

第2 各助成金別要領

1 雇用調整助成金

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第62条第1項第1号の規定並びに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。）第102条の2及び第102条の3の規定に基づく雇用調整助成金（以下「助成金」という。）の支給については、「第1 共通要領」に定めるほか、この要領の定めるところによる。

（令和5年9月29日）

(令和5年9月29日)

- 0100 趣旨
 - 0101 趣旨
 - 0102 適用単位
- 0200 定義
 - 0201 休業
 - 0202 教育訓練
 - 0203 出向
 - 0204 所定労働時間・所定外労働時間・所定休日・所定労働日・所定外労働等
 - 0205 労働日に通常支払われる賃金の額
 - 0206 時間外等割増賃金
 - 0207 代表的な1日の所定労働時間
- 0300 支給要件
 - 0300 a 支給要件（共通）
 - 0301 a 支給対象事業主
 - 0302 a 対象期間
 - 0303 a 対象労働者
 - 0304 a 書類の整備等（共通）
 - 0300 b 支給要件（休業等）
 - 0301 b 支給対象となる休業等
 - 0302 b 書類の整備等（休業等）
 - 0300 c 支給要件（出向）
 - 0301 c 支給対象となる出向
 - 0302 c 書類の整備等（出向）
- 0400 支給額
 - 0400 a 支給額（休業等）
 - 0401 a 支給額（休業等）
 - 0402 a 支給額の算定方法
 - 0403 a 支給限度日数
 - 0400 b 支給額（出向）
 - 0401 b 支給額（出向）
 - 0402 b 支給額算定上の留意事項
- 0500 計画届の提出
 - 0501 計画届の提出
 - 0502 計画届の受理
 - 0503 計画届の変更・取下げ
- 0600 計画届の確認
 - 0600 a 計画届の確認（初回）
 - 0601 a 経済上の理由の確認
 - 0602 a 支給対象事業主であることの確認
 - 0603 a 生産指標の確認
 - 0604 a 雇用指標の確認
 - 0605 a 中小企業事業主であることの確認
 - 0606 a 対象期間の確認
 - 0607 a 判定基礎期間の確認（休業等）
 - 0608 a 労働組合等の確認
 - 0609 a 出向の計画についての確認（出向）
 - 0600 b 計画届の確認（初回を含む毎次）
 - 0601 b 休業等についての確認
 - 0602 b 出向についての確認
- 0700 支給申請
 - 0701 支給申請書の提出
 - 0702 支給申請書の受理
- 0800 支給要件の確認
 - 0800 a 支給要件の確認方法（休業等）
 - 0801 a 休業等の実施状況の確認
 - 0802 a 休業等を実施した対象労働者の人数の確認
 - 0803 a 休業等の時期と期間の確認
 - 0804 a 休業等の規模の確認
 - 0805 a 手当又は賃金の支払い等についての確認
 - 0806 a 教育訓練の基準に合致することの確認
 - 0807 a 他の助成金等の支給対象者でないこと（併給調整）の確認
 - 0808 a 所定外労働等（残業相殺）の確認
 - 0809 a 支給限度日数の確認
 - 0810 a 訓練を行う者が不正に関与していた場合の取り扱い
 - 0800 b 支給要件の確認方法（出向）
 - 0801 b 出向の実施状況の確認
 - 0802 b 出向労働者の人数の確認

- 0803 b 出向の目的等の確認
- 0804 b 出向先との出向契約等の確認
- 0805 b 出向先事業所の確認
- 0806 b 出向の時期と期間の確認
- 0807 b 出向事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることの確認
- 0808 b 出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することの確認

- 0900 支給決定
 - 0901 支給決定通知
 - 0902 出向先事業所を管轄する都道府県労働局長への連絡
 - 0903 休業等台帳・出向台帳への記載及び書類の保管

- 1000 返還等
 - 1001 返還
 - 1002 連帯債務

- 1100 附則
 - 1100 a 附則
 - 1101 a 公共職業安定所長への業務の委任に係る暫定措置
 - 1102 a 各種様式及び事業主の独自様式の特例
 - 1103 a 欠番
 - 1104 a 欠番
 - 1105 a 欠番
 - 1106 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年2月14日施行・令和2年2月28日改定・令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和3年2月8日改定・令和3年2月22日改定・令和3年4月30日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日改定・令和4年11月30日改定・令和5年4月1日改定）
 - 1107 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年3月10日施行・令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定）
 - 1108 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急対応期間特例）（令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年5月19日改正・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和3年2月8日改定・令和3年4月30日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日改定・令和4年11月30日改定・令和5年4月1日改定）

（令和5年9月29日）

- 1109 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（簡素化特例）（令和2年5月19日施行・令和2年6月12日改定・令和2年8月25日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和4年11月30日改定）
- 1110 a 令和2年7月豪雨の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年8月25日施行）
- 1111 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急事態宣言等対応特例）（令和3年1月21日施行・令和3年2月8日改定・令和3年2月22日改定・令和3年2月26日改定・令和3年3月5日改定・令和3年4月30日改定・令和3年5月21日改定）
- 1112 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（地域特例）（令和3年4月30日施行・令和3年5月21日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日改定）
- 1113 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（業況特例）（令和3年4月30日施行・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日）
- 1114 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例を利用した事業主に対する経過措置（令和4年11月30日施行・令和5年4月1日改定）
- 1115 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例（令和4年11月30日施行・令和5年4月1日改定）
- 1116 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例を利用した事業主に対する経過措置（令和5年4月1日施行）
- 1117 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る一般事業主の特例の経過措置（令和5年4月1日施行）
- 1118 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例（公表特例）
- 1100 b 施行期日等
- 1101 b 施行期日
- 1102 b 経過措置

（令和5年9月29日）

0100 趣旨

0101 趣旨

助成金は、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な事業活動の縮小を余儀なくされた場合等における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者について休業若しくは教育訓練（以下「休業等」という。）又は出向により雇用調整を行う事業主に対して助成及び援助を行うものである。

0102 適用単位

助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

ただし、雇用保険の適用において雇用保険非該当施設として安定所長の承認を受けている施設が、次の①から③のいずれかに該当することから、実態として、雇用保険適用事業所に準じる機能を果たしていると認められる場合は、雇用調整助成金の支給においてこれを雇用保険の適用事業所とみなすことができる。

- ① 従業員を他の事業所や施設に配転することが実態的に困難な状況にあること
 - ② 人事・経理・経営（又は業務）上の指揮監督、労働の態様等において、部分的にせよ一定の独立性を有すること
 - ③ 施設としての持続性を有すること
-

0200 定義

0201 休業

「休業」とは、労働者が、事業所において所定労働日に労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全一日にわたり労働することができない状態又は当該所定労働日の所定労働時間内において1時間以上労働することができない状態（以下「短時間休業」という。）をいう。

したがって、労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、休職中、同盟罷業中又は有給休暇中等の場合は休業に該当しない。

0202 教育訓練

「教育訓練」とは、職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育、訓練、講習等であって、所定労働日の所定労働時間内において実施されるものをいう。

0203 出向

「出向」とは、労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所（以下「出向元事業所」という。）から他の事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において勤務すること（いわゆる在籍出向）又は将来出向元事業所に復帰することその他の人事上のつながりを持ちながら、一旦出向元事業所を退職して出向先事業所において勤務すること（いわゆる移籍出向）をいう。

0204 所定労働時間・所定外労働時間・所定休日・所定労働日・所定外労働等

イ 「所定労働時間」とは、「法定労働時間」の範囲内で、労働契約、就業規則、労働協約等によって労働者が勤務すべきものとして定められた時間をいう。

ロ 「所定外労働時間」とは、「所定労働時間」を超える労働時間をいう。

（参考）

- ・ 「法定労働時間」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労働基準法」という。）第32条で定められた、1日8時間・1週40時間の労働時間をいう。ただし、商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業であって、常時使用する労働者が10人未満の事業場は、特例として1週44時間とされており、これに該当する事業所においては、特に断りがない限り、「1週40時間」を「1週44時間」に読み替える。

- ・ 「法定外労働時間」とは、「法定労働時間」を超える労働時間をいう。

ハ 「所定休日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等によって労働者が勤務を要さない日として定められた日をいう。

ニ 「所定労働日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等により労働すべき日とされた日をいう。

1 所定労働日は、原則として暦日を単位とし、その日の「所定労働時間」の長短にかかわらず一律に1所定労働日とする。また、昼夜三交代制等にみられるように連続する「所定労働時間」が2暦日にわたる場合は、始業時刻の属する日を「所定労働日」とし、当該「所定労働時間」をその日の「所定労働時間」とする。

（参考）

（令和5年9月29日）

- ・「法定休日」とは、労働基準法第35条で定められた、毎週1日（又は4週で4日）の休日をいう。

ホ 以上を踏まえ、本要領において「所定外労働等」とは、所定外労働、法定外労働、所定休日労働、法定休日労働を総称する場合に用いる。

0205 労働日に通常支払われる賃金の額

「労働日に通常支払われる賃金の額」とは、事業所において、0303aの対象労働者（この要領において以下「対象労働者」という。）が出向を開始する日の前日における「0206の時間外等割増賃金の算定の基礎となる時間当たり賃金の額」に、当該対象労働者の「1日平均所定労働時間」（0607aの判定基礎期間（この要領において以下「判定基礎期間」という。）の「総所定労働時間数」を当該期間の「総所定労働日数」で除して得た数）を乗じて得た額をいう。

