

雇用調整助成金F A Q抜粋（令和3年10月27日時点）

(04) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	回答
04-13	支給限度日数(1年間で100日)とは何ですか。「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。)」とはどういう意味なのでしょうか。	○ 支給限度日数(1年間で100日)とは、休業等の初日から1年間で従業員1人につき100日分の休業等が雇用調整助成金の支給の限度日数という意味です。従業員10人の場合は10人×100日、つまり1,000人日分を限度に支給されます。 ○ また、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、過去に雇用調整助成金を別途受給していた場合の受給日数を、支給限度日数100日から差し引くことはしない取扱いとなります。例えば、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置により、雇用調整助成金を活用する前の令和元年5月から8月の間に50日分別途受給していた場合、今回受給できる日数は、通常は残り50日ですが、「新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置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(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません。)」としたため、100日の支給限度日数まで受給できるようになります。
04-14	支給限度日数は100日より増えますか。	○ 通常の場合、助成金を受給することができる限度日数は1年100日ですが、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、緊急対応期間(令和2年4月1日～令和3年11月30日)に実施した休業等に係る日数は、100日とは別に利用可能です。
04-15	日給12,000円を労働者に支払っていますが、新型コロナウイルス感染症による生活困窮に対処するため休業手当として助成額上限となる15,000円を支払おうと考えております。小規模事業主の場合、実際支払った額が助成金として支給されますが、全額助成されるでしょうか。	○ 雇用調整助成金は、失業の予防その他雇用の安定を図るため、事業主に対して助成及び援助を行うものです。通常の労働日に支払われる賃金額を超えて休業手当額を助成することは、本助成金の目的を逸脱するものであり、助成金として不適切になります。本件においては、通常の労働日に支払われる賃金額が助成金の日額上限になります。
04-16	新型コロナワクチン接種のため休暇を取得した日について、事業所が休業手当を支給した場合は本助成金の支給対象となりますか。	○ 新型コロナワクチン接種のための休暇は、支給対象とはなりません。 また、コロナワクチン接種のために行うために休業を実施するものについても、経済上の理由による事業活動の縮小を起因とする休業にはあらず、支給対象外となります。 ただし、計画していた休業が経済上の理由による事業活動の縮小を起因とする雇用調整であり、その計画された休業日において法令上事業主に義務付けられているものではない当該コロナワクチン接種を行った日については、その接種が事業主の指揮命令によるものでなければ雇用調整助成金の支給対象となります。
04-17	支給要件確認申立書の中に「休業手当の算定の基礎となる賃金の額が支給対象期間のみ引き上げられたものでない」という項目がありますが、どういう場合がこの「引き上げられた」ケースに該当するのでしょうか。	○ この項目は、事業主が雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金を原資として、受給期間中に限り、休業手当の算定の基礎となる賃金を引き上げることを防ぐ目的で設けられている項目です。例えば、①休業開始前の給与と比べ、休業実施期間中の休業手当が含まれた給与が高い場合(定期昇給等の場合を除く。)、②休業実施期間中の、休業日に支払われている手当が勤務日の賃金と比べて高い場合などが該当します。もし、こうしたケースに該当する場合には、雇用調整助成金等の支給を行うことができません。
04-18	ダブルワークをしている労働者(A社:雇用保険被保険者、B社:アルバイト)を休業させ、休業手当を支払いました。A社において、雇用調整助成金の対象となるのでしょうか。	○ ダブルワークを行う労働者についても支給対象となります。 なお、当該労働者が同一日時において、ダブルワーク先の事業主の両者(A社とB社)から休業手当を支給を受けている場合は、その同一日時分については、A社雇用調整助成金のみが支給対象となります(B社では緊急雇用安定助成金は対象とはなりません)。なお、詳細は、最寄りの労働局及びハローワークにお問い合わせください。本取扱いは判定基礎期間の初日が令和3年10月31日以前の取扱いとなり、11月1日以降の取扱いは、04-19を御確認ください。
04-19	ダブルワークをしている労働者を休業させ、休業手当を支払いました。雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金の対象となるのでしょうか。	○ ダブルワークを行う労働者についても支給対象となります。 ○ ただし、当該労働者が、同一日時においてダブルワーク先の事業主の両者から休業手当の支給を受けている場合は、先に労働契約を締結した事業主のみが支給対象となります。 本取扱いは判定基礎期間の初日が令和3年11月1日以降の休業より適用とします。
04-20	ダブルワークについて申請する際、何時間まで助成対象となりますか。	○ 後に労働契約を締結した事業主については、先に労働契約を締結した事業所の所定労働時間を超え、かつ法定労働時間(1日8時間、週40時間)内の時間のみが助成の対象となります。 本取扱いは判定基礎期間の初日が令和3年11月1日以降の休業より適用とします。

