

持続化給付金

に関するお知らせ

持続化給付金とは？

感染症拡大により、特に大きな影響を受ける事業者に対して、事業の継続を下支えし、再起の糧としていただくため、**事業全般に広く使える給付金**を支給します。

給付額

法人は**200万円**、個人事業者は**100万円**

※ただし、昨年1年間の売上からの減少分を上限とします。

■売上減少分の計算方法

前年の総売上（事業収入）－（前年同月比▲50%月の売上げ×12ヶ月）

※上記を基本としつつ、昨年創業した方などに合った対応も引き続き検討しています。

支給対象

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響により、売上が**前年同月比で50%以上減少**している者。
- ◆ 資本金10億円以上の大企業を除き、**中堅企業、中小企業、小規模事業者、フリーランスを含む個人事業者**を広く対象とします。

また、**医療法人、農業法人、NPO法人、社会福祉法人など、会社以外の法人**についても幅広く対象となります。

相談ダイヤル

中小企業 金融・給付金相談窓口

0570-783183（平日・休日9:00～17:00）

裏面でよくあるお問合せにお答えします。

よくあるお問合せ



前年同月比▲50%月の対象期間はいつですか？

2020年1月から2020年12月のうち、2019年の同月比で売上が50%以上減少した**ひと月**について、事業者の方に選択いただきます。



申請・給付はいつから始まりますか？

補正予算の成立後、1週間程度で申請受付を開始します。

電子申請の場合、申請後、**2週間程度で給付**することを想定しています。

※申請者の銀行口座に振り込み



申請に必要な情報を教えてください。

住所や口座番号（注）に加え、以下をご用意ください。

（注）通帳の写し（法人：法人名義、個人事業主：個人名義）で確認します。

法人の方

- ①**法人番号**、②**2019年の確定申告書類の控え**、
③**減収月の事業収入額を示した帳簿等**

個人事業主の方

- ①**本人確認書類**、②**2019年の確定申告書類の控え**、
③**減収月の事業収入額を示した帳簿等**

※③については、法人、個人事業主ともに、様式は問いません。

※今後、変更・追加の可能性があります。



申請方法を教えてください。

Web上での申請を基本とし、必要に応じ、感染症対策を講じた上で**完全予約制の申請支援（必要情報の入力等）を行う窓口**

を順次設置します。 ※申請にあたり、GビズIDを取得する必要はありません。

その他、申請に必要な事項の詳細等については、
4月最終週を目途に確定・公表しますので今しばらくお待ち下さい。

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拡充します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めて下さい。～

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。

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

助成内容のポイント	中小企業	大企業
①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の助成(※1, 2)	助成率	
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	4/5	2/3
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主で、かつ、解雇等をしていないなど上乗せの要件(※3, 4)を満たす事業主	9/10	3/4
②教育訓練を実施したときの加算	加算額	
教育訓練が必要な被保険者の方に、教育訓練(自宅でインターネット等を用いた教育訓練含む)を実施※5	2,400円	1,800円
③支給限度日数	限度日数	
通常時	1年間で100日	
緊急対応期間	上記限度日数とは別枠で利用可能	
④雇用保険被保険者でない方	助成率	
雇用保険被保険者でない方を休業させる場合	上記①の助成率と同じ	

※1 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)

※2 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(休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%)を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。

※3 P2の【助成内容と対象の拡充をします】の②を参照ください。

※4 出向は当該助成率は適用されません。

※5 雇用保険被保険者のみが対象となります。

※ 風俗営業等関係事業主への支給も可能とします。

厚生労働省HP



LL020410企01



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

【助成内容や対象を大幅に拡充します】

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

- ① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を上げます **NEW**
【中小企業: 2/3から**4/5**へ】【大企業: 1/2から**2/3**へ】
- ② 以下の要件を満たし、解雇等しなかった事業主に助成率の**上乗せ**をします **NEW**
【中小企業: 4/5から**9/10**へ】【大企業: 2/3から**3/4**へ】
 - ア **1月24日から賃金締切期間(判定基礎期間)の末日までの間に事業所労働者の解雇等**(解雇と見なされる有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。) **をしていないこと**
 - イ 賃金締切期間(判定基礎期間)の末日における事業所労働者数が、**比較期間(1月24日から判定基礎期間の末日まで)の月平均事業所労働者数と比して**4/5以上****であること
- ③ 教育訓練を実施した場合の**加算額の引き上げ**をします **NEW**
教育訓練が必要な被保険者の方について、**自宅でインターネット等を用いた教育訓練もできるようになり、加算額の引き上げ**を行います。【中小企業: **2,400円**】【大企業: **1,800円**】
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。
- ④ 新規学卒採用者等も対象としています
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ています。
(※本特例は、休業等の初日が令和2年1月24日以降の休業等に適用されています。)
- ⑤ 支給限度日数に関わらず活用できます **NEW**
「**緊急対応期間**」に実施した休業は、**1年間に100日の支給限度日数とは別枠で**利用できます。
- ⑥ **雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象**とします **NEW**
事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者(パート、アルバイト(学生も含む)等)などが対象となります。