なお、当該事業所において0206の時間外等割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額が明確に定められていない場合は、出向を開始する日の前日において労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第21条の規定に基づき、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いて次のイからトにより算定した額に「1日平均所定労働時間数」を乗じて得た額を、「労働日に通常支払われる賃金の額」とする。

イ 時間によって定められた賃金

その額

ロ 日によって定められた賃金

その金額を1日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均労働時間数）で除して得た金額

ハ 週によって定められた賃金

その金額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合には、4週間における1週平均所定労働時間数）で除して得た金額

ニ 月によって定められた賃金（休日手当その他イからハ及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）

その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数）で除して得た金額

ホ 月、週以外の一定の期間によって定められた賃金

イからニに準じて算定した金額

ヘ 出来高払い制その他の請負制によって定められた賃金

賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下同じ。）において出来高払い制その他の請負制によって算定された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額

ト イからへの賃金の2以上からなる賃金

その部分についてイからへによってそれぞれ算定した金額の合計額

0206 時間外等割増賃金

「時間外等割増賃金」とは、労働基準法第37条に基づいて、「法定外労働時間」に係る労働に対して支払われるべき「時間外割増賃金」（25%以上（月60時間を超える分について50%以上））、「法定休日」における労働に対して支払われるべき「休日割増賃金」（35%以上）、
(令和5年9月29日)

及び深夜労働に対して支払われるべき「深夜割増賃金」（25%以上）の総称である。

0207 代表的な1日の所定労働時間

- イ 就業規則等（就業規則のない事業所については、労働条件通知書等）に規定されている1日の所定労働時間とする。ただし、月ごとに異なる場合は判定基礎期間に係る月（暦月と判定基礎期間が異なる場合は、判定基礎期間の初日が属する月）の所定労働時間とする。
- ロ 対象労働者ごとに適用される所定労働時間が異なる場合は、最も適用される人数の多い所定労働時間とし、所定労働時間が異なる者の数が同数である場合は、同数となっている所定労働時間の合計を当該所定労働時間の「数」で除す（端数がある場合は、端数切り捨て）。

例：所定労働時間8時間、所定労働時間6時間の者がいずれも10人である場合の代表的な1日の所定労働時間

$$(8 + 6) \div 2 = 7 \text{ 時間}$$

- ハ 対象労働者の勤務形態により適用される所定労働時間を一意に特定することが困難である場合は、月の所定労働日における所定労働時間を加重平均し、当該労働者の所定労働時間とすることができる（端数がある場合は、端数切り捨て）。

例：所定労働時間8時間が8日、7時間が7日、6時間が6日の場合の当該労働者の所定労働時間

$$(8 \times 8 + 7 \times 7 + 6 \times 6) \div 21 = 7 \text{ 時間}$$

0300 支給要件

0300 a 支給要件（共通）

0301 a 支給対象事業主

イ 次の(イ)から(ニ)のいずれかに該当する事業主であって、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、当該事業所において事業活動の縮小を余儀なくされたものをいう。

(イ) 一般事業主

次のいずれにも該当する事業所の事業主

- a 生産量（額）、販売量（額）又は売上高等事業活動を示す指標（以下「生産指標」という。）の最近3か月間の月平均値が前年同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ10%以上減少している事業所の事業主（生産量要件）
- b 雇用保険被保険者数及び当該事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標（以下「雇用指標」という。）の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上（中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上）増加していない事業所の事業主（雇用量要件）

(ロ) 雇用維持等地域事業主

規則第102条の3第1項第1号ロに規定する雇用維持等地域（以下「雇用維持等地域」という。）内に所在する事業所の事業主であって、生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者（以下「日雇労働被保険者」という。）以外の雇用保険被保険者数の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないもの。

(ハ) 大型倒産等事業主の関連事業主

相当程度、規則第102条の3第1項第1号ハ又はニに基づいて厚生労働大臣が指定する事業主（平成14年10月1日付け「大型倒産等事業主及び雇用維持等地域の機動的指定について」別添1に規定する指定基準のうち、指定基準1(1)に基づいて指定された事業主を「大型倒産事業主」、指定基準1(2)に基づいて指定された事業主を「大型生産激減事業主」といい、両者を総称して以下「大型倒産等事業主」という。）から委託を受けて製造、修理その他の行為を業として行う、又は大型倒産等事業主に対して製品又は役務を供給する関連事業主であって、生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しているものとして、都道府県労働局長が認定した事業主。

この場合において、「相当程度」とは、雇用調整の実施に係る事業所における倒産又はこれに準ずる状況が生じる直前1年間の全取引量に占める当該大型倒産等事業主との取引量が概ね4分の1以上であることをいうこと。

なお、「大型倒産事業主」の関連事業主を「大型倒産関連事業主」、「大型生産激減事業主」の関連事業主を「大型生産激減関連事業主」という。

(ニ) 港湾運送事業主

港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第2条第1項第4号に規定する行為（港湾荷役）を行う事業所の事業主であって、本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和56年法律第72号）第2条第1号に規定する本州四国

（令和5年9月29日）

連絡橋の供用に伴い当該事業を行う事業所において当該事業に係る事業規模若しくは事業活動の縮小又は当該事業の廃止を余儀なくされたものであるとして昭和60年4月8日付け職発第178号、能発第85号「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策実施要領」（以下「実施要領」という。）の第3（港湾運送事業主の行う事業規模の縮小等の実施についての認定）の規定に基づき「事業規模の縮小等の実施に関する計画」（以下「実施計画」という。）について公共職業安定所長の認定を受けたものであって、生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、日雇労働被保険者以外の雇用保険被保険者数の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないもの。

ロ 次の(イ)及び(ロ)のいずれかに該当する地域に所在している事業所の事業主であって、0302aの対象期間（この要領において以下「対象期間」という。）の初日が東京電力福島第一原子力発電所の事故に伴う警戒区域（原子力災害対策特別措置法第二十八条第二項の規定により読み替えて適用される災害対策基本法（昭和三十六年法律第二百二十三号）第六十三条第一項の規定による区域をいう。以下同じ。）等の区域設定が変更された日（以下「区域設定変更日」という。）から6か月の間にある事業主については、0301aイ(イ)a中「最近3か月間の月平均値が前年同期と比べ10%以上減少している事業所の事業主」とあるのは「最近1か月間の月平均値がその直前の1か月若しくは前年同期に比べ5%以上減少している事業所又は東日本大震災以前の直近1年の同期に比べ10%以上減少している事業所の事業主」と、0301aイ(イ)b中「前年同期」とあるのは「東日本大震災以前の直近1年の同期」に読み替えるものとする。さらに、「なお、この場合、区域設定変更日以降に事業を再開した日以後1か月間の生産指標の見込みを記載することも可能とし、支給申請時に当該期間の生産指標の確定値を記載した震災申請書を再度提出させ、事業活動の縮小を確認した上で支給することとする。」を加えた取り扱とする。ただし、次の(イ)及び(ロ)のいずれかに該当する地域に所在している事業主であっても、当該地域から移転済み若しくは移転準備をしている事業所であって、既に助成金の支給を受けた事業所又は平成24年3月31日まで計画的避難区域（計画的避難指示（事故に関して原子力災害対策特別措置法第二十条第二項の規定により原子力災害対策本部長が市町村長に対して行った避難のための計画的な立ち退きを行うことの指示をいう。）の対象区域。以下同じ。）の設定を受けていた地域に所在し、平成23年5月17日付けの原子力災害対策本部の通知に基づき例外的に事業活動の継続が認められていた事業所については、本特例は適用しないこととする。

(イ) 平成24年3月31日まで警戒区域又は計画的避難区域の設定を受け、平成24年4月1日以降に避難指示解除準備区域の設定を受けた地域

(ロ) 平成24年3月31日まで警戒区域又は計画的避難区域の設定を受け、平成24年4月1日以降に居住制限区域（事故に関して原子力災害対策特別措置法第二十条第二項の規定により原子力災害対策本部長が地方公共団体の長に対して行った指示により居住制限区域とされた区域をいう。）の設定を受けた地域

0302 a 対象期間

イ 次の(イ)から(ニ)に掲げる支給対象事業主ごとに、それぞれに定める期間をいう。

(イ) 一般事業主 初回の0501の事前届出の際に事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間

(令和5年9月29日)

- (㉔) 雇用維持等地域事業主 雇用維持等地域ごとに厚生労働大臣が指定する日から起算して1年間
- (㉕) 大型倒産等事業主の関連事業主 大型倒産等事業主ごとに厚生労働大臣が指定する日から起算して2年間
- (㉖) 港湾運送事業主 0301a イ(ニ)に記載の実施要領の第3(港湾運送事業主の行う事業規模の縮小等の実施についての認定)の規定に基づき実施計画について公共職業安定所長の認定を受けた日から起算して2年間
- ロ 一般事業主は、過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある場合、指定した対象期間の初日が当該事業主の直前の対象期間(一般事業主の支給対象事業主としての対象期間に限る。)の満了の日の翌日から起算して一年を超えていなければならない。
- ハ 一般事業主の対象期間の初日は、初回の0501の事前届の提出日の翌日以降でなければならない。

