

雇用調整助成金を活用した雇用維持のお願い

—外国人を雇用する事業主の方へ—

令和2年5月14日
厚生労働省職業安定局
外国人雇用対策課

1. 対象となる方

- ・外国人を雇用している事業主の方
- ・特に、**新型コロナウイルス感染症**の影響で経営が悪化している方、休業を余儀なくされている方
- ・「**雇用調整助成金**」が使えるとニュースで聞いたことはあるが、内容はわからない方

2. お伝えしたいこと

- ・従業員の雇用を維持するメリット
- ・「**雇用調整助成金**」が**どのような場合に、いくらくらい、**
どういった手続きで支給されるのか
- ・**外国人社員**も対象になること

目 次

1. 従業員の雇用を維持するメリットは何ですか？
2. 経営が悪化しており、雇用の維持が難しい状況です。
3. 外国人社員も対象になりますか？
4. どのような場合に支給されますか？
5. いくら支払われますか？
6. 教育訓練を行う場合も支給対象になりますか？
7. 受給までの手続きを教えてください。
8. どんな書類を用意すれば良いですか？
9. 分からないことは、どこに相談すればいいですか？
10. 最後に、改めてお願いします。

従業員の雇用を維持するメリットは何ですか？

- ・ **労使の協調・信頼関係**が増し、景気回復後の事業の効率性が高まります。
- ・ **従業員の勤労意欲・士気の向上**が図られます。
- ・ 人手不足状況の中で、御社を支えてきた外国人社員は、**景気回復後も貴重な戦力**ではないでしょうか。

1. 御社の外国人社員は、166万人のうちの1人です。
 - ・ 人手不足を背景に、外国人労働者の数は10年間で約3倍に増加しました。
 - ・ 政府は、共に生活し、働く仲間として、様々な支援を行っています。
2. 外国人の方を採用したきっかけを思い出してみてください。
 - ・ 人手不足の中、海外の優秀な人材を確保したい
 - ・ グローバル経営を推進したい
 - ・ 組織の多様化を図りたい
3. 外国人の方が担ってきた役割を思い出してみてください。
 - ・ 外国語に堪能で海外市場にも詳しく、新規顧客・販路開拓に貢献している
 - ・ 最初は社内コミュニケーションに苦労したが、今は同僚とも良好な関係を築き、チームワークが向上した
 - ・ 日本人社員にはない視点から、企画提案や意見をしてくれる

経営が悪化しており、雇用の維持が難しい状況です。

緊急事態宣言を受けて、休業する事業主の方は、
従業員の雇用維持のため、
雇用調整助成金の活用をご検討ください。

1. 経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主の方が、
従業員の雇用の維持を図るため、**休業手当に要した費用を助成**（※）
する制度です。
※）賃金締切日に休業手当の額が確定していれば、支給申請及び支給も可能。
2. 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主の方は、
特に**手厚い特例**が設けられています。
3. どんな業種でも対象になります。
(ただし事業主は労働保険の適用事業主に限ります。)
4. 雇用保険に加入している従業員の休業だけでなく、
雇用保険に加入できない従業員の休業も、対象になります。

外国人社員も対象になりますか？

- ・雇用調整助成金は、外国人社員が休業した場合も、**在留資格にかかわらず対象**になります。
- ・従業員に支払われるものではなく、**休業し休業手当を支払った事業主の方**にお支払いします。

例えば・・・

1. いわゆる「就労系の在留資格」で働く社員

- ・通訳、語学教師、システムエンジニア、技術者の方（技術・人文知識・国際業務）
- ・外国料理の調理師、スポーツの指導者の方（技能）
- ・「外食業」「宿泊業」「産業機械製造業」など、特定技能1 4分野で働く方
- ・技能実習生の方

2. いわゆる「身分系の在留資格」で働く社員

- ・日系人の方（定住者）
- ・日本人の配偶者の方
- ・永住者の方、その配偶者の方

3. 外国人留学生や家族滞在者で、アルバイトとして働く社員

など

どのような場合に支給されますか？

- ① **新型コロナウイルス感染症の影響**で
- ② **事業活動の縮小**を余儀なくされた場合に、
- ③ **労使間の協定**に基づき休業を実施する事業主が対象です。

① 「新型コロナウイルス感染症の影響」とは

- (1) 観光客のキャンセルが相次いだことにより、客数が減り売上が減少した
- (2) 市民活動が自粛されたことにより、客数が減り売上が減少した
- (3) 行政からの営業自粛要請を受け休業を行ったため、売上が減少した
など

