)、1/2(大企業)	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、3/4(大企業))
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める(1月24日～6月30日まで)
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左+上記対象期間
短時間一斉休業のみ 休業規模要件 1/20(中小)、1/15(大企業)	短時間休業の要件を緩和 併せて、休業規模要件を緩和(1/40(中小)、1/30(大企業))
残業相殺	残業相殺を停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率2/3(中小)、1/2(大企業) 加算額1,200円	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合9/10(中小)、3/4(大企業)) 加算額 2,400円(中小)、1,800円(大企業)

(2) 緊急対応期間（2020年4月1日～同年6月30日）の休業等の上乗せ特例

① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率の大幅な引き上げ

1) 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率の引き上げ

・ 中小企業：2/3→**4/5**、大企業：1/2→**2/3**

2) さらに、事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の引き上げ

・ 中小企業：4/5→**9/10**、大企業：2/3→**3/4**

② 教育訓練の加算額の大幅な引き上げ

1) 教育訓練が必要な被保険者に対して教育訓練を実施した場合の加算額

・ 中小企業：1,200円→**2,400円**、大企業：1,200円→**1,800円** ※対象被保険者1人1日当たり

③ 教育訓練の範囲の拡大

・ 自宅でのインターネット等を用いた教育訓練もできるようにするなど範囲の拡大

・ 教育訓練の受講日に教育訓練を受けた労働者を業務に就かせても対象

④ 生産指標の要件の緩和

・ 計画届の提出があった月の前月と対前年同月比で10%の減少→**5%の減少**

⑤ 支給限度日数にかかわらず活用可能

・ 上記期間内に実施した休業は、1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用が可能

⑥ 雇用保険の被保険者でない労働者も対象

・ 上記期間内は、雇用保険の被保険者ではない労働者も休業の対象に含める

※週20時間未満の労働者（パート・アルバイト（学生も含む）等）などが対象

(3) 雇用調整助成金を活用しやすくするための運用面の特例

① 事後提出が可能な期間の延長

・ 2020年5月31日→**同年6月30日まで延長**

② 短時間休業の活用

短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一斉に休業する必要がありましたが、事業所内の部門、店舗等施設ごとの休業も対象とするなど、活用しやすくなります。

③ 休業規模の要件の緩和

対象労働者の所定労働日数に対する休業等の延日数の割合（休業規模要件）

・ 中小企業：1/20以上→**1/40以上**、大企業：1/15以上→**1/30以上**

④ 残業相殺制度の当面停止

支給対象となる休業等から時間外労働等の時間を相殺して支給すること（残業相殺）を当面停止します。

2. 申請書類の大幅な簡素化

- ・ 記載事項の半減（自動計算機能付き様式の導入や残業相殺の停止等）
- ・ 記載事項の簡略化（休業等の実績を日ごとではなく合計日数のみで可とする）
- ・ 添付書類の削減
- ・ 出勤簿や給与台帳でなくても、手書きのシフト表や、給与明細のコピー等でも良いとするなど、事業所にある既存の書類を活用して、添付書類を提出することができるようになります。