

助成額の算定方法を大幅に簡略化し、 雇用調整助成金の手続を更に簡素化します

1. 実際の休業手当額による助成額の算定

雇用調整助成金の助成額は、これまで「平均賃金額」を用いて算定していましたが、小規模事業主（従業員が概ね20人以下）は「実際に支払った休業手当額」により算定できるようになります。

$$\text{「助成額」} = \text{「実際に支払った休業手当額」} \times \text{「助成率」}$$

支給申請も簡素化されます

- ① 申請様式を簡単に記入できます。
- ② 記入の仕方がわかるマニュアルを作成します。

※ 5月19日（火）に公表しますので、しばらくお待ちください。

2. 休業等計画届の提出が不要に

申請手続の更なる簡略化のため、休業等計画届の提出を不要とし、支給申請のみの手続とします。

※ 休業等計画届と一緒に提出していた書類は、支給申請時に提出していただきます。

3. 平均賃金額の算定方法の簡素化

① 「平均賃金額」を「源泉所得税」の納付書で算定できます

平均賃金額の算定は、これまで「労働保険確定保険料申告書」を用いて算定していましたが、「源泉所得税」の納付書により算定できるようになります。

$$\text{一人当たり「平均賃金額」} = \text{納付書の「支給額」} \div \text{「人員の数」}$$

② 「所定労働日数」の算定方法を簡素化します

年間所定労働日数は、これまで過去1年分の実績を用いて算出していましたが、休業実施前の任意の1か月分をもとに算定できるようになります。

$$\text{「年間所定労働日数」} = \text{「任意の1か月の所定労働日数」} \times 12$$

所定労働日数の計算例

- 週休2日制で祝日が労働日の正社員が大多数を占める場合は、週40時間制として、「月22日」または「年261日」とすることができます。
- 正社員（週休2日制で祝日が労働日）、パート社員など非正規労働者をそれぞれ雇用している場合は、「正社員」は「月22日」、「非正規労働者」は「最も人数の多い所定労働日数」で全員働いているとみなし*加重平均することができます。

※ 例えば、月単位（月16日など）や週単位（週4日など）で所定労働日数が決まっている場合には、こうした月・週単位での所定労働日数をもとに算定します。

計算例

（正社員）：20人
（非正規労働者）：月15日勤務4人、月16日勤務10人、月17日勤務6人の場合
（正社員）22日×20人+（非正規）月16日×20人÷40人（合計人数）
=月の所定労働日数 19日

申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局やハローワークまでお問い合わせください。また、厚生労働省のホームページに、雇用調整助成金の概要や活用の流れなどを記載したガイドブック（簡易版）などがございますので、こちらもぜひご活用下さい。

厚生労働省 雇用調整助成金

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html