0303 a 対象労働者

助成金を受けようとする事業所における雇用保険の被保険者をいう。ただし、次のイからチまでのいずれかに該当する者を除く。

- イ 休業等の日の属する判定基礎期間の初日の前日又は出向を開始する日の前日まで同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満である者
- ロ 解雇を予告された者、退職を申し出た者又は事業主による退職勧奨に応じた者(当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。)
- ハ 法第37条の5第1項の申出をして高年齢被保険者となった者(特例高年齢被保険者。複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出に基づき、雇用保険の高年齢被保険者となることのできるもの。)
- ニ 日雇労働被保険者
- ホ 以下のいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて、雇用調整助成金の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主から、当該事業主において雇用保険業務に関する業務取扱要領20351(1)に規定する雇用される労働者に該当しない者を雇い入れている場合における、当該雇入れ者
 - a 他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
 - b 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- ヘ 事業主が、その事業所において雇用保険業務に関する業務取扱要領20351(1)に規定する雇用される労働者に該当しない者を2以上の事業主間で交換し雇い入れている場合における、当該雇入れ者
- ト 第1共通要領0304により併給調整の対象となる助成金の支給対象となった者(特定求職者雇用開発助成金の支給対象となった者等)
- チ 出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)(以下「入管法」という。)の定めるところにより国内で就労することができない者

0304 a 書類の整備等(共通)

雇用調整助成金の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイ及びロの書(令和5年9月29日)

類を整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出するとともに、保存して管轄労働局から提出を求められた場合は、速やかに提出する。

イ 確認書類(1)（労働組合等との協定に関する書類）

(イ) 雇用調整の実施について労働組合等との間で締結した協定書

休業と教育訓練の両方を実施する場合の書類名は「休業等協定書」として一つにまとめてよい。

a 休業を実施する場合

「休業協定書」（0301bイ(イ)(ロ)(ハ)(ニ)に示す事項が盛り込まれていること）

b 教育訓練を実施する場合

「教育訓練協定書」（0301bイ(イ)から(ニ)に示す事項が盛り込まれていること）

c 出向を実施する場合

「出向協定書」（0301cハに示す事項が盛り込まれていること）

(ロ) 労働者代表の確認のための書類

労働組合等との協定書に署名又は記名した労働組合等の代表が、当該事業所における労働者の過半数を代表する者であることを確認するための書類。いずれも、作成年月日が協定の締結前のものであることが必要。

a 労働組合がある場合

組合員数を確認できる「組合員名簿」などの書類

b 労働組合がない場合

「労働者代表選任書」などの書類（労働者代表及び労働者により署名又は記名されたもの）。

ロ 確認書類(2)（事業所の状況に関する書類）

(イ) 事業所の概況と中小企業に該当しているか否かの確認のための書類

a 又はbのいずれかの書類

a 事業内容を確認できる「会社案内パンフレット」、「法人税確定申告書」などの書類

b 常時雇用する労働者の人数を確認できる「労働者名簿」、「会社組織図」などの書類

(ロ) 生産指標の確認のための書類

最近3か月分及び前年同期3か月分の月ごとの売上高、生産高又は出荷高を確認できる「月次損益計算書」、「総勘定元帳」、「生産月報」などの書類

(ハ) 受け入れている派遣労働者の人数の確認のための書類（派遣労働者を受け入れている場合）

最近3か月分及び前年同期3か月分の月ごとのその人数を確認することができる「派遣先管理台帳」

(ニ) 所定の労働日・労働時間・休日や賃金制度の確認のための書類

a 事業所ごとに定められている、所定労働日・所定休日・所定労働時間等や、賃金締切日等の賃金制度の規定を確認できる「就業規則」、「給与規定」、「年間休日カレンダー」、「シフト表」、「労働契約書」、「労働条件通知書」などの書類

b 休業等を実施する事業所であって、変形労働時間制、事業場みなし労働時間制又は裁量労働制をとっている場合は、aに加えて、そのことに関する労働組合等との協定書（企画

（令和5年9月29日）

業務型裁量労働制の場合は労使委員会の決議書)又はそれを監督署へ届け出た際の届出書の写し

- (ホ) その他支給、不支給、支給取消の審査に必要であると労働局が認める書類
 - a 給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書、給与支払事務所等の開設・移転・廃止届け(個人事業主の場合は「個人事業の開設・廃業等届出書」)、給与支払報告書、住民税額決定通知書、扶養控除等申告書、源泉徴収簿、源泉徴収票、総勘定元帳、仕訳帳など、納税に関する書類
 - b 国税・地方税に係る納税証明書
 - c 上記の他、審査に必要であると労働局が認める書類

0300 b 支給要件(休業等)

0301 b 支給対象となる休業等

助成金の対象となる休業等は、0301 a イの支給対象事業主の事業所で、対象期間内において、対象労働者について実施される休業又は教育訓練であって、かつ、次のイからリに該当するものとする。

イ 労働組合等との休業等協定

休業等の実施に関する次の(イ)から(リ)の事項について、あらかじめ、事業主と労働者の過半数で組織する労働組合(労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者。以下「労働組合等」という。)との間に、書面による協定(以下「休業等協定」という。また、休業に関する協定書面を「休業協定書」、教育訓練に関する協定書面を「教育訓練協定書」、それらの総称を「休業等協定書」という。)がなされ、当該休業等協定に定めるところによって行われるものであること。

(イ) 休業・教育訓練の実施予定時期・日数等

休業・教育訓練を実施する予定の時期(始期及び終期)、及びその間の休業・教育訓練別の日数等

(ロ) 休業・教育訓練の時間数

休業の場合は原則として一日の休業時間(又はその時間に対応する始業時刻と終業時刻)。教育訓練の場合は一日の訓練時間(又はその時間に対応する訓練開始時刻と終了時刻)。時間数が複数にわたる場合は別紙としてもよい。労働者1人当たりの時間数や、全労働者の延時間数の予定がある場合は付記する。

(ハ) 休業・教育訓練の対象となる労働者の範囲及び人数

休業・教育訓練の期間内において当該休業・教育訓練を実施する部門、工場等の別、及びそれぞれの部門等において休業・教育訓練の対象となる労働者の人数(確定していればその確定数、未確定であればその概数)

(ニ) 教育訓練の主体(教育訓練を実施する場合)

雇用調整を行う事業主自体が行う(外部講師を活用する場合を含む)「事業所内訓練」か、外部訓練機関へ委託して行う「事業所外訓練」かが分かるように記載する。

(ホ) 教育訓練の内容(教育訓練を実施する場合)

当該教育訓練(研修)の科目又はカリキュラム、及び学科・実技の別

(ヘ) 教育訓練の実施施設(教育訓練を実施する場合)

(令和5年9月29日)

実際に教育訓練を行う訓練施設や会議室等を特定できるように記載する。特に事業所の外にある場合はその名称及び所在地を記載する。

(ト) 教育訓練の指導員（講師）の所属・役職・氏名（教育訓練を実施する場合）

(フ) 休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準

（注：休業手当の額が、労働基準法第26条に違反していないものであり、加えて、平均賃金の6割以上であることが必要。また、教育訓練中の賃金額を通常の賃金の100%未満とする場合は、労使の合意により労働契約又は就業規則において支給割合等の規定を行うものとする。）

ロ 休業等の期間

休業等の実施期間が「対象期間（1年間）」内にあること。

ハ 休業等の規模

判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数（短時間休業については、当該休業の延時間数を代表的な1日の所定労働時間で除して得た数を休業の日数とし、半日（所定労働時間の全一日より短く、3時間以上であるものをいう。以下同じ。）の教育訓練については、0.5日として算定するものとする。以下「休業等延日数」という。）が、当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に15分の1（中小企業事業主にあつては、20分の1）を乗じて得た日数以上となるものであること。（休業等規模要件）

ニ 休業等の時間

(イ) 休業等は、所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。

なお、休業の実施にもかかわらず対象労働者が自主的に出勤した場合は、当該対象労働者については、その時間の長短に関わらず当該日は支給対象としない。

(ロ) 短時間休業にあつては、当該事業所における対象労働者の一部又は全員について一時間以上行われるものであること。

なお、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして休業等協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、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、一度に休業させる人数に関わらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの（個々の労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など）については、短時間休業とはならない。

① 部門ごとの短時間休業

（例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業）

② 常時配置が必要な者やコアメンバーを除いた短時間休業

（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業）

③ 同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業

（例：8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う）

(ハ) 教育訓練にあつては、その実施形態ごとに、次のa又はbのいずれかに該当するものであること。なお、受講日において受講者を業務に就かせることを可能とする。（ただし、教育訓練中に教育訓練以外の業務を実施することはできないものとする。）

a 事業主が自ら実施主体として実施するものであり、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して、受講する対象労働者（以下「受講者」という。）の所定労働時間の全一日又は半日行われるものであること（以下「事業所内訓練」という。）。

（令和5年9月29日）

b 上記 a 以外の教育訓練であり、受講者の所定労働時間の全一日又は半日行われるものであること（以下「事業所外訓練」という。）。

ホ 休業手当の額

休業期間中の休業手当の額が、労働基準法第 26 条に違反していないものであり、加えて、平均賃金の 6 割以上であること。

ヘ 在籍出向者の休業等

出向元事業所において被保険者となっている在籍出向者の休業等にあつては、当該出向について出向に係る雇用調整助成金（以下「雇用調整助成金（出向）」という。）を受給している者以外の者について、0301 a イ(イ)の支給対象事業主と同様の要件を満たしている出向先事業主の事業所において行われたものであること。

