

新型コロナウイルス感染症による緊急特定地域特別雇用安定助成金

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、雇用保険被保険者とならない労働者について、休業により雇用調整を行う農業経営体も本助成金の対象となります！

【助成額】

労働者をやむを得ず休業させた際に、支払った休業手当等の額の5分の4※を助成（上限8,330円/日）

※ 資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社、又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人の場合

【助成対象期間】

2月28日～4月2日までの期間にある場合

【受付期間】

3月18日～5月31日まで

（農業等個人事業所に係る証明書の申請受付期間は、3月27日～5月15日まで）

【助成対象事業主】

令和2年1月23日以前より事業を開始し、雇用契約を締結している労働者がおり、次のいずれかに該当する農業経営体

※詳細は、厚生労働省の本助成金のリーフレット・助成金要領をご覧ください。

- A ・雇用保険に加入している農業経営体
- ・労働者災害補償保険に加入している農業経営体

➡ 以下の最寄りの労働局又はハローワークにお問い合わせください。

（助成金の詳細・申請書）

（助成金の詳細・申請書）

（問合せ先）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10051.html

（問合せ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000603788.pdf>



- B Aに該当しない雇用保険・労働者災害補償保険の暫定任意適用事業所※である農業経営体
- ※被雇用者が常時4人以下の個人事業主等

➡ 助成金の申請には、北海道農政事務所が発行する「農業等個人事業所に係る証明書」が必要です。

詳細は裏面をご確認して、以下までお問い合わせください。

（「農業等個人事業所に係る証明書」の申請様式、問合せ先等）

https://www.maff.go.jp/hokkaido/suishin/corona_joseikin.html

北海道農政事務所 担い手育成課 011-330-8809

札幌地域拠点 011-330-8821 旭川地域拠点 0166-30-9300

函館地域拠点 0138-26-7800 帯広地域拠点 0155-24-2401

釧路地域拠点 0154-99-9046 北見地域拠点 0157-23-4171

（申請様式、問合せ先等）



【助成対象Bに該当する農業経営体の申請様式及び手続きフロー】

【必要な申請書類】

○緊急特定地域特別雇用安定助成金の休業実施計画届出時

(農林水産省で定めた様式)

①農業等個人事業所に係る証明申請書 (様式第1号)

②事前要件確認書 (様式第2号)

③添付書類一式

【耕種の場合】原則、耕作証明書

【畜種の場合】原則、当該年の定期報告書の写し並びに直近1ヶ月の出荷伝票の写し

※やむを得ない理由により、上記以外の添付書類の提出を検討している場合は北海道農政事務所・地域拠点等にお問い合わせください。

(厚生労働省で定めた様式)

④届出様式

- ・緊急特定地域特別雇用安定助成金休業実施計画届 (様式第1号(1))
- ・休業実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 (様式第1号(2))
- ・休業実績一覧表及び所定労働時間等の実績状況に関する申出書 (様式第1号(3))

⑤添付書類一式

- ・雇用調整の実施について事業主等と労働者代表等との間で締結した協定に関する確認書類 (例：休業協定書等)
- ・事業所の状況が確認できる書類
(例：中小企業の該当の有無等の確認については、被雇用者全員の労働者名簿等、所定労働日・労働時間や賃金制度等の確認については、就業規則や給与規定等)
- ・対象労働者に関する書類
(例：雇用契約書や労働条件通知書等)

○緊急特定地域特別雇用安定助成金の支給申請時 (休業実施終了後2ヶ月以内、休業計画届と同時に申請も可能)

(厚生労働省で定めた様式)

