

## Q. 雇用調整助成金（緊急雇用安定助成金）とは・・・

雇用調整助成金（雇調金）は、景気状況の理由などにより事業活動の縮小を余儀なくされ、労働者に対して一時的に休業等（教育訓練又は出向も含む）を行い、労働者の解雇を避け雇用維持する事業主に休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

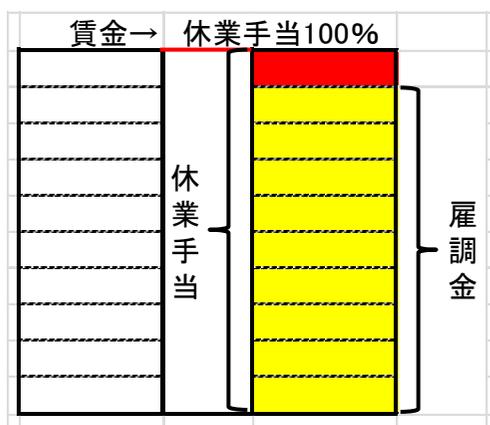
「緊急雇用安定助成金」とは、雇用調整助成金と同趣旨の助成金です。異なる点は助成対象が、休業のみ、雇用保険未加入者（週20時間未満労働者）と雇用保険適用事業以外の労働者災害補償保険適用事業主となっています。つまり、雇用保険の適用対象でない労働者も事業所であっても、労災が成立していれば対象となります。

詳しい要件や手続きは…[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

## Q. 「新型コロナ」特例措置とは・・・

「新型コロナ」の場合、2020年4月1日から6月30日の間に限り、特例措置が行われます。

主な措置は、①売上や生産量減少要件の緩和（1ヶ月10%以上減少→5%以上減少）／②雇用保険未加入の労働者の休業も助成の対象／③雇用期間が6ヶ月未満の者も対象／④助成率を4/5(中小企業)、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)）、等々  
※休業手当は、賃金の60%以上が最低基準となっています。また、休業手当は直近3カ月の平均賃金が計算基礎になりますので実際の日額より少なくなります。しかし、労働組合と使用者の合意（労使協定）によって、「100%支給」とすることも可能です。



← **例えば** 休業手当（賃金の60%以上）の支給率を労使協定で100%支給を合意すれば…  
中小企業が日額10,000円の労働者に休業手当（賃金の100%・10,000円）を支給の場合  
※10,000円の9/10（助成率）・9,000円（助成上限8,330円）助成  
→ **事業主負担は1,670円**

**例えば**→ 中小企業が日額10,000円の労働者に休業手当（賃金の60%・6,000円）を支給の場合  
※6,000円の4/5（助成率）・4,800円助成→ **事業主負担は1,200円**