ト 教育訓練の判断基準

教育訓練にあつては、次の(イ)から(カ)のいずれにも該当しないものであること。

- (イ) 職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの。
(例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅 等)
- (ロ) 職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの。
(例：接遇・マナー講習、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修 等)
- (ハ) 趣味・教養を身につけることを目的とするもの。
(例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 等)
- (ニ) 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの。
(例：講演会、研究発表会、学会 等)
- (ホ) 通常の事業活動として遂行されることが適当なもの。
(例：自社の商品知識研修、QCサークル 等)
- (ヘ) 就業規則その他の文書又は当該事業所の経営慣行等に基づいて通常行われるもの。
(例：入社時研修、新任管理職研修 等)
- (ト) 通常の生産ラインにて実施されるものなど、通常の生産活動と区別がつかないもの又は教育訓練過程で生産されたものを販売等することにより利益を得るもの(ニの(ハ)の訓練の場合のみ。)
- (チ) 法令で義務づけられているもの。
(例：労働安全衛生法関係の教育)
- (リ) 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第28条第2項に規定する職業訓練指導員免許を有する者その他当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験又は経歴を有する指導員又は講師により行われえないもの。
- (ル) 指導員又は講師が不在のまま自習(ビデオ等の視聴を含む。)を行うもの。
- (レ) 転職や再就職の準備を目的とするもの。
- (ロ) 過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの。
- (リ) 海外で実施するもの。
- (カ) 入管法第1の2の表の技能実習の活動に従事する者(技能実習生)に実施するもの。

チ 労働組合等による休業等の実施状況の確認

労働組合等によって休業等の実施状況について確認を受けること。

リ 休業の実施場所

(令和5年9月29日)

雇用保険適用事業所の海外支店等に転勤等することにより、雇用保険被保険者でありながら海外の拠点で就労する者が、当該海外の拠点で実施する休業ではないこと。

0302 b 書類の整備等（休業等）

雇用調整助成金（休業等）の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイからハの書類を整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを労働局等へ提出するとともに、保存して労働局等から提出を求められた場合は、速やかに提出する。

イ 確認書類(3)（教育訓練の内容に関する書類）

(イ) 通常教育訓練の確認のための書類

通常実施している教育訓練の内容を確認できる「就業規則」などの書類

(ロ) 雇用調整としての教育訓練の確認のための書類

雇用調整の方法として行う教育訓練の内容を確認できる書類。ただし、2回目以降の届出の場合は、前回の計画届（写）に代えることができる。

a 事業所内訓練の場合

(a) 教育訓練の計画内容（対象者、科目、講師、カリキュラム及び期間等）を確認できる書類

(b) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われることを確認できる書類

(c) 必要な知識・技能を有する指導員又は講師により行われることを確認できる「職務経歴書」などの書類

b 事業所外訓練の場合

(a) 実施主体、対象者、科目、カリキュラム及び期間を確認できる書類

(b) 受講料の支払いを証明する書類（受講料が支払われない場合は除く。）

ロ 確認書類(4)（労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する書類）

(イ) 労働日・休日及び休業・教育訓練の実績の確認のための書類

a 各対象労働者の労働日・休日及び休業・教育訓練の実績が、明確に区分され、日ごと又は時間ごとに確認できる「出勤簿」、「タイムカード」などの書類

b シフト制、交替制又は変形労働時間制をとっている場合は、aに加えて、各労働者ごとの具体的な労働日・休日や労働時間を当該労働者に対して示した「勤務カレンダー」、「シフト表」などの書類

(ロ) 休業手当・賃金及び労働時間の確認のための書類

a 休業期間中の休業手当、教育訓練時に支払われた賃金、休業・教育訓練が行われていなかった時の所定外労働等の時間数とその時間に対応した賃金（時間外等割増賃金を含む）の実績が確認できる、次の要件を満たす「賃金台帳」などの書類（判定基礎期間を含め前4か月分（賃金や手当の支払い方法が協定に定める方法と相違ないと確認できる場合は1か月分））

・休業日に支払われた休業手当又は教育訓練受講日に支払われた賃金と、通常の労働日（時間）に支払われた賃金・手当等とが明確に区分されて表示されていること。

・対象労働者の所定外労働等（所定外労働及び休日労働）の時間数が表示されていること

・対象労働者の所定外労働等の時間数に係る賃金（時間外等割増賃金（時間外割増賃金、
（令和5年9月29日）

- 休日割増賃金、深夜割増賃金)) の額が表示されていること
- b 源泉所得税の直近の納付を確認できる書類（写）（給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書の領収日印があるものなど、納付を確認できる書類）、及び、給与振込を確認できる書類（写）（現金払いの場合は会社名・金額・労働者の住所及び電話番号・受領日が明示され、労働者が直筆で氏名を記載した領収証）
 - c 休業期間中の休業手当、教育訓練時に支払われた賃金の額の具体的な算定過程が分かる書類（算定する際に使用する計算式を含み、使用する時間単価や日単価が分かるもの）
- ハ 確認書類(5)（教育訓練の受講実績に関する書類）
- (イ) 各受講者の受講を証明する書類
受講者本人が回答した「受講者アンケート」や受講者本人が作成した「受講者レポート」などの書類（「出勤簿」はこれに該当しない）
 - (ロ) 雇用調整助成金支給申請合意書（様式第13号）
訓練を支給対象事業主以外の者が実施する場合で、訓練実施者が不正受給に関与した場合の連帯債務等を記した合意文書
-

0300 c 支給要件（出向）

0301 c 支給対象となる出向

助成金の対象となる出向は、0301 a イの支給対象事業主が、その事業所における対象労働者について対象期間に行う、次のイからチのいずれにも該当する出向とする。

イ 他の事業主の事業所（雇用保険の適用事業所に限る。）に出向させ、かつ、当該出向先事業所において就労することとなるものであること。

ロ 出向の目的等

(イ) 実施する出向が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものではないこと。

(ロ) 出向に係る労働者（以下「出向労働者」という。）を交換しあうこととなるものではないこと。

ハ 労働組合等との出向協定

次の(イ)から(ニ)に掲げる事項について、あらかじめ、出向元事業所の事業主（以下「出向元事業主」という。）と労働組合等との間に書面による協定（以下「出向協定」という。また当該書面を「出向協定書」という。）がなされ、当該出向協定に定めるところによって行われるものであること。

(イ) 出向先の事業所の名称、所在地、事業の種類及び事業主の氏名（法人の場合は代表者の氏名）

(ロ) 出向実施予定時期・期間

出向を実施する予定の時期（始期及び終期）とその期間（年月数）について定める。

出向労働者が複数おり時期・期間のパターンが複数ある場合や、協定の締結段階で具体的な出向労働者が未確定であるなどの理由で時期・期間を確定できない場合は、時期・期間の最大幅及びその範囲内での各出向労働者の予定期間（1年以内に限り）を定めることも可能。

(ハ) 出向期間中及び出向終了後の処遇

a 出向の形態と雇用関係

出向先事業所の労働者として一時的に雇い入れられる形態のものか、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所においては出向期間中、休職扱いとすることが定められているものに限る。）のいずれであるかを定める。

b 出向期間中の賃金

出向期間中の賃金額の決定方法と出向前に比した水準、賃金の支払者等、出向労働者の立場からみて必要となる、賃金に係る事項を定める。

なお、出向元事業主と出向先事業主の間における賃金の負担・補助については、ホ(ニ)の4類型のいずれかに該当する必要があるが、出向労働者に直接関係がないため「出向協定書」に定めることは任意である。

c 出向期間中のその他の労働条件

d 出向期間中の雇用保険の適用

出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を、出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを定める。なお労災保険は原則として出向先事業所で適用される。

（令和5年9月29日）

e 出向終了後の処遇

出向労働者が復帰した際の職務や賃金等について定める。

(ニ) 出向労働者の範囲及び人数

出向労働者の範囲については、出向元事業所の労働者のうち出向労働者となりうる者の所属する部署・部門又は役職等を定める。また出向労働者の人数については、出向労働者が確定していればその確定数、未確定であればその概数を定める。

ニ 本人同意

各出向労働者本人が、出向することについて同意していること。

ホ 出向先との出向契約

次の(イ)から(ニ)に掲げる事項について、出向元事業主と出向先事業所の事業主（以下「出向先事業主」という。）との間であらかじめ締結された文書による契約（以下「出向契約」という。また当該文書を「出向契約書」という。）に定めるところにより実施されるものであること。

(イ) 出向元事業所及び出向先事業所の名称及び所在地

(ロ) 出向労働者ごとの出向実施時期・期間

出向を実施する時期（開始日及び末日）とその期間（年月数）について、出向労働者ごとに定める。

(ハ) 出向中の処遇

a 出向の形態と雇用関係

出向先事業所の労働者として一時的に雇い入れられる形態のものか、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所においては出向期間中休職扱いとすることが定められているものに限る。）のいずれかであるかを明確化する。

b 出向期間中の賃金

賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項

c 出向期間中のその他の労働条件

d 出向期間中の雇用保険の適用

出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを規定する。

(ニ) 出向元事業主及び出向先事業主の間の賃金の負担・補助

出向期間中の出向労働者の賃金については、下記を前提として、出向元事業主と出向先事業主の間で負担する必要があるが、当該負担の考え方、負担額の算定方法等について規定する。さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払いの方法・時期等について規定する。