② 「事業活動の縮小」とは

- ・ 緊急対応期間（4月1日から6月30日）に開始する休業等は5%以上減少
- ・ それ以外は10%減少している
など

③ 「労使間の協定」とは

- ・ 休業の実施について事前に協定（※）し、その決定に沿って休業を実施している

※労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合、ない場合には、労働者の過半数を代表する者との間の書面により協定。

休業手当相当額と休業した日数に応じてお支払いします。

$$\text{支給額} = \text{従業員1人・1日当たりの休業手当相当額} \times \text{休業した延べ日数}$$

1. 以下のように計算します（上限は8,330円です）。

原則

$$\frac{\text{年間賃金総額}}{\text{1か月当たりの平均被保険者数} \times \text{被保険者の平均年間所定労働日数}} \times \text{休業手当の支払率} \times \text{助成率}$$

（賃金総額・被保険者数は前年度、労働日数は前年度末時点）
⇒平均賃金の算出方法を緩和しております。HPをご確認ください。
(https://www.mhlw.go.jp/stf/press1401_202005061030.html)

〔企業毎に異なります。法定は60%以上です。〕

中小企業	4/5
大企業	2/3

2. 助成率には、以下の特例があります。

- ①解雇等を行っていない場合 ⇒ **中小企業9/10、大企業3/4**
- ②中小企業が**休業手当を60%以上支払っている**場合 ⇒ **60%を超える部分は10/10**
- ③中小企業が休業等の要請を受けて、**休業手当を100%支払っている**場合や、**上限（8,330円）以上支払っている**場合 ⇒ **10/10**

3. 休業初日から最大1年の間に、**実際に休業した延べ日数**を用いて計算します。

（例）10人の従業員のうち6人が5日間休業した場合： 6人×5日 = 30日

教育訓練を行う場合も支給対象になりますか？

休業期間中に教育訓練を行った場合は、加算があります。

支給額 = 従業員1人・1日当たりの休業手当相当額 × 休業した延べ日数

教育訓練を行った場合、休業の場合の計算額に、
中小企業2,400円、大企業1,800円
を加算してお支払いします。

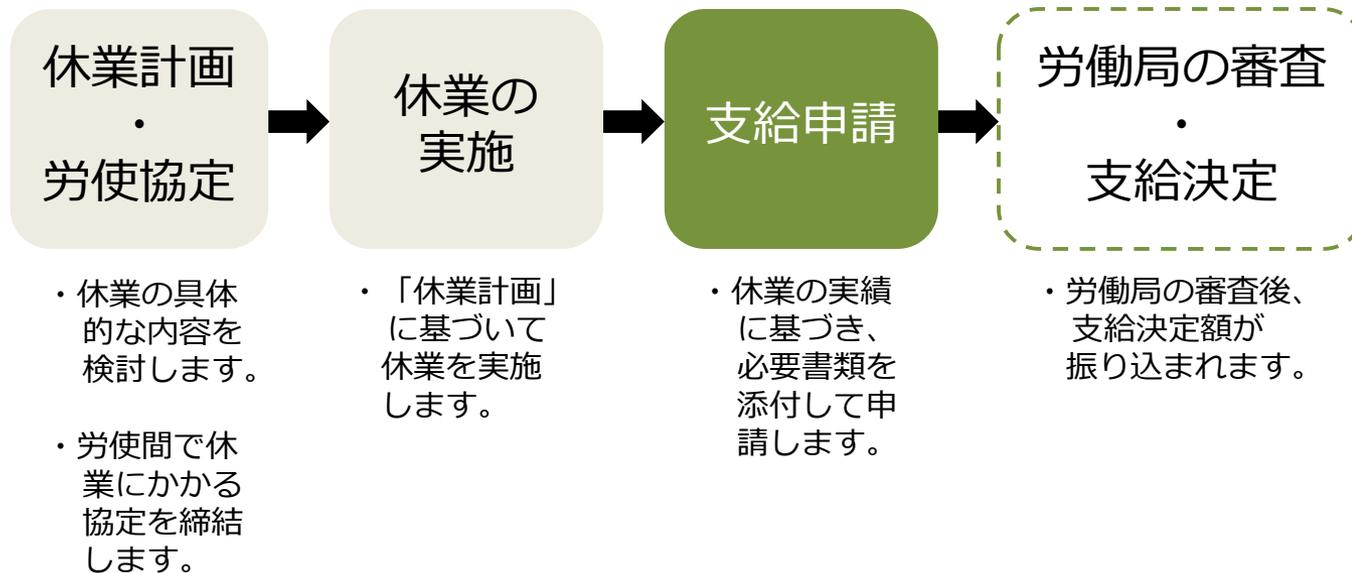
■ 対象となる教育訓練について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、**新たに以下の教育訓練も対象**となりました。

