

短時間休業で雇用を維持しましょう！

雇用調整助成金の特例措置の拡充により、
短時間休業が活用しやすくなりました！

(※) 短時間休業とは、1日の所定労働時間のうち、一部（例えば9時～10時）を休業することをいいます。

これまでは、短時間休業によって雇用調整助成金を受給する場合、事業所に勤める**全労働者が一斉に休業する**必要がありました。

しかし、①**社内の部門や部署で働き方が異なる**場合、②**飲食業など事業所がシフト制を取っている**場合、③**宿泊業などの営業時間に労働者を一人以上常に配置する必要のある場合**など、一斉休業が難しい場合があります。

そこで、多くの事業所にご活用いただくため、
雇用調整助成金の特例措置の拡充により要件を緩和し、
短時間休業が活用しやすくなりました。

可能となった 短時間休業の例

1. 部署や部門ごとの短時間休業が可能になります。

(例：業績の落ち込んだ一部門のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)

2. 職種や仕事の種類に応じた短時間休業が可能になります。

(例：常時配置が必要な労働者以外の労働者の短時間休業)

3. シフトなど、勤務体制による短時間休業が可能になります。

(例：8時間4交代制を6時間3交代制とすることによる2時間分の短時間休業)

裏面にQ&Aがございます。



よくあるQ&A

1	<p>Q. これまでとの違いはどのようなものですか。</p> <p>これまでは短時間休業を実施する場合には、事業所に勤める労働者全員を一斉に休業させる必要がありましたが、この特例措置により、例えば常時配置が必要な労働者が勤務している間に、それ以外の労働者に短時間休業を実施といった活用も可能となりました。</p>
2	<p>Q. 短時間休業の場合、日数としてはどう数えるのですか。</p> <p>①まず、各労働者の休業時間を合算し、30分未満は切り捨ててください。（例：16時間40分→16.5時間） ②次に、①で算定した全労働者の休業時間を合算して下さい。 ③そして、②で算定した全労働者の休業時間の合計を、事業所の1日の所定労働時間で割ります。（端数が生じた場合は切り上げます。）</p>
3	<p>Q. 個人単位で時間を分けての短時間休業は可能ですか。</p> <p>小規模の事業所や、シフト制をとる事業所等では、個人単位での短時間休業も可能です。 （例：常時配置が必要な労働者がフルタイム勤務、それ以外の各労働者が勤務時間を所定労働時間から1～3時間短縮しての勤務、またはシフト時間を調整し、通常より1～2時間短縮しての勤務）</p>
4	<p>Q.短時間休業を行う場合の休業協定書への記載方法を教えてください。</p> <p>休業協定書に、短時間休業を行う日数や時間、1時間当たりの賃金額の算定方法などを記載する必要があります。 ＜雇用調整助成金ガイドブック（簡易版）に記載例があります。＞</p>
5	<p>Q.教育訓練と短時間休業は併用できますか</p> <p>A.訓練と短時間休業での併用が可能です。 ※半日訓練：3時間～1日の所定労働時間未満の教育訓練</p>

申請・お問い合わせ先

都道府県労働局・ハローワーク

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局 職業安定部職業対策課（助成金センター）およびハローワークまでお問い合わせください。

雇用調整助成金

検索