なお、両事業主間の賃金の負担・補助は、次の4つのタイプのいずれかに該当している必要がある。

a 出向元事業主が出向先事業主に対して賃金の一部を補助する

(a) 出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う【A型】

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う【B型】

b 出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う

(令和5年9月29日)

- (a) 出向元事業主が出向先事業主から賃金の一部の補助を受ける【C型】
- (b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う（出向元事業主と出向先事業主間の賃金の補助はない）【D型】

へ 出向先事業主

- (イ) 雇用保険適用事業主であること。
- (ロ) 以下のいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて、雇用調整助成金（出向）の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われるものではないこと。
 - a 他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
 - b 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- (ハ) 出向先事業主が、出向労働者の出向開始日の前の日から起算して6か月前の日から1年を経過した日（支給対象事業主が対象労働者を0402bイ(イ)から(ニ)に掲げるいずれかの理由により当該出向開始日から起算して6か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの間において、当該出向者の受入れに際し、その雇用する被保険者を事業主都合により離職（雇用保険制度における喪失原因コード3に該当）させた事業主以外であること。
- (ニ) 自己の事業所の被保険者について、本助成金（出向）、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金が支給される出向又は雇い入れのあっせんを行っていないこと

ト 出向の期間

- (イ) 出向の実施期間が、対象期間（1年間）内にあること。
- (ロ) 出向先事業所における出向期間が、ホの出向契約に基づき、3か月以上1年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであること。
- (ハ) 出向元事業主が、その雇用保険の被保険者を出向させた場合（雇用調整助成金（出向）、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金が支給される場合に限る。）において、当該出向の終了後に当該被保険者を再度出向させるものではないこと。

ただし、当該再度の出向をさせた日の前日が、当該出向の終了の日の翌日から起算して6か月を経過した日以後の日である場合には、この限りでない。

チ 出向中の賃金

- (イ) 出向元事業主が、出向労働者の賃金の一部（全部を除く。）を負担していること。

具体的には、出向元事業主が、ホの出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向先事業主に対して補助するか（全額補助を除く。以下同じ。）、又は出向労働者に対して直接賃金を支払うこと（出向先事業主が、出向労働者の賃金の一部について出向元事業主に対して補助を行うか、又は出向労働者に対して賃金の一部を支払う場合に限る。）。
- (ロ) 出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、概ね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であること。

リ 労働組合等による出向の実施状況の確認

労働組合等によって出向の実施状況について確認を受けること。

（令和5年9月29日）

0302 c 書類の整備等（出向）

雇用調整助成金（出向）の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイ又はロの書類のうち出向元事業所に係るものについて整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを労働局等へ提出するとともに、保存して管轄労働局から提出を求められた場合は、速やかに提出する。また出向先事業所に係るものについては出向先事業主に協力を求め、支給のための手続きに当たって必要となるものを管轄労働局へ提出する。

イ 確認書類(7)（出向契約に関する書類）

(イ) 出向の実施について出向先事業主との間で締結した出向契約書

「出向契約書」（0301cホに示す事項が盛り込まれていること）

(ロ) 出向労働者が出向に同意していることの確認のための書類

各出向労働者本人が出向することについて同意している旨を確認できる、様式任意の本人署名又は記名の「同意書」

(ハ) 出向先事業所の確認のための書類

出向先事業主の概況や、出向元事業主のとの間で資本的・経済的・組織的に独立していることが確認できる、出向先事業主の「会社案内パンフレット」、「定款」、「株主名簿」などの書類

ロ 確認書類(8)（出向の実績に関する書類）

(イ) 出向の事実、出向の時期、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係及び雇用保険被保険者資格の確認のための書類

出向の形態と雇用関係に応じたaとbの両方の書類

a 出向元事業所に雇用されていた各労働者が出向開始日以降に出向先事業所で実際に勤務していること、出向先での勤務状況、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係が確認できる、出向元事業所及び出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「タイムカード」、「出向労働者台帳」などの書類

b 雇用保険被保険者資格が確認できる書類

(a) 雇用保険の被保険者資格が出向先事業所に移る形態の出向の場合

出向先事業所の「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」

(b) 雇用保険の被保険者資格が出向元事業所に残る形態の出向の場合

出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「賃金台帳」などの書類

(ロ) 出向労働者の賃金の支払い状況等の確認のための書類

出向労働者の賃金の支払い方法に応じたaとbの両方の書類

a 出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることが確認できる書類

(a) 出向労働者の賃金を出向元事業主が支払っている場合（B型・C型・D型）

出向元事業所の「賃金台帳」などの書類

(b) 出向労働者の賃金を出向先事業主が支払っている場合（A型・B型・D型）

出向先事業所の「賃金台帳」などの書類

(c) 出向労働者の賃金について出向元事業主と出向先事業主の間で補助している場合（A型・B型・C型）

「賃金補助額を証明する書類」（その額が証明されるものであれば書類の種類・名称・様式は問わない。出向元事業主・出向先事業主のいずれが作成したものでよい

（令和5年9月29日）

- 。ただし月ごとの額が確認できるもの)
- b 出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することを確認できる書類
- (a)から(d)のすべての書類
- (a) 各出向労働者に係る、出向開始日前1週間の総所定労働時間数・総所定労働日数を確認できる出向元事業所の「就業規則」などの書類
- (b) 各出向労働者に係る、出向開始日前日現在の労働日に通常支払われる1時間あたりの賃金額を確認できる(所定労働日・所定労働時間に対して支払われた基本賃金と、所定外労働等に対する賃金や諸手当が明確に区分されている)、出向元事業所の「賃金台帳」などの書類
- (c) 各出向労働者に係る、出向末日以前1週間の総所定労働時間数・総所定労働日数を確認できる出向事業所又は出向先事業所の「就業規則」などの書類
- (d) 各出向労働者に係る、0701口の「支給対象期」末日現在の労働日に通常支払われる1時間あたりの賃金額を確認できる(所定労働日・所定労働時間に対して支払われた基本賃金と、所定外労働等に対する賃金や諸手当が明確に区分されている)、出向元事業所又は出向先事業所の「賃金台帳」などの書類
-

0400 支給額

0400 a 支給額（休業等）

0401 a 支給額（休業等）

休業等に係る助成金の支給額は、判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額の2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2。以下「助成率」という。）の額（その額を当該対象となる休業等の日数で除して得た額が法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額）と訓練費（休業等延日数のうち助成金の対象となる教育訓練の日数に1,200円を乗じて得た額）との合計額とする。

0402 a 支給額の算定方法

イ 支給額

判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額は、判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して0301bイ(フ)の算定基準により当該事業主が実際に支払った当該助成金の対象となる休業等に係る休業手当又は賃金の総額（以下「休業手当等総額」という。）とし、これに助成率を乗じることにより得た額と、法第16条に規定する基本手当の日額の最高額に助成金の対象となる休業等延日数を乗じて得た額を比較して、いずれか少ない方を支給額とする。

ただし、助成金の対象となる休業等に係る賃金又は休業手当の算定の基礎となる賃金の額が対象期間中に引き上げられた場合は、定期昇給等の休業等を計画する前から予定されていたもの、労働組合等との交渉により引き上げられたもの、物価高を踏まえて引き上げられたもののいずれかであり、かつ引き上げ額が直近の統計調査等を踏まえて合理的な範囲である場合を除き、その引き上げられた部分については助成対象外とし、当該引き上げられた部分は休業手当等総額に含めない。

ロ 残業相殺

休業等を実施した事業所において、当該休業等を実施した対象労働者が、当該休業等を実施した判定基礎期間内において所定外労働等を行っていた場合は、当該判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者の所定外労働等の総時間数を当該事業所の代表的な1日の所定労働時間で除して得た数を、0301bハに定める休業等延日数から差し引き、当該日数を助成金の対象とする。

具体的には、休業手当等総額に助成率を乗じた額を0402aロ及びハによる差し引き前の休業等延日数で除した額に0402aロ及びハによる差し引き後の休業等延日数を乗じて得た額と、法第16条に規定する基本手当の日額の最高額に当該差し引き後の休業等延日数を乗じて得た額を比較して、いずれか少ない方を支給額とする。

ハ 直前の1年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱い

対象期間の所定労働日数が、合理的な理由なくその直前の1年間よりも増加している場合については、当該増加日数分に当該事業所の年間平均被保険者数を乗じて12で除した数

（令和5年9月29日）

(端数切捨て) を、当該事業所の判定基礎期間ごとに休業等延日数から差し引き、当該日数を助成金の対象とする。

具体的には、休業手当等総額に助成率を乗じた額を 0402a ロ及びハによる差し引き前の休業等延日数で除した額に 0402a ロ及びハによる差し引き後の休業等延日数を乗じて得た額と、法第 16 条に規定する基本手当の日額の最高額に当該差し引き後の休業等延日数を乗じて得た額を比較して、いずれか少ない方を支給額とする。

ニ 0809a イ(ハ)に該当する場合

0402a イ、ロ、ハにより算定した助成額に、当該判定基礎期間の支給日数を差し引く前の残日数を乗じ、当該判定基礎期間における支給日数で除す(端数がある場合は端数切り捨て) ことにより、助成金の支給額を算定する。