【受給のための要件の更なる緩和をします】

休業等の初日が**令和2年1月24日**以降のものに遡って適用されます。
ただし、① 生産指標の要件緩和については、
緊急対応期間である**令和2年4月1日**から**令和2年6月30日**までの休業等に適用されます。

① 生産指標の要件を緩和します **NEW**

ア 生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で**10%の減少**が必要でしたが、対象期間の初日が緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの間は、これを**5%減少**とします。

イ 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。

(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)

② 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

③ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件(クーリング期間)を撤廃しています

過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、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**としています。

④ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和しています

(※この場合の、生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月を比べます。)

⑤ 休業規模の要件を緩和します **NEW**

休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上となるものであることとしていましたが、これを**1/40(中小企業)、1/30(大企業)以上に緩和**します。

【雇用調整助成金が活用しやすくなります】

休業等の初日が**令和2年1月24日**以降のものに遡って適用されます。

① 事後提出を可能とし提出期間を延長します **NEW**

すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、**令和2年6月30日まで**は、事後に提出することが可能です。

(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)

② 短時間休業の要件を緩和し活用しやすくします **NEW**

短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一斉に休業する必要がありましたが、**事業所内の部門、店舗等施設毎の休業も対象とする等緩和し**、活用しやすくします。

③ 残業相殺制度を当面停止します **NEW**

支給対象となる休業等から**時間外労働等の時間を相殺して支給すること(残業相殺)を当面停止**します。

【短時間休業の要件緩和の活用例】

- ① 立地が独立した部門ごとの短時間一斉休業を可能とします。
(例: 客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)
- ② 常時配置が必要な者を除いて短時間休業を可能とします。
(例: ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業)
- ③ 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とします。
(例: 8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

【教育訓練の拡充の活用例】

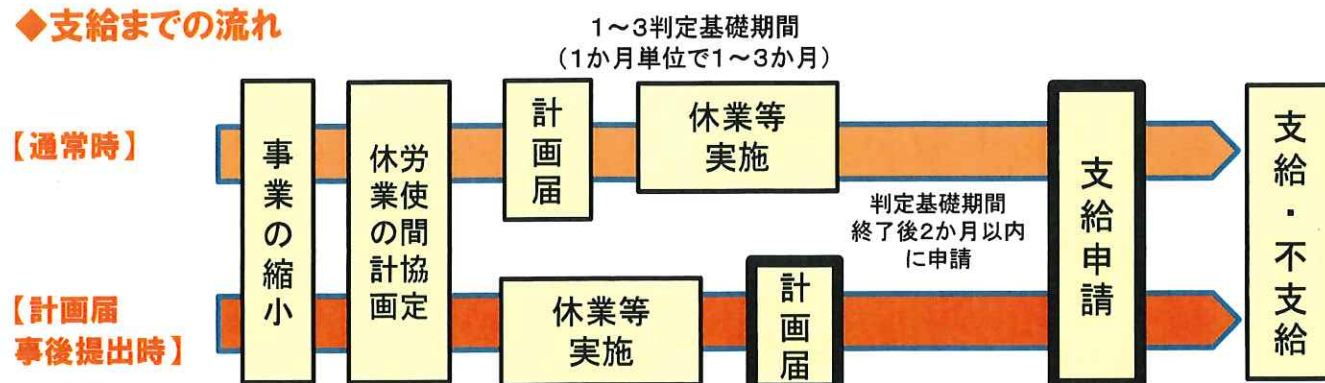
- ・従前は訓練日に就労することができませんでしたが、半日訓練後、半日就労することを可能とします。
(※半日訓練の場合は、加算額が半額になります。)
- ・感染防止拡大の観点から、自宅等で行う訓練も助成対象となる訓練とします。
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。

緊急対応期間中の休業は

- ・助成率UP+**上乗せ**助成
- ・教育訓練加算額UP



◆支給までの流れ



雇用調整助成金の申請書類を簡素化します

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化し、事業主の申請手続きの負担軽減と支給事務の迅速化を図りましたので、是非活用下さい。

記載事項を約5割削減 73事項→38事項に削減(▲35事項)

