

(02) 特例措置

設問番号	設問	回答
02-01	緊急対応期間における措置の主な内容を教えてください。	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 新型コロナウイルス感染症の影響により休業及び教育訓練を実施する事業主を支援するため、令和2年4月1日から令和4年9月30日までの期間(緊急対応期間)を1日でも含む判定基礎期間に行われる休業等について、雇用調整助成金の1人1日当たり助成額の上限を8,265円から13,500円(ただし令和4年1月1日から2月28日までは11,000円、3月1日から9月30日までは9,000円)まで特例的に引き上げます。</li><li>○ また、助成率について、中小企業は2/3から4/5、大企業は1/2から2/3に引き上げており、解雇等(解雇予告を含む。)を行わず、雇用を維持している場合(※)には、中小企業は9/10、大企業は3/4になります。</li></ul> <p>(※) 以下、1の①～③に該当せず、2を満たすことを指します。なお、1の①～③については、コロナウイルス感染症を理由とする解雇も含まれます。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 令和2年1月24日から判定基礎期間の末日までに、<ul style="list-style-type: none"><li>①事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、事業主都合による解雇等により離職をさせること</li><li>②事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、事業主都合による中途契約解除となる離職をさせること</li><li>③対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、契約期間満了前の事業主都合による契約解除を行うこと</li></ul></li><li>2. 雇用されている労働者(雇用保険未加入者を含む)及び派遣労働者の数が、令和2年1月24日から判定基礎期間の末日までの各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であること</li></ol> <p>なお、判定基礎期間の初日が令和4年1月1日以降の休業等については、上記1及び2の「令和2年1月24日」を「令和3年1月8日」に読み替え適用します。</p>
02-02	緊急対応期間の延長がありました。これまで新型コロナウイルス感染症に伴う特例としていた措置は、すべて延長されますか。	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 具体的には以下のものが延長されます。<ul style="list-style-type: none"><li>①生産指標要件の緩和(1ヶ月10%以上低下→5%以上低下)</li><li>②雇用指標要件の撤廃</li><li>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)の撤廃</li><li>④雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成の対象に含める(緊急雇用安定助成金)</li><li>⑤被保険者期間要件の撤廃(継続して雇用された期間が6ヶ月未満の者も対象とする)</li><li>⑥助成率を4/5(中小企業)、2/3(大企業)(解雇等を行わない場合は9/10(中小企業)、3/4(大企業))とする(従前は2/3(中小企業)、1/2(大企業))</li><li>⑦教育訓練の加算額を2,400円(中小企業)、1,800円(大企業)とする(従前1,200円)</li><li>⑧過去の受給日数に関わらず支給限度日数まで受給可能</li><li>⑨支給限度日数とは別に緊急対応期間中の休業等の日数を使用できる</li><li>⑩事業所設置後1年未満の事業所についても助成対象とする。</li><li>⑪短時間一斉休業の要件の緩和</li><li>⑫自宅での教育訓練等を可能とする</li><li>⑬残業相殺は行わない</li><li>⑭半日教育訓練と半日就業を可能とする</li><li>⑮休業等規模要件の緩和(大企業1/30、中小企業1/40(従前は大企業1/15、中小企業1/20))</li><li>⑯風俗関連事業者も限定なく対象とする</li><li>⑰生産指標要件の判断期間の弾力化</li><li>⑱労働保険料の滞納に係る不支給要件は適用しないこととする</li><li>⑲労働関係法令違反に係る不支給要件は適用しないこととする</li><li>⑳休業等実施計画届の提出を不要とする</li></ul></li></ul>
02-03	この延長された措置は、雇用調整助成金だけでなく緊急雇用安定助成金も対象ですか。	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 対象となります。ただし、緊急雇用安定助成金は、北海道を除き令和2年4月1日以降に開始された休業が対象となっているので、注意が必要です。</li></ul>
02-04	上限額引き上げ(8,265円⇒13,500円(令和4年1月1日から2月28日までは11,000円、3月1日から9月30日までは9,000円))の対象企業を教えてください。	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされた事業主であれば、解雇等の有無、企業規模等にかかわらず対象になります。なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、厚生労働省ホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。</li></ul>
02-05	中小企業の助成率9/10の対象企業を教えてください。	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 解雇等(解雇予告を含む。)を行わず、雇用を維持している中小企業が対象となります。なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、厚生労働省ホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。</li></ul>
02-06	令和4年10月以降の特例措置については詳細が発表されていませんが、賃金締切期間が令和4年9月中に始まるような場合(例:令和4年9月16日から令和4年10月15日)は、上限額9,000円及び中小企業の助成率最大9/10の対象になりますか。	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 対象となります。上限額の引上げ及び中小企業の助成率の拡充は、緊急対応期間を1日でも含む賃金締切期間(判定基礎期間)が対象です。ただし、対象期間が終了し、新たな対象期間に切り替わる場合の取扱いは未定です。</li></ul>
02-07	すでに確定保険料申告書により支給決定され、雇用調整助成金が振り込まれましたが、これを取り下げ、「源泉所得税」の納付書を用いて平均賃金額を改めて算定し、申請し直すことは可能でしょうか。	<ul style="list-style-type: none"><li>○ すでに支給決定されたものについては取り消すことはできません。まだ支給決定を受けていない判定基礎期間については、平均賃金額の算定根拠となる賃金総額を令和3年度に係る賃金総額へ変更する前のものに限り、労働保険料の確定賃金から変更することは可能です。令和4年6月以降に令和3年度に係る賃金総額へ変更した後は、源泉所得税の納付書へ変更することはできません。</li></ul>

## (02) 特例措置

設問番号	設問	回答
02-08	出向期間の要件「3か月以上1年以内」が「1か月以上1年以内」に見直されましたが、どの時点の出向から適用となるのでしょうか。また、遡及はされないのですか。	○ 令和2年4月1日から令和4年9月30日までの期間に開始する出向に適用されます。
02-09	不支給措置がとられている事業主でも、緊急対応期間内にある限り、雇用調整助成金を申請できるようですが、申請に当たって留意することはありますか。	○ 本特例により受給した期間については、緊急対応期間終了後、その終了日の翌日から雇用調整助成金に係る不支給措置期間として追加する措置が行われます。なお、当該特例は、令和4年9月30日までに実施した休業等が対象(設定できる休業等が、令和4年9月30日まで)となっているので、注意が必要です。詳しくは厚生労働省のホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。
02-10	小規模事業主向けの特例措置を教えてください。	○ 小規模事業主向けには、簡略化特例(休業手当支給実績での算出、簡易版様式)を設けております。
02-11	支給申請マニュアル等には、小規模事業主向け様式は「従業員が概ね20人以下の会社や個人事業主の方を対象としています。」とありますが、従業員が20人を超える場合も簡素化特例措置を使えるのでしょうか。	○ この特例措置は、小規模事業主の申請手続に係る負担を軽減することを目的としておりますので、従業員が20人以下の事業主の方の利用を推奨しているところですが、これまでの方法を用いた助成額の算定が難しい場合などには柔軟に対応させていただきます。