0403 a 支給限度日数

イ 休業等に係る助成金は、各事業所ごとに、それぞれの対象期間内において、助成金の支給の対象となった判定基礎期間における助成金の対象となる休業等延日数を当該事業所の当該判定基礎期間に含まれる暦月の末日における対象労働者数で除して得た日数の累積日数が 100 日に達するまで支給するものとする。ただし、0301 a イ(イ)の一般事業主であって、過去に助成金の支給を受けたことがある事業主(現に支給を受けようとする当該助成金に係る対象期間の初日から起算して過去 3 年以内に対象期間が開始され、その支給日数が本文の規定に基づき算定された助成金(以下「基準助成金」という。)の支給の対象となる休業等を実施した事業主をいう。)については、その現に受けようとする助成金の支給日数の上限は、本文の規定にかかわらず、150 日から、基準助成金の対象期間の初日以降の支給日数の合計を減じた日数(100 日を超える場合にあっては、100 日)に達するまでとするものとする。

0400 b 支給額（出向）

0401 b 支給額（出向）

雇用調整助成金（出向）の支給額は、次のイの額とロの額のいずれか低い額に、2分の1（中小企業事業主にあつては3分の2）を乗じて求めた額とする。ただしその額がハによって求めた額を超える場合は、ハの額とする。

イ 出向労働者の賃金に対して出向元事業主が負担した額

出向元事業主と出向先事業主の間の賃金の負担・補助の関係（0301c ホ(ニ)）に応じて、A型の場合は(i)、C型又はD型の場合は(ロ)、B型の場合は(i)と(ロ)の合計

(i) 0301cにより出向元事業主が出向先事業主に対して補助した額（0807b ロ(i)の(a)の額）のうち、0701ロの支給対象期に係る出向労働者の出向先事業所における出向期間について当該出向労働者の賃金に補填された額（0807b ロ(ロ)の(b)の額）

(ロ) 0301cにより出向元事業主が0701ロの支給対象期における出向労働者の賃金として支払った額（0807b ハ(i)の(c)の額）（賃金の一部について出向先事業主が出向元事業主に対して補助する場合には、その額（0807b ハ(ロ)の(d)の額）を控除した額（0807b ハ(ロ)の(e)の額））

ロ 出向前の通常賃金の2分の1の額

次の算式で求める。

$$\left[\begin{array}{l} \left[\begin{array}{l} \text{当該出向労働者の出向開始日の前日における時間外等} \\ \text{割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額} \end{array} \right] \\ \times \frac{(\text{当該出向開始日前1週間の総所定労働時間数})}{(\text{当該出向開始日前1週間の総所定労働日数})} \times \frac{330\text{日}}{365\text{日}} \\ \times (\text{支給対象期の日数}) \end{array} \right] \times 1/2$$

$$\text{ハ} \quad (\text{法第16条に規定する基本手当の日額の最高額}) \times \frac{330\text{日}}{365\text{日}}$$

$$\times (\text{支給対象期の日数})$$

0402 b 支給額算定上の留意事項

イ 自己都合退職等の取り扱い

雇用調整助成金（出向）は、次の(i)から(ニ)のいずれかの理由により当該出向開始日から起算して3か月が経過する前に出向先事業所に出向しなくなった場合には、当該出向しなくなった日の前日までの期間について支給する。

(i) 出向労働者の責に帰すべき理由により解雇した場合

(ロ) 出向労働者が自己の都合により退職した場合

(ハ) 出向労働者が死亡した場合

(ニ) 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったため解雇又は出向の解消を行った場合

(令和5年9月29日)

この場合における 0401b の規定の適用については、「支給対象期」とあるのは「支給対象期の初日から出向しなくなった日の前日までの間」とする。

ロ 1年を超えて出向を継続した場合の取り扱い

0701 ロの支給対象期のうち第1期について雇用調整助成金（出向）の支給を受けた後、0301 c ハ(ロ)に反し、1年を超えて出向を継続した場合には、0701 ロの支給対象期のうち第2期については、雇用調整助成金（出向）は支給しない。

0501 計画届の提出

イ 0301 a イの支給対象事業主であって助成金の受給を希望するものは、「雇用調整助成金休業等実施計画（変更）届」（様式第1号（1）（教育訓練を行う場合にあつては、様式第1号（3）を含む。）。以下「休業等実施計画届」という。）又は「雇用調整助成金出向実施計画（変更）届」（様式第2号（1）。以下「出向実施計画届」という。）（なお、「休業等実施計画届」と「出向実施計画届」を「計画届」と総称する。）を作成し、必要な書類を添付した上で、あらかじめ事業所の所在地を管轄する管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ロ 「休業等実施計画届」の提出

休業等に係る助成金を受けようとする事業主は、当該事業主の選択により、一の支給対象期間（判定基礎期間又は二若しくは三の連続する判定基礎期間）ごとに、助成金の対象となる休業等の初日の前日まで（天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後1か月が経過する日まで）に、「休業等実施計画届」に下記ニの(イ)から(ハ)の書類を添付して届け出なければならない。

ハ 「出向実施計画届」の提出

本助成金（出向）を受けようとする事業主は、0701 ロの支給対象期ごとに、当該支給対象期の初日の前日まで（天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後1か月が経過する日まで）に、「出向実施計画届」に下記ニの(イ) (ロ) (ニ) (ホ) (ト)の書類を添付して届け出なければならない。

ニ 計画届の添付書類

計画届に添付すべき書類は以下のとおりである。

(イ) 「事業活動の状況に関する申出書」

「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第1号（2）及び様式第2号（2）。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）については、初回の「計画届」の提出時のみとする。

ただし、大型倒産等事業主の関連事業主及び港湾運送事業主については、初回に「事業活動の状況に関する申出書」を提出してから1年以上を経過して最初の計画届の提出時にも提出しなければならない。

また、出向元事業所において被保険者となっている在籍出向者が休業等する場合については、出向先事業所の「事業活動の状況に関する申出書」も併せて提出しなければならない。

(ロ) 「雇用指標の状況に関する申出書」

「雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書」（様式第1号（4）及び様式第2号（3）。以下「雇用指標の状況に関する申出書」という。）については、初回の「計画届」の提出時のみとする。

(ハ) 「休業・教育訓練計画一覧表」（様式第1号（3））（教育訓練を行う場合）

毎次の「計画届」や「変更届」の提出時において提出する。休業と教育訓練の両方を実施する場合において、休業に係る計画の分についても教育訓練の分と合わせて任意で提出
(令和5年9月29日)

することができる。

(ニ) 0304a イに示す労働組合等との協定に関する確認書類

協定書の有効期間内で2回目以降の「計画届」の提出時には添付する必要がない。有効期限が失効した場合は、改めて締結したものを提出する。

(ホ) 0304a ロ(イ)から(ニ)に示す事業所の状況に関する確認書類

初回の「計画届」の提出時のみでよい。

(ハ) 0302b イに示す教育訓練の内容に関する確認書類（教育訓練を行う場合）

毎次の「計画届」の提出時において必要である。

(ト) 0302c イに示す出向契約に関する確認書類（出向を行う場合）

初回の「計画届」の提出時のみでよい。ただし、内容に変更があった場合は提出する。

これらの書類の中には出向先事業所から取り寄せる必要があるものがあるので、出向先事業主へ協力を求めるよう出向元事業主に指導する。

0502 計画届の受理

イ 管轄労働局長は、「計画届」が届け出られたときは、「計画届」に記載漏れがないか、次の(イ)から(ハ)に掲げる資料その他必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認するとともに、0601 a から 0602 b（0601 a から 0609 a は初回のみ）に掲げる事項に特に留意してこれを審査した上、受理するものとする。審査において、不備が発見された場合には、その補正を指導し、補正がなされたことを確認してから受理すること。

(イ) 生産指標及び雇用指標の数値を実証する資料

(ロ) 大型倒産等事業主の関連事業主である場合はその確認に必要な資料

(ハ) 第1共通要領の0401又は本要領0501ロ及びハに規定する災害時の取り扱いを希望する場合は当該手続きに要する書面

ロ 助成金の目的が失業の予防にある旨を事業主に指導すること。

ハ 助成金の支給の対象となるのは、0301 b 又は 0301 c に該当する休業等又は出向であって、当該「計画届」により届け出られた範囲内で実施されるものとなる旨を事業主に確認すること。

ニ 「計画届」に記された雇用調整の内容に応じて、「賃金台帳」に休業等について支払われる賃金等の額を基本賃金その他扶養手当等と区分して記載すること、対象労働者についての休業等又は出向の実施状況及び手当の支払状況又は賃金の負担割合を明らかにする書類を整備し、第1共通要領の0404に基づき5年間保存すること等について指導すること。

また、助成金に係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法にのっとり個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

ホ 「計画届」の記載内容に変更を生じたときは、遅滞なく0503により届け出るよう指導すること。

ヘ 届け出られた「計画届」については管轄労働局職業安定部職業安定主務課が保存すること。
また、「出向実施計画届」については、1部を出向先事業所を管轄する都道府県労働局に送付すること。

0503 計画届の変更・取下げ

イ 事業主は、「休業等実施計画届」のうち②欄から④欄に掲げる事項（③欄の（1）を③欄（3）（令和5年9月29日）

の増加を伴わずに変更する場合、又は③欄の（１）から（３）の事項が計画の範囲内で減少する場合を除く。）及び様式第１号（３）（0501ニハ）により任意で提出した部分を除く。）に変更を生じたときは、当該変更に係る休業等の実施日の前日まで（天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月が経過する日まで）に、「休業等実施計画届」により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ロ 事業主は、「出向実施計画届」のうち②欄及び③欄に掲げる事項に変更（出向先事業所の名称及び他の事業主からの出向労働者の雇入れの状況以外の事項にあっては、②欄の（３）及び③欄の（１）の変更又は（５）が計画の範囲内で減少する場合を除く。）を生じたときは、当該変更に係る出向の実施前日まで（天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月が経過する日まで）に、「出向実施計画届」により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ハ 事業主は、事前届出を取り下げるときは、やむを得ないと認められる場合を除き、第１回目の0701の「支給申請書」を提出する前までに、「計画届」により管轄労働局長にその旨を届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