- 残業相殺制度を当面停止(残業時間の記載不要に)
- 自動計算機能付き様式の導入により記載事項を大幅に削減

記載事項の大幅な簡略化

- 日ごとの休業等の実績は記載不要(合計日数のみで可)

添付書類の削減

- 資本額の確認の「履歴事項全部証明書」等を廃止
- 休業協定書の労働者個人ごとの「委任状」を廃止
- 賃金総額の確認のための「確定保険料申告書」を廃止(システムで確認)

添付書類は既存書類で可に

- 生産指標→「売上」が分かる既存の書類で可
- 出勤簿や給与台帳でなくても、手書きのシフト表や給与明細でも可

計画届は事後提出可能(～6月30日まで)

【計画届に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項29事項→21事項 (▲8事項))
様式第1号(1) 休業等実施計画(変更)届	・ 事後提出 (申請時に提出)を 可能に(～6/30(火)まで)
様式第1号(2) 雇用調整事業所の事業活動の 状況に関する申出書	・ 確認書類は「売上」が分かる 既存書類のコピーで可 (売上簿、営業収入簿、会計システムの帳票 などで可)
様式第1号(3) 休業・教育訓練計画 一覧表	・ 作成不要(様式第5号(3)として提出可)
様式第1号(4) 雇用調整実施事業所の雇用指 標 の状況に関する申出書	・ 作成不要
確認書類① 休業協定書・教育訓練協定書	・ 労働者代表選任届に添付を求めていた 個別の委任状を 不要に
確認書類② 事業所の状況に関する書類	・ 既存 の労働者及び役員 名簿のみで可 ・ 中小企業の人件要件を満たせば、 資本額を示す書類は 不要に

【支給申請に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項44事項→17事項 (▲27事項))
様式第5号(1) 支給申請書	・ 自動計算機能付き様式とし、 記載事項を大幅に削減 ・ 事業所の所在地等の 記載は省略可
様式第5号(2) 助成額算定書	・ 自動計算機能付き様式とし、 記載事項を大幅に削減 ・ 残業相殺の停止 により、 残業時間の記載不要に
様式第5号(3) 休業・教育訓練計画一覧表及 び所定外労働時間等の実施状 況に関する申出書	・ 日付毎の記載は不要 とし、 日数合計のみで可 ・ 残業相殺の停止 により、 残業時間の記載不要に
共通要領様式1号 支給要件確認申立書	・ 「はい」「いいえ」を 簡易に回答可能な様式に変更
確認書類① 労働保険料に関する書類	・ 添付不要
確認書類② 労働・休日及び休業・教育訓 練の実績に関する書類	・ 出勤簿、タイムカード以外にも、 手書きのシフト表などでも可 ・ 給与台帳以外にも、 給与明細の写しなどでも可



中小企業事業主の皆さまへ

「時間外労働等改善助成金」 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース のご案内

**新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入
に取り組む中小企業事業主を支援します！**

	新型コロナウイルス感染症対策のための テレワークコース の概要
対象事業主	新型コロナウイルス感染症対策として テレワークを新規（※）で導入する 中小企業事業主 (※試行的に導入している事業主も対象となります)
助成対象の 取組	・ テレワーク用通信機器（※）の導入・運用 ・ 就業規則・労使協定等の作成・変更 等 (※パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象となりません)
主な要件	事業実施期間中に ・ 助成対象の取組を行うこと ・ テレワークを実施した労働者が1人以上いること
助成の対象 となる事業 の実施期間	令和2年2月17日～5月31日 〔 計画の事後提出を可能にし、2月17日以降の取組で交付決定より 前のものも助成対象とします。 〕
支給額	補助率：1／2 1企業当たりの上限額：100万円

※ ご利用の流れ、対象事業主の要件 等については裏面をご確認ください。

(注) 令和2年度の助成は、令和2年度予算が成立した場合の予定の内容であり、予算が成立しない場合は時期・内容等に変更があり得ます。

新型コロナウイルス感染症対策のための テレワークコース の助成内容

支給要件

令和2年2月17日～5月31日にテレワークを新規で導入し、実際に実施した労働者が1人以上いること

支給対象となる取組

テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施してください。取組に要した費用を助成します。

□	テレワーク用通信機器(※)の導入・運用 (例) ・web会議用機器 ・社内のパソコンを遠隔操作するための機器、ソフトウェア ・保守サポートの導入 ・クラウドサービスの導入 ・サテライトオフィス等の利用料 など ※ パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象となりません	□	就業規則・労使協定等の作成・変更 (例) テレワーク勤務に関する規定の整備
		□	労務管理担当者に対する研修
		□	労働者に対する研修、周知・啓発
		□	外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング

支給額

支給対象となる取組の実施に要した費用のうち、下の「対象経費」に該当するものについて助成します。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額 × 1/2 (100万円が上限)