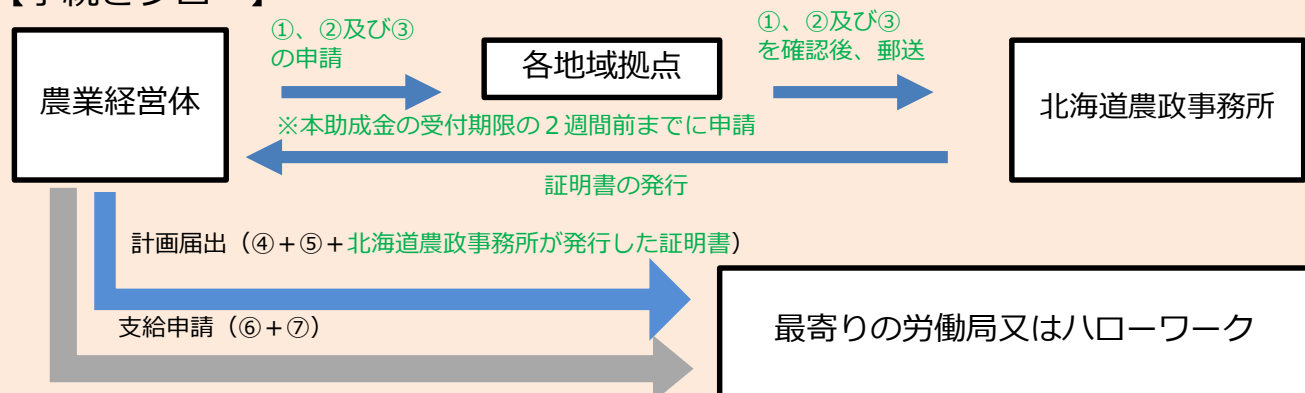
⑥申請様式

- ・緊急特定地域特別雇用安定助成金支給申請書 (様式第2号(1))
- ・助成額算定書 (様式第2号(2))
- ・休業実績一覧表及び所定労働時間等の実績状況に関する申出書 (様式第2号(3))
- ・支給要件確認申立書 (様式第3号)

⑦添付書類一式

- ・労働・休日及び休業の実績が確認できる書類
(例：労働日等の確認については、出勤簿やタイムカード等、休業手当等の確認については、賃金台帳等)

【手続きフロー】



新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

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、労働者に対して一時的に休業、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。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 新規卒採用者など、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。
- ② 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 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)
- ③ 令和2年1月24日以降の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 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。
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。
- ⑥ 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。

【さらに北海道に所在する事業所の事業主には】

休業が、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間にある場合に適用します。

(1) 支給要件の緩和

生産指標要件(通常の特例:1か月10%以上低下)

⇒ 生産指標要件を満たすものとして取り扱う

(2) 助成率の拡充

通常:2/3(中小企業) 1/2(大企業)

⇒ 4/5(中小企業) 2/3(大企業)

※ 指定期間中の休業について適用

(3) 20時間未満の労働者(雇用保険被保険者でない者)の休業も対象 (=緊急特定地域特別雇用安定助成金)

通常:支給対象外 ⇒ 支給対象とする

※ 助成率:4/5(中小企業) 2/3(大企業)

※ 指定期間中の休業について支給

厚生労働省HP



【指定要件】

- 感染症患者が、他の地域に比べ一定数以上かつ集中的に発生(10万人当たり患者数が全国平均より相当程度高く、大幅な増加が懸念されること(感染者数の増加率やクラスターの存在))
- 感染拡大防止のために、自治体の長が一定期間について住民・企業への活動の自粛を要請する旨の宣言を発出していること

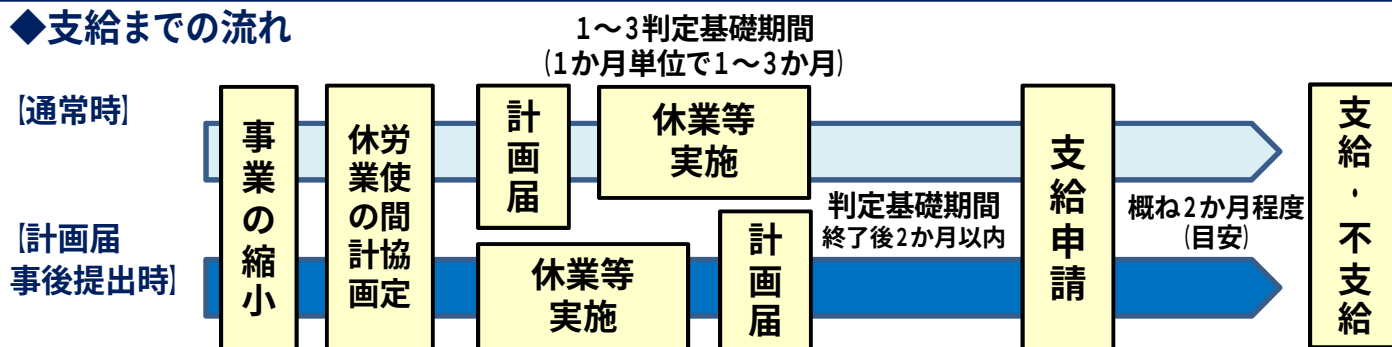


助成内容と受給できる金額	助成率 (大企業)	助成率 (中小企業)
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成 (率) ※ 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在) ※ 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。	2/3 緊急特定期間	4/5 緊急特定期間
教育訓練を実施したときの加算 (額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 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。(※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。)
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出し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。)
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合) ※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

休業等実施計画届
事業活動の状況に関する申出書

【添付】労使協定書

【添付】事業所の状況に関する書類
(生産指標は届出前月の数値で確認します。)

休業予定日、規模等を記載。
事業縮小の状況を記載。

- ・ 労使協定書
- ・ 労働者代表確認書類

・ 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類 等



※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)

- ①休業の実施予定時期・日数、②休業の時間数、
- ③対象となる労働者の範囲及び人数、④休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
 - 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
 - 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
 - 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
 - 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20(大企業の場合は1/15)以上となるものであること。
- 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。
- 支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当額の算定基準の整理にご協力ください。**