0600 計画届の確認

0600 a 計画届の確認方法（初回）

0601 a 経済上の理由の確認

イ 0301 a イの「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」とは、景気の変動及び産業構造の変化並びに地域経済の衰退、競合する製品・サービス（輸入を含む。）の出現、消費者物価、外国為替その他の価格の変動等の経済事情の変化をいい、次の(イ)から(ハ)に掲げる理由による事業活動の停止又は縮小は、助成金の支給対象とはならない。（0301a イ関係）

(イ) 例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない。）

例：夏物、冬物等季節的な商品を取り扱っていることにより事業活動の減少を余儀なくされる場合

例：降雪地において冬季間事業活動の停止又は縮小を余儀なくされる場合

例：例年、決算期末に生産量が増加し、その後減少することを繰り返す場合

(ロ) 事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるもの（被害状況の点検を行っている場合を含む。）

例：機械、システム等の故障又は交通事故等の事故による場合

例：火事、地震、洪水等の災害により建物、設備、システム等が被害を受けたことによる場合

(ハ) 法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分又は司法処分により事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによるもの（事業主が自主的に行っている場合を含む。）

例：営業規制、安全規制、競争規制等の法令違反（その疑いを含む。）により行政当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合

例：不法占拠、特許侵害、名誉毀損等の不法行為（その疑いを含む。）により司法当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合

ロ 事業活動の縮小が「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」によるものであるか否かの判定は、「事業活動の状況に関する申出書」及び事情聴取等により行うこと。

ハ 次に掲げる例のような場合を含め前項によっても判定が困難な場合は、事業主の疎明によりイ(イ)から(ハ)に掲げる理由によるものではないことを確認すれば、経済上の理由によるものとして取り扱うこととして差し支えないこと。

例：企業恐喝、いたずら、風評被害による場合

例：贈収賄、横領等又はこれらの疑いにより社会的信用を失ったことによる場合

0602 a 支給対象事業主であることの確認

イ 一般事業主の確認(0301a イ(イ)関係)

生産指標及び雇用指標の変動が、0301 a イ(イ)に規定する一般事業主の要件を満たしていることを「事業活動の状況に関する申出書」「雇用指標の状況に関する申出書」及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601 a ロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

(令和5年9月29日)

ロ 雇用維持等地域事業主の確認(0301a イ(ロ)関係)

事業所の所在地が 0301 a イ(ロ)の雇用維持等地域内にあること及び当該雇用維持等地域ごとに厚生労働大臣が定める期間内にあることを確認すること。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301 a イ(ロ)に規定する支給対象事業主の要件を満たしていることを「事業活動の状況に関する申出書」により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601 a ロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

ただし、当該雇用維持等地域の指定理由が事故又は災害によるものとして別途通知する場合には、0601 a イ(ロ)の規定にかかわらず、当該事故又は災害を原因とする事業活動の縮小も支給対象とするものとする。

ハ 大型倒産等事業主の関連事業主の確認(0301a イ(ハ)関係)

0301 a イ(ハ)に規定する大型倒産等事業主との取引量が 0301 a イ(ハ)に規定する「相当程度」の要件を満たしていることを「大型倒産等事業主の関連事業主認定申請書」(様式第3号)及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、当該大型倒産等事業主ごとに厚生労働大臣が定めた日から起算して2年以内にあることを確認すること。

要件に該当することを確認した場合は、「大型倒産等事業主の関連事業主認定通知書」(様式第4号)により通知することとし、この認定の有効期間は1年間とする。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301 a イ(ハ)に規定する大型倒産等事業主の関連事業主の要件を満たしていることを「事業活動の状況に関する申出書」及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601 a ロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

ニ 港湾運送事業主の確認(0301a イ(ニ)関係)

公共職業安定所長の認定を受けた実施計画により確認するとともに、当該実施計画の認定を受けた日から起算して2年以内にあることを確認すること。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301 a イ(ニ)に規定する港湾運送事業主の要件を満たしていることを事業活動の状況に関する申出書及びこれを実証する添付書類により確認すること。

0603 a 生産指標の確認

事業主が生産指標として届け出てきた数値が指標として適当であるか否かは、この要件の目的が生産指標の減少をもって(事業活動の縮小を余儀なくされ)雇用調整を実施せざるを得ないことを推定するものであることから雇用量の変動との相関がより高い指標であるか否か、かつ、多種多様な事業活動を一元的に示す指標として適切であるか否かをもって判断すること。

したがって、生産物品の生産量、販売物品の販売量又は売上高を用いることを原則とする。しかし、生産量、販売量又は売上高によることが不適切又は困難であると認められる場合には、それぞれの事情に応じて最適と認められる指標を用いても差し支えない。(0301a イ(イ)a 関係)

また、「事業活動の状況に関する申出書」のA欄に記載された最近3か月が、判定基礎期間の初日が属する月の前月又は前々月までの3か月となっていることを確認する。

0604 a 雇用指標の確認

0301 a イ(イ) bの雇用指標については、事業所に対し「雇用指標の状況に関する申出書」の(令和5年9月29日)

提出を求め、当該様式のA欄及びB欄により同項の要件を満たすか否かの確認を行う。また、当該様式のA欄に記載の3か月が、「事業活動の状況に関する申出書」のA欄に記載された3か月と一致することを確認する。

なお、0301 a イ(イ)から(ニ)の雇用保険被保険者数については、日雇労働被保険者を除く数とし、ハローワークシステムにより確認すること。(0301a イ(イ)b 関係)

0605 a 中小企業事業主であることの確認

イ 「計画届」の①(1)(2)欄により第1共通要領の0202に規定する中小企業事業主であるか否かを確認すること。この場合において、原則として、常用雇用する労働者の数により確認することとし、そのみでは中小企業事業主であると見なせず、事業主が、なお対象期間の初日を含む判定基礎期間における資本の額又は出資の総額では中小企業事業主に該当すると申し立てた場合に限り、原則、登記情報連携システム(法務省が運営する、登記事項証明書を閲覧及び出力することができるサービスをいう。以下同じ。)により確認すること。

ロ 常時雇用する労働者の数は、次の(イ)及び(ロ)により確認すること。

(イ) 「計画届」に記載されている「常用雇用する労働者の数」(以下「常用労働者数」という。)が第1共通要領の0202に定める数(例えば、製造業にあつては、300人)を超えているときは、確認行為は要しないこと。

(ロ) 常用労働者数が第1共通要領の0202に定める数以下である場合には、事業主から企業全体の被保険者数を申告させ、次のa及びbにより処理すること。ただし、常用労働者数が第1共通要領の0202に定める数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、この限りでない。

a 被保険者数について第1共通要領の0202に定める数を下回ることが確認される場合には、常用労働者数についての確認行為は要しないこと。この場合において、被保険者数についての確認は、「雇用保険適用事業所台帳」「雇用保険被保険者台帳」(他の公共職業安定所の管轄に係る部分については、「被保険者資格得喪の確認通知書」等の提示を求める。)等により行うこと。

b 被保険者数が第1共通要領の0202に定める数を超えるときは、被保険者数と常用労働者数との差について事業主に疎明を求め、その疎明された限度において、当該被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引いた人数により常用労働者数を判定すること。

0606 a 対象期間の確認

一般事業主は、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にあつては、当該事業主が指定した対象期間の初日が当該事業主の直前の対象期間(一般事業主の支給対象事業主としての対象期間に限る。)の満了の日の翌日から起算して一年を超えていることを確認すること。(クーリング期間要件)(0302a 関係)

0607 a 判定基礎期間の確認(休業等)

イ 判定基礎期間とは、暦月(賃金締切日として毎月一定の期日が定められている場合は、賃金締切期間(1暦月内に賃金締切日として2以上の期日が定められているときは、その最後の期日の翌日から1か月間))をいう。

ロ イにかかわらず、次の(イ)及び(ロ)に掲げる場合は、それぞれに定める期間を判定基礎期間

(令和5年9月29日)

とすることができる。

(イ) 対象期間の初日が判定基礎期間の中途にある場合 当該判定基礎期間内の対象期間の初日以後の期間とこの期間後1か月間とを通算した期間

(ロ) 対象期間の末日が判定基礎期間の中途にある場合 当該判定基礎期間内の対象期間の末日以前の期間とこの期間前1か月間とを通算した期間

ハ 「休業等実施計画届」の①(3)欄に記載された期間及び次の(イ)及び(ロ)の取り扱いにより判定基礎期間を確認すること。

(イ) 当該事業所の全ての対象労働者について同一の賃金締切日が定められている場合に限らず、当該事業所の対象労働者の過半数について同一の賃金締切日が定められている場合には、当該賃金締切日に係る賃金締切期間を当該事業所に係る全対象労働者についての判定基礎期間とすることとして取り扱い、これ以外の場合は当該事業所に係る全対象労働者について暦月を判定基礎期間とすること。