ご利用の流れ

1 「時間外労働等改善助成金交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出 **(締切は5月29日(金))**
 ※ 後日、厚生労働省から交付決定通知書が送付されます

2 これから取組を実施する場合は、計画に沿って取組を実施
 ※要件に合致する場合は、2月17日以降交付決定までの取組も助成対象となります。

対象となる中小企業事業主

労働者災害補償保険の適用中小企業事業主であること

3 事業実施期間終了後、テレワーク相談センターに**支給申請(締切は7月15日(水))**
 ※ 厚生労働省から支給されます

中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

お問い合わせ先

テレワーク 相談

検索

テレワーク相談センター

<https://www.tw-sodan.jp/>

電話：0120-91-6479

上記のフリーダイヤルが繋がらない場合には、以下の番号でも受け付けます。(5月31日まで)
 電話：03-5577-4724、03-5577-4734
 ただし、通信料は発信者負担になりますので、ご留意いただきますようお願いいたします。

所在地：東京都千代田区神田駿河台1-8-11
 東京YWCA会館3階

「働き方改革推進支援助成金」 職場意識改善特例コースのご案内

新型コロナウイルス感染症対策の1つとして、病気休暇制度や、お子さまの休校・休園に関する特別休暇制度を整備し、従業員が安心して休める環境を整備することが重要です。

このコースでは、特別休暇制度を新たに整備の上、特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

助成金の概要

特別休暇を就業規則に規定することに向けて、**支給対象となる取り組み費用の一部を助成**（助成率3/4など）します。【助成上限額：50万円】

対象

労働者災害補償保険の適用事業主で、
特別休暇の規定の整備を行う
中小企業の事業主(※)

(※) 中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成金支出までの流れ

事業実施期間（令和2年2月17日～同年5月31日）

1 A.特別休暇の整備、B.支給対象の取り組みを実施

A.特別休暇の整備

事業実施期間中に必要な手続きを経て、就業規則が施行されていることが必要です。

B.支給対象の取り組みを実施

■支給対象の取り組みは、事業実施期間中であれば、交付決定前でも対象となります。

■支給対象となる取り組み

①就業規則などの作成・変更

③労務管理担当者・労働者に対する研修

⑤労務管理用機器の導入・更新

②外部専門家によるコンサルティング

④人材確保に向けた取り組み

⑥労働能率の増進に資する設備の導入・更新
(パソコンなどの購入費用は対象となりません)

2 交付申請書の提出【申請期限：5月29日】

交付決定

3 事業終了後、支給申請書の提出【申請期限：7月15日】

労働局の支給決定後
助成金の支給

留意事項

①申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

②申請・お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室

*企業の所在地を管轄する労働局へお問い合わせください。



助成金の詳細

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金 (労働者を雇用する事業主の方向け) <4月以降分>

令和2年4月1日から6月30日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、**有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)**を取得させた**事業主についても助成金の対象となります!**

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子ども

* 詳細は裏面をご参照ください

事業主の皆様におかれては、**本助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすること**で、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるよう**お願いします。

【助成内容】

- **有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10**

具体的には、対象労働者1人につき、対象労働者の日額換算賃金額(※)×有給休暇の日数により算出した合計額を支給します。
※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの(8,330円を超える場合は8,330円)

【申請期間】

- 令和2年4月15日頃に支給要領等の公表、申請受付開始の予定です。

① 具体的な手続きは追って公表いたします。

② お問い合わせについては、下記のフリーダイヤル(コールセンター)まで

0120-60-3999 (受付時間: 9:00~21:00 ※土日・祝日含む)

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。

① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

- 「臨時休業等」とは

➡ ・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。(※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は、3月以前分についても対象です。)

- 「小学校等」とは

➡ ・ 小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校(幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。)、特別支援学校(全ての部)
★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校(高等学校までの課程に類する課程)等も含む。
・ 放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
・ 幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子ども



- (ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- (イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱等の風邪症状、濃厚接触者)
- (ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

※ 学校の場合は、校長が出席を停止し、又は出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者



- ・親権者、未成年後見人、その他の者(里親、祖父母等)であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・上記のほか、各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

④対象となる有給の休暇の範囲

○土日・祝日に取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：学校の元々の休日以外の日(※日曜日や春休みなど元々休みの日は対象外)
- ・その他の施設(放課後児童クラブ等)：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・元々の休日にかかわらず、令和2年4月1日から同年6月30日までの間は全ての日が対象

○半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

○就業規則等における規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則等が整備されていない場合でも要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

○年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。(ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただく必要があります。)

○労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払う必要があります。
(助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。)