

台風15号・19号の災害に伴い 雇用調整助成金の特例を実施します

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、一時的に休業、教育訓練又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例内容】(台風に伴う「経済上の理由」により休業等を行う事業主が対象です。)

休業等の初日が、台風15号の影響による場合は令和元年9月9日から令和2年3月8日まで、台風19号の影響による場合は令和元年10月12日から令和2年4月11日までの場合に適用します。

① 災害発生日に遡っての休業等計画届の提出を可能とします。

通常、助成対象となる休業等を行うにあたり、事前に計画届の提出が必要ですが、台風15号の影響による休業等については令和元年9月9日以降、台風19号の影響による休業等については令和元年10月12日以降に初回の休業等がある計画届について、令和2年1月20日までに提出いただければ、休業等の前に届け出られたものとします。

② 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮します。

最近1か月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標(生産指標)が、前年同期に比べ10%以上減少していれば、生産指標の要件を満たします。

③ 災害発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象とします。

標記の災害発生時において起業後1年未満の事業主については、生産指標を災害発生時直前の指標と比較します。

④ 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とします。

通常、雇用保険被保険者及び受け入れている派遣労働者の雇用量を示す雇用指標の最近3か月の平均値が、前年同期比で一定程度増加している場合は助成対象となりますが、その要件を撤廃します。

【台風に伴う「経済上の理由」とは】

風水害による直接的な被害そのものは経済上の理由に当たりませんが、災害に伴う以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・ 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない
- ・ 交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない
- ・ 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない
- ・ 風評被害により、観光客が減少した
- ・ 施設、設備等の修理業者の手配や修理部品の調達が困難で、早期の修復が不可能

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。



助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※ 対象労働者1人1日当たり 8,335円が上限です。(令和元年8月1日現在)	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算（額）	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日（3年間で150日）	

◆受給手続き◆（下の表参照）

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間ごとに計画届を提出することが必要です。
- 災害発生日まで遡って災害に伴う休業等の計画届を提出する場合、令和2年1月20日までに提出されたものについて、休業等の前に届け出られたものとして取扱います。
- 遡らない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい（最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。）。
- 支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

※判定基礎期間とは、計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。

【 特例対象期間のイメージ図 】

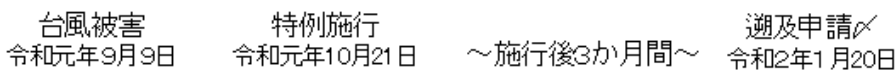
台風15号

- ①生産量要件緩和、事業所設置1年以上要件緩和、雇用量要件撤廃等（災害発生時～6か月）



※休業対象期間の初日が被災日以降6か月間は、生産量の減少の確認について最近1か月でよく、雇用量要件は考慮しません。

- ②計画届の遡及適用（施行日以降～3か月）



※施行日以降3か月間においては、災害発生日まで休業期間を遡って計画届を提出できます。

【補足】

遡及申請適用済以後においては、休業を行う場合、通常通りの事前申請となりますが、計画届の要件審査においては、引き続き、生産量要件の緩和は令和2年3月8日まで適用されます。
済が休祝日の場合は、その前の開庁日までに提出してください。

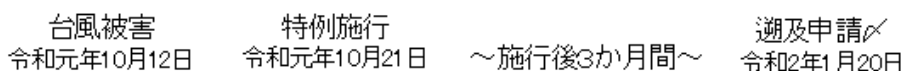
台風19号

- ①生産量要件緩和、事業所設置1年以上要件緩和、雇用量要件撤廃等（災害発生時～6か月）



※休業対象期間の初日が被災日以降6か月間は、生産量の減少の確認について最近1か月でよく、雇用量要件は考慮しません。

- ② 計画届の遡及適用（施行日以降～3か月）



※施行日以降3か月間においては、災害発生日まで休業期間を遡って計画届を提出できます。

【補足】

遡及申請適用済以後においては、休業を行う場合、通常通りの事前申請となりますが、計画届の要件審査においては、引き続き、生産量要件の緩和は令和2年4月11日までは適用されます。
済が休祝日の場合は、その前の開庁日までに提出してください。

台風19号の災害に伴う雇用調整助成金の 特例措置を追加実施します

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、一時的に休業、教育訓練又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【追加の特例内容】(台風に伴う経済上の理由により休業等を行う事業主が対象です。)

休業等の初日が令和元年10月12日から令和2年4月11日までの間にある場合、以下の措置を講じます。

① **休業(教育訓練、出向は除く)を実施した場合の助成率を上げます。**

【中小企業】2/3 ⇒ **4/5** 【大企業】1/2 ⇒ **2/3**

(※岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡の各都県内の事業所が対象です。)

② **支給限度日数を延長します。**

「1年間で100日」⇒「1年間で **300日**」

(※岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡の各都県内の事業所が対象です。)

③ **新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。**

④ 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、

ア 前回の支給対象期間の満了日から**1年を経過していなくても助成対象とし、**

イ 通常、支給限度日数は**1年間で100日、3年間で通算150日までのところ、今回の特例の対象となった休業等については、その制限とは別枠で受給可能とします。**

(既に実施している特例措置)

⑤ 災害発生日(令和元年10月12日)に遡っての休業等計画届提出が、令和2年1月20日提出分まで可能です。

⑥ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。

⑦ 災害発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象としています。

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としています。

【台風に伴う「経済上の理由」とは】

風水害による直接的な被害そのものは経済上の理由に当たりませんが、災害に伴う以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・ 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない
- ・ 交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない
- ・ 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない
- ・ 風評被害により、観光客が減少した
- ・ 施設、設備等の修理業者の手配や修理部品の調達が困難で、早期の修復が不可能

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。



雇用の維持を図る事業主を支援します

雇用調整助成金

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化などに伴う経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等(休業および教育訓練)または出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金などの一部を助成するものです。教育訓練を実施した場合には、教育訓練費が加算されます。

◆支給対象◆

- 支給対象事業主：雇用保険適用事業所
- 支給対象労働者：雇用保険被保険者

ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間（賃金締め切り期間）の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満の労働者等は対象になりません。

◆主な支給要件◆

- 最近3か月の生産量、売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること。
- 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値の雇用指標が前年同期と比べ、一定規模以上（*）増加していないこと。
* 大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上
- 実施する休業等および出向が労使協定に基づくものであること。（計画届とともに協定書の提出が必要）
- 過去に雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていること。

◆受給手続き◆（裏面イメージ参照）

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間ごとに事前に計画届を提出することが必要です。
- 初めての提出の際は、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい（最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。）。
- 支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※ 対象労働者1人あたり 8,335円が上限です。（令和元年8月1日現在）	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算（額）	(1人1日当たり) 1,200円	

※ 支給限度日数は1年間で100日、3年間で150日

