

(01) 総論

令和4月6月28日版

設問番号	設問	回答
01-01	雇用調整助成金とはどのような制度ですか。	<p>○ 雇用調整助成金は、景気の後退等、「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされ雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向（以下「休業等」といいます。）を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。（特例措置ではない）通常の場合における助成内容は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成対象：休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成 ・助成率：大企業：1/2 中小企業2/3 ただし、雇用保険基本手当日額の最高額8,265円を日額上限とする。 その他、教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給 1人1日当たり 1,200円 ・支給限度日数：1年間で100日（3年間で150日） <p>○ なお、主な支給要件は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険の適用事業主であること ・売上高又は生産量等の事業活動を示す指標について、3か月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること ・雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えてかつ6人以上増加していないこと ・過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていること
01-02	雇用調整助成金は労働者個人に支給されるものですか。	<p>○ 雇用調整助成金は休業等を行う事業主に対して支払われるものであり、労働者個人には支給されません。また、労働者の雇用の維持を目的とするため、社長や役員、自営業の家族従事者など雇用者でない者は助成の対象となりません。</p>
01-03	雇用調整助成金の「休業」について教えてください。	<p>○ 雇用調整助成金の助成対象となる「休業」とは、所定労働日に従業員である労働者を休ませるものをいいます。単に事業所が営業を休むことをいうものではありません。このため、従業員を出勤させ、内部の事務処理等の業務をさせている場合は、「休業」に該当せず、雇用調整助成金の対象とはなりませんのでご注意ください。</p>
01-04	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」について教えてください。	<p>○ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う、以下のような経営環境の悪化については、経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は、助成対象としています。</p> <p>（経済上の理由例）</p> <ol style="list-style-type: none"> ①観光客のキャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減り売上げが減少した ②市民活動が自粛されたことにより、客数が減り売上げが減少した ③行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い売上げが減少した
01-05	雇用保険の適用事業所でない場合でも、雇用調整助成金の対象となりますか。	<p>○ 雇用調整助成金は、雇用保険の適用事業所であり、従業員が雇用保険の被保険者でなければ対象となりませんが、雇用保険の適用事業所でない場合も、労災保険適用事業所、暫定任意適用事業所であれば、緊急雇用安定助成金の対象となり得ます。</p>
01-06	今回の特例措置の要件に該当しない場合、一切、雇用調整助成金を受給できませんか。	<p>○ 景気の変動、産業構造の変化その他の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通常の条件（01-01参照）を満たせば、特例の有無にかかわらず支給されるものです。</p>
01-07	大企業と中小企業の判断は、いつ時点で行うものですか。	<p>○ 企業規模については対象期間の初日時点で判断するものです（初回の支給申請時に確認します。）。期間の途中で資本金等の増減があったとしても、原則、対象期間中の企業規模の変更は行いません。</p>