

職業安定分科会(第192回)	資料2-2
令和5年 3月17日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省 令案概要 (雇用調整助成金の特例措置関係)

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対する雇用調整助成金制度の特例措置については、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）において、令和4年12月以降、段階的な縮減を図り、通常制度に移行することとされている。

通常制度への移行に伴い、一部の特例措置の恒久化等を行うため、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「規則」という。）について所要の改正を行う。

2. 改正の概要

第191回労働政策審議会職業安定分科会において、通常制度への移行後も要件の簡素化等を求めるご意見があったことを踏まえ、以下の見直しを行うこととする。

- ① 雇用調整助成金の対象となる休業及び教育訓練（以下「休業等」という。）の要件を緩和する（短時間休業については一斉休業要件を緩和し、教育訓練については就業日における短時間訓練を可能とする）。

※ 令和5年4月1日以後に規則第102条の3第1項第2号イ（5）に規定する判定基礎期間（以下「判定基礎期間」という。）の初日がある休業等に適用する。

※ 通常制度のより柔軟な利用を可能とするため、特例措置の内容を恒久化するもの。

- ② 令和5年4月1日から同年6月30日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う新型コロナウイルス感染症関係事業主及び令和5年4月1日から同年6月30日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う事業主（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、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたものに限り、新型コロナウイルス感染症関係事業主を除く。）については、当該休業等に限り、当該休業等の実施についてあらかじめ都道府県労働局長に届け出ることを要しないこととする。

※ 事業主の事務負担の軽減を図ることで通常制度への円滑な移行を図るために、一定の経過措置を設けるもの。

- ③ 規則附則第15条の4の3第1項に規定する新型コロナウイルス感染症特例対象期間中に雇用調整助成金の支給を受けたことがある新型コロナウイルス感染症関係事業主であって、令和5年4月1日から令和6年11月30日までの間に休業等（新型コロナウイルス感染症特例対象期間とは異なる対象期間に行われるものに限る。）に係る雇用調整助成金の支給を受けようとする事業主の当該雇用調整助成金の対象期間は、当該事業主が指定した日（当該指定した日が当該事業主の直前の判定基礎期間の末日の翌日から起算して1年を超えているものに限る。）から起算して1年とする。

※ 令和4年12月1日より通常制度に移行したことから、同年11月30日までに雇用調整助成金の支給を受けたことがある新型コロナウイルス感染症関係事業主が新たに雇用調整助成金の支給を受けようとする場合の対象期間について、一定の経過措置を設けるもの。

- ④ その他所要の改正を行う。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第2項

4. 施行期日等

公布日：令和5年3月下旬（予定）

施行期日：令和5年4月1日

新型コロナウイルス感染症関係事業主に係る雇用調整助成金の特例措置等の対応

通常制度	経過措置期間 (令和4年12月1日～令和5年3月31日)		令和5年4月1日以降の通常制度(案)
	特に業況が厳しい事業主(注2) (令和4年12月1日～令和5年1月31日)		
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主(注1)		通常制度
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月10%以上低下		通常制度(注3)
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象		通常制度
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：2/3(9/10) 大企業：1/2(2/3)	休業の助成率 中小：2/3 大企業：1/2	通常制度
休業・教育訓練の助成額の上限額：8,355円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 8,355円	通常制度
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃		通常制度(注4)
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃		通常制度(注5)
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃		通常制度
支給限度日数：1年100日、3年150日	支給限度日数 1年100日、3年150日 ※コロナ特例中(令和2年1月24日～令和4年11月30日)の日数はカウントしない。 ※クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日～令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。		通常制度 ※コロナ特例中(令和2年1月24日～令和4年11月30日)の日数は支給限度日数にカウントしない。
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和(一斉でなくても可)		左記の特例措置を恒久化
休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	休業規模要件：1/40(中小)、1/30(大企業)		通常制度
残業相殺：有	残業相殺：停止		通常制度(注4)
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：2/3(9/10) 大企業：1/2(2/3) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	教育訓練の助成率 中小：2/3 大企業：1/2 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	通常制度
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内		通常制度
不正受給事業主、労働保険料滞納事業主、労働法令違反事業主等：支給対象外	支給対象		通常制度

※ 助成率における()は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(注1) 対象期間の初日が令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間にある事業主に限る。

(注2) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。

(注3) コロナ前比較不可

(注4) 令和5年4月1日から同年6月30日までの間に判定基礎期間の初日がある休業等については、計画届の事前提出の免除等一部の取扱いを継続する。

(注5) コロナ特例を利用していた事業所が令和5年4月1日以降の休業等について通常制度を申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間の末日から1年経過している必要がある(コロナ前は、対象期間終了後1年経過が必要)。

※ 通常制度移行後も、記載事項の大幅な簡略化や添付書類の書類の削減を実施

例) 休業実績一覧表について、日ごとの実績記載を不要とする(合計のみとする)等

4月以降のクーリング制度の取扱いについて【概要】

(クーリング制度)

通常制度においては、直前の雇用調整助成金の対象期間（受給可能な期間であり1年間）の満了日の翌日から1年間のクーリング期間が必要。

コロナ特例を利用した事業主については、コロナ特例の対象期間にかかわらず、直前の判定基礎期間の末日の翌日から1年が経過していれば、新たな対象期間（1年間）を開始可能とする改正を行う。