- 自宅等で行う学習形態（インターネット等を用いたものも可能）の教育訓練
- 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、一定の知識・ノウハウを身につける教育訓練
- 繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する場合（ただし、一の支給対象期間内における再訓練は認められません）
- 自宅等で実施するなど、教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合には、その企業において、通常の教育カリキュラムに位置づけられている初任者研修等の教育訓練
- 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合には、社内において教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有する自社職員を指導員とする教育訓練

受給までの手続きを教えてください。

- 都道府県労働局またはハローワークに、**支給申請**を行ってください。
- 窓口が混雑しており、ご迷惑をおかけしております。**郵送や、オンライン（5月中を予定）**でご提出いただくことも可能です。



どんな書類を用意すれば良いですか？

申請書類は、**大幅に簡素化**しています。様式と記載例は、厚生労働省ウェブサイト（※）からダウンロードできます。

※雇用調整助成金の様式ダウンロード（新型コロナウイルス感染症対策特例措置用）

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

○支給申請の提出に必要な書類（休業の場合）

様式名	書類名	添付書類（備考）
① 様式特第4号	雇用調整実施事業所の 事業活動の状況に関する申出書	「売上」がわかる既存書類の写しなど (売上簿、営業収入簿、会計システムの帳簿など)
② 様式第6号	支給要件確認申立書・役員等一覧	なし
③ 様式特第9号または12号	休業・教育訓練実績一覧表	なし
④ 様式特第8号または11号	助成額算定書	なし
⑤ 様式特第7号または10号	事業所の規模を確認する書類	なし
⑥ 任意の様式	休業協定書	労働組合がある場合： 組合員名簿 労働組合がない場合： 労働者代表選任書 (休業・教育訓練実績一覧表の 署名がある場合は、添付必要 なし)
⑦ 任意の様式	事業所の規模を確認する書類	なし (備考) 既存の労働者名簿及び役員名簿で代替可
⑧ 任意の様式	労働・休日の実績に関する書類	出勤簿、タイムカードの写し（手書きシフト表等も可）
⑨ 任意の様式	休業手当・賃金の実績に関する書類	賃金台帳の写し（給与明細等も可）

分からないことは、どこに相談すればいいですか？

申請に当たってのお問い合わせやご相談は、
お近くの都道府県労働局か、ハローワークにお願いします。

- お問い合わせ窓口の一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10702.html

- コールセンター

＜学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター＞

電話番号 0120-60-3999

受付時間 9:00～21:00（土日・祝日含む）

現在、大変多くのお問い合わせをいただいております。
お電話がつながりにくい時間帯もありますので、ご了承ください。

- よくあるお問い合わせ「雇用調整助成金FAQ」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000625730.pdf>

※本セミナーでは、「雇用調整助成金」について分かりやすく説明するため、ポイントを絞ってお伝えしています。
より詳細な内容や最新情報は、上記連絡先にお問い合わせいただくか、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

(ご参考) 雇用調整助成金について色々な動画でご説明しています。

○動画によるご紹介（概要編）

https://www.youtube.com/watch?v=Llp_jfNJtPU

○全国社会保険労務士会連合会による解説動画

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/Default.aspx?TabId=713>

○雇用調整助成金の支給申請のポイント（前編）

<https://www.youtube.com/watch?v=EQfBvFVI7as>

○雇用調整助成金の支給申請のポイント（後編）

<https://www.youtube.com/watch?v=XVcfLhVmh30>

※上記動画は、厚生労働省の雇用調整助成金ウェブサイトからもご覧になれます。

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

最後に、改めてお願いです。

- 雇用調整助成金を活用して**雇用の維持**をご検討ください。
- 外国人であることを理由として、外国人の労働者を、**日本人より不利に扱うことがないように**をお願いします。
- 在宅勤務や休業期間中は、
企業活動はもとより生活に関する情報の不足、
上司や同僚とのコミュニケーションの不足が生じがちです。
**外国人社員が不安にならないよう、
積極的な情報提供・コミュニケーションが大切です。**