

令和3年5月・6月の 雇用調整助成金の特例措置等について

延長について

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和3年4月30日までを期限に雇用調整助成金の特例措置を講じてきたところですが、**一部内容を変更し、**

この特例措置を6月30日まで延長いたします。

特例措置の内容

判定基礎期間の初日		～4月末	5月・6月	
中小企業	原則的な措置 【全国】	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (9/10) 13,500円 ①	
	業況特例 (※1) 【全国】	-	4/5 (10/10) 15,000円 ②	
	地域に係る特例 (※2)	緊急事態宣言	-	予定 4/5 (10/10) 15,000円 ②
		まん延防止等 重点措置	-	4/5 (10/10) 15,000円 ②
大企業	原則的な措置 【全国】	2/3 (3/4) 15,000円	2/3 (3/4) 13,500円 ①	
	業況特例 (※1) 【全国】	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円 ②	
	地域に係る特例 (※2)	緊急事態宣言	4/5 (10/10) 15,000円	予定 4/5 (10/10) 15,000円 ②
		まん延防止等 重点措置	-	4/5 (10/10) 15,000円 ②

(注) 金額は1人1日あたりの上限額、括弧書きの助成率は**解雇等を行わない場合**

①は令和2年1月24日から判定基礎期間の末日までの解雇等の有無及び「判定基礎期間末日の労働者数が各月末の労働者数平均の4/5以上」の要件により適用する助成率を判断しています。

②は令和3年1月8日から判定基礎期間の末日までの解雇等の有無により適用する助成率を判断しています。

○予定の部分は施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定です。

○雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当については、「緊急雇用安定助成金」として支給しています。

厚生労働省HP

お問合せ先 ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、学校等休業助成金・支援金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



※1 業況特例（特に業況が厳しい全国の事業主）

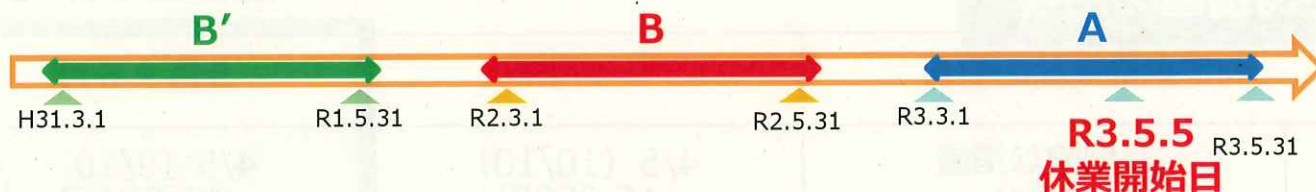
【対象となる事業主】

AとBそれぞれの月平均値の生産指標（売上げ高等）を比較し、**Aが30%以上減少**している事業主

A：休業の初日が属する月から遡って3か月間の生産指標

B：Aの3ヶ月間の生産指標に対して、**前年同期**または**前々年同期**の生産指標
（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）

例：令和3年5月から休業を実施した場合



【対象となる休業等】

令和3年1月8日から6月末まで(※)の休業等（短時間休業を含む）

(※) 中小企業は5月1日から6月末まで（4月末までは本特例を受けずに同様の助成が受けられます。）

※2 地域に係る特例（営業時間の短縮等に協力する事業主）

【対象となる事業主】

以下を満たす飲食店や催物（イベント等）を開催する事業主等

- ①まん延防止等重点措置の対象区域において都道府県知事による要請等を受けて、
- ②まん延防止等重点措置を実施すべき期間を通じ、
- ③要請等の対象となる施設（要請等対象施設）の全てにおいて、
- ④営業時間の変更、収容率・人数上限の制限、飲食物提供又はカラオケ設備利用の自粛に協力する

【対象となる休業等】

要請等対象施設における以下の期間を含む判定基礎期間の休業等（短時間休業を含む）



厚生労働省ホームページに掲載する区域及び期間

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/cochomoney_00002.html

※上記の他、前ページのとおり厚生労働省令の改正等を行ったうえで緊急事態宣言に関する特例を設ける予定です。

新型コロナウイルスの影響を受ける事業主の方へ

雇用調整助成金は短時間休業にも ご活用いただけます！！

(※) 短時間休業とは、1日の所定労働時間のうち、一部（例えば9時～10時）を休業することをいいます。

例えば、飲食店が、知事からの20時までの営業時間短縮の要請に協力し、閉店時間を早め、所定労働時間の一部について休業とする場合にもご活用いただけます。


雇用調整助成金の短時間休業への活用例

短時間休業によって雇用調整助成金を受給する場合、事業所に勤める全労働者が一斉に休業する必要がありましたが、特例措置により、短時間休業に活用しやすくなっています。

1. シフト制をとっている職場の場合
⇒ シフト制における短時間休業にも活用可能です
(例：営業時間短縮によりシフト減した労働者の短時間休業)
2. 社内の部門や部署で働き方が異なる場合
⇒ 部署や部門ごとの短時間休業にも活用可能です
(例：業績の落ち込んだ一部門のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)
3. 宿泊業など常時配置が必要な労働者がいる場合
⇒ 職種等に応じた短時間休業にも活用可能です
(例：常時配置が必要な労働者以外の労働者の短時間休業)

お問合せ先 ご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、学校等休業助成金・支援金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



LL030121企02

1 Q.シフト制によるなど労働日が不確定な業種の事業主については、どのように取り扱われるのですか。

事業主においては、昨年同時期のシフトや直近月のシフト等に基づいて労働日の設定を行い、それに基づき休業日を決め、休業手当を支払うこととしている場合は助成対象としています。

また、支給申請時に休業手当の支払いの元になるシフト等の提出をお願いすることになります。

なお、雇用期間が短い者についても、直近の当人のシフトや同様の勤務形態の者のシフトを参考に事業主が勤務シフトを作成し、休業手当の支払いを行うことで雇用調整助成金の対象となり得ます。

2 Q. 都道府県知事の営業時間短縮の要請に協力し、早めに閉店し労働者を帰した場合にも対象となるのでしょうか。

時間単位の休業手当を支払った場合は助成対象としています。

(例：通常23時まで開店している店舗であったが、20時に閉店し通常よりも3時間短縮しての勤務)

3 Q.申請を行いたいのですが、どのようにすればよろしいのでしょうか。

厚生労働省HPに特例用の様式等について掲載していますので、そちらをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html

※以下のキーワードで検索いただいても同様のページを閲覧できます。

「雇用調整助成金 様式ダウンロード 新型コロナ特例」

雇用調整助成金に係るQ&Aは、上記の他、以下のホームページで公開しています。支給申請に当たり、重要なものもございますので、**必ずご確認**いただきますようよろしくお願いいたします。