ダブルワーク図解

A社 先に労働契約を締結

B社 後に労働契約を締結

(例1) 1日8時間を超えている場合

【所定労働時間】

A社 5時間

B社 4時間

【助成対象となる時間】

A社 5時間

B社 3時間

※法定労働時間からA社の所定労働時間を減じた時間が限度となり、B社は3時間の短時間休業となる。

(例2) 週40時間を超えている場合

【所定労働時間】

月 A社 7時間

火 A社 7時間

水 A社 7時間

木 A社 7時間

金 A社 7時間

土 B社 7時間

【助成対象となる時間】

月 A社 7時間

火 A社 7時間

水 A社 7時間

木 A社 7時間

金 A社 7時間

土 B社 5時間

※法定労働時間からA社の所定労働時間を減じた時間が限度となり、B社は5時間の短時間休業となる。

雇用調整助成金 通常・コロナ特例対比表 (令和3年11月1日時点)

	通常の扱い	コロナ特例の扱い
事業主 の要件	・事業所設置後1年以上経っている事業主のみ助成対象	・事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象に含める
	・最近3か月間の雇用量（雇用保険被保険者数や派遣労働者の数）が前年同期と比較し、一定以上増えていないこと（雇用量要件）	・最近3か月間の雇用量が前年同期と比較し、増加していても助成対象とする
	・最近3か月間の売上高・生産量などの事業活動を示す指標（生産指標）が前年同期に比べて10%以上減少していること	・最近1か月間の生産指標が、前年同月に比べて5%以上減少していること
		・最近1か月間の生産指標を前年同月とは適切な比較ができない場合は①前々年同月との比較、②前年同月から12月のうち適切な1か月と比較してよい
	・過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、前回の支給対象期間の満了日から、1年以上の間（クーリング期間）を空けないと、新たに雇用調整助成金を受給することができない	・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コロナ特例による雇用調整助成金を受給することができる
	・性風俗関連特殊営業は支給対象外	・性風俗関連特殊営業も支給対象に含める
	・労働保険料を納付していない事業主と労働関係法令違反事業主は支給対象外	・労働保険料を納付していない事業主と労働関係法令違反事業主も支給対象に含める
対象 となる 労働者	・雇用保険被保険者であること	・雇用保険被保険者以外の労働者も対象に含める（緊急雇用安定助成金）
	・継続して雇用された期間が6か月以上であること	・6か月未満の労働者も対象に含める
助成 内容	・休業等の助成率は、2/3（中小）、1/2（大企業）	・休業等の助成率は、4/5（中小）、2/3（大企業） 解雇等を行わない場合は9/10（中小）、3/4（大企業）【雇用維持要件】
	・被保険者に対して実施した教育訓練の加算額は1,200円	・【地域特例】【業況特例】に該当し【雇用維持要件】を満たしている場合は10/10
	・助成金を支給することができる限度日数は、1年100日、3年150日まで	・1年100日の支給限度日数とは別に、緊急対応期間中に実施した休業等の日数の利用ができる
使い やすさ	・休業等を実施する前に、事前に休業等の内容を届け出る必要がある。（計画届）	・計画届の提出を不要とする
	・労働者を短時間休業させる場合は、事業所における労働者全員を一斉に1時間以上休業（短時間一斉休業）させることが必要	・部署・部門や、職種、所掌、担当、職制、勤務体制、シフトなどに基づく短時間休業も助成対象とする（短時間一斉休業の要件を緩和）
	・講師が不在のまま自習を行う教育訓練は助成対象外	・自宅でのインターネット等を用いた教育訓練も可能とする
	・教育訓練の受講日に、受講者を就業させてはならない	・半日教育訓練を行い、半日就業させることも可能にする
	・労働者を休業等させる一方で、残業や休日出勤をさせた場合、助成の対象となる休業等延べ日数の算定に当たり、所定外労働等に該当する時間分を控除する（残業相殺）	・残業相殺を停止する
	・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）、1/15（大企業）以上となるものであること（休業規模要件）	・休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/40（中小）、1/30（大企業）以上となるもの又はこれに準じる場合であることとする