(ロ) 基本賃金の賃金締切日と時間外等割増賃金等の手当の賃金締切日とが異なるような場合は、休業手当の支払いについての賃金締切日によることとして取り扱うこと。この場合において、休業手当の支払いについての賃金締切日が明確でないときは、時間外等割増賃金等、労働日の勤務状況によって変化する賃金(手当)に係る賃金締切日によること。ただし、「休業等実施計画届」に記された雇用調整の内容において休業の実施より教育訓練の実施の方が多い場合には、教育訓練に係る賃金(手当)に係る賃金締切日によることとして取り扱うこと。

0608 a 労働組合等の確認

イ 労働組合等の代表性の確認(0301b イ、0301c ハ関係)

(イ) 休業等協定又は出向協定を締結した労働組合等の代表が、当該事業所における労働者の過半数を代表するものであることを、次のaからcのいずれかの方法により確認する。

a 労働組合がある場合は、「組合員名簿」等の組合員数を証明する書類

b 労働組合がない場合は、「労働者代表選任書」等の書類

c 労働者の過半数に満たない労働組合がある場合等については、a及びbの方法を併用することにより確認することとして差し支えない。

(ロ) 前項に定める書類については、特に期限の定めのない限り、一の対象期間内において有効である。したがって、労働者の退職等により、当該事業所における労働者の過半数を代表するという要件を満たさなくなった場合であっても、当該対象期間内において、書類を再提出させる必要はない。

(ハ) 協定が締結された場合は、特に対象者の範囲の定めのない限り、当該事業所における全ての対象労働者に対して、その効力が及ぶ。したがって、当該協定に反対する過半数に満たない労働組合等があっても、当該協定の対象となり得る。当該事例が生じた場合には、事業主に対して、当該労働組合等の労働者を休業等又は出向の対象とする場合は、当該労働組合等と交渉し理解を得た上で行うよう指導する。

(ニ) 「労働者代表選任書」等については初回計画届提出時に併せて提出する必要がある。

ロ 協定書の記載事項の確認(0301b イ、0301c ハ関係)

(イ) 「休業等協定書」が、0301b イに定める必要な事項を定めていることを確認する。

(ロ) 「出向協定書」が、0301c ハに定める必要な事項を定めていることを確認する。

(令和5年9月29日)

0609 a 出向の計画についての確認（出向）

イ 出向の目的等（0301c ロ関係）

実施する出向が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものではないこと、及び出向労働者を交換し合うことになるものではないことについて、事情聴取により確認する。

ロ 本人同意（0301c ニ関係）

各出向労働者本人が、出向することについて同意している旨を、本人署名又は記名の「同意書」によって確認する。

ハ 出向先との出向契約（0301c ホ関係）

出向先事業主との間で締結した「出向契約書」が、それぞれ 0301 c ホに定める必要な事項を定めているか否かを確認する。

ニ 出向の形態と雇用関係（0301c ハ(ハ)・0301c ホ(ハ)関係）

出向の形態と雇用関係が、出向先事業所に雇い入れられるものである場合はその旨、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ出向先事業所において勤務するものである場合は出向期間中出向元事業所において休職扱いとすることについて、「出向契約書」に定められていることを確認する。

ホ 出向先事業主（0301c ハ(イ)・ホ(イ)・へ関係）

(イ) 出向先事業所が雇用保険適用事業所であることについて、ハローワークシステムにより確認する。

(ロ) 資本的、経済的、組織的関連性等からみて、本助成金（出向）の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われる出向ではないことについて、「出向等計画届」の③(8)欄により確認する。必要に応じて、出向元事業所及び出向先事業所の「会社案内パンフレット」、登記情報連携システム、「定款」、「株主名簿」等により確認する。

(ハ) 出向先事業主が、出向開始（出向の実施予定期間の始期）の前の日から起算して6か月前の日以降に、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により離職させていないことを、「出向実施計画届」の③(6)欄及びハローワークシステムにより確認する。

0600 b 計画届の確認（初回を含む毎次）

0601 b 休業等についての確認

イ 休業等の時期と期間（0301b ロ関係）

休業等の実施時期・期間が、「休業等協定書」の実施予定時期・期間と、「休業等実施計画」の③(1)欄の休業予定日・④(1)欄の教育訓練予定日と齟齬がなく、「対象期間（1年間）」内にあることを確認する。

ロ 教育訓練の基準（0301b ト関係）

実施しようとする教育訓練の科目・内容が0301b トに該当する教育訓練であることについて、「休業等実施計画届」の記載内容及び0302b ハに定める書類により確認する。

これに該当しない教育訓練である場合には、助成金の支給対象とはならないので、「休業等実施計画届」全体にわたり必要な補正を加えた上提出するよう指導する。

ハ 併給調整

休業等を実施する事業所において、第1共通要領0304ハの別表1、2及び3に規定する助成金等の併給調整の対象となるかどうかを確認する。これに該当する場合、支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、今後これに該当することとなる予定がある場合には、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

ニ 実地調査

届け出られた休業等について、必要に応じ、その実施状況を実地調査すること。

ホ 補正

(イ) 「休業等協定書」の規定と「休業等実施計画届」の記載に齟齬がある場合、必要に応じて補正を行わせる等の指導を行う。

(ロ) 適正に補正がなされない場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は1ヶ月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。

(ハ) 事業主が期限までに補正を行わない場合、第1共通要領の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該「休業等実施計画届」に係る助成金は支給しない。

0602 b 出向についての確認

イ 出向労働者の人数（0301c ハ(ニ)、ホ(ロ)関係）

「出向実施計画届」の③(1)欄の「出向予定労働者氏名」欄の出向予定労働者の人数が、「出向協定書」に定められた出向労働者の人数と概ね一致しているとともに、「出向契約書」の出向労働者ごとの出向開始日及び出向期間の事項に定められた出向労働者数の人数と一致していることを確認する。

ロ 出向の時期と期間（0301c ハ(ロ)・ホ(ロ)・ト関係）

(イ) 出向の開始日が、「出向協定書」の実施予定時期・期間、「出向契約書」の出向実施時期・期間、「出向実施計画」の③(5)欄の出向の実施予定期間と齟齬がなく、「対象期間（1年間）」内にあることを確認する。

(ロ) 「出向契約書」に定められた各出向労働者の出向期間が、
・(イ)の実施予定期間の範囲内にあること

（令和5年9月29日）

- ・「出向協定書」の出向予定の期間・時期と概ね一致しているかその範囲内にあること
- ・3ヶ月以上1年以内であり出向終了後に出向元事業主の事業所に戻ることに
ついて確認する。

(ハ) 過去に出向させて雇用調整助成金（出向）、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金の対象となった雇用保険被保険者を、再度出向させるものではないこと（当該再度の出向をさせた日の前日が、当該出向の終了の日の翌日から起算して6か月を経過した日以後の日である場合を除く。）を確認する。

ハ 併給調整

(イ) 出向元事業所において、第1共通要領0304ハの別紙1、2及び3に規定する助成金等の支給対象となる労働者をあつせん若しくは出向により、現在雇い入れていないこと、又は今後雇い入れる予定がないことを、「出向実施計画届」の②(4)欄により確認する。

第1共通要領0304ハの別紙1、2及び3により併給調整の必要がある場合、支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、今後雇い入れを行う予定がある場合には、第1共通要領0304ハの別紙1、2及び3により併給調整の必要が生じ、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

(ロ) 出向先事業所において、本助成金（出向）、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金の支給対象となる出向を行っていないこと、又は今後行う予定がないことを「出向実施計画届」の③(7)欄により確認する。

また、今後出向を行う予定がある場合には、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

ニ 実地調査

届け出られた出向について、必要に応じ、実地状況を調査すること。この場合において、管轄労働局長は、必要に応じ、出向先事業所を管轄する都道府県労働局に実地調査を依頼するものとする。

ホ 補正

(イ) 「出向協定書」、「出向契約書」の規定と「出向実施計画届」の記載に齟齬がある場合、必要に応じて補正を行わせる等の指導を行う。

(ロ) 適正に補正がなされない場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は1か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。

(ハ) 事業主が期限までに補正を行わない場合、第1共通要領の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該「出向実施計画届」に係る助成金は支給しない。

0701 支給申請書の提出

イ 支給申請書（休業等）の提出

休業等に係る助成金の支給を受けようとする事業主は、事業主の指定する支給対象期間ごとに、当該支給対象期間分について、当該支給対象期間の末日の翌日（0607 a ロ (p) に定める期間を判定基礎期間とした場合にあつては、当該判定基礎期間の初日から2か月後の日）から起算して2か月以内に支給申請を行わなければならない。なお、一の支給対象期間を二又は三の連続する判定基礎期間とした場合にあつては、当該支給対象期間中の一又は二の連続する判定基礎期間を新たな支給対象期間とみなして支給申請を行うことができる。ただし、その場合は当該新たな支給対象期間の末日の翌日（0607 a ロ (p) に定める期間を判定基礎期間とした場合にあつては、当該判定基礎期間の初日から2か月後の日）から起算して2か月以内に支給申請を行わなければならない。

当該支給申請は、対象となる休業等が 0301 b イの休業等協定に定めるところによって行われたものであることについて当該休業等協定をした労働組合等の確認を得て、「雇用調整助成金（休業等）支給申請書」（様式第5号（1）。以下「支給申請書（休業等）」という。）に以下の(イ)から(ハ)の書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

なお、賃金締切日から2か月近く遅れて賃金支払日が設けられており、実際に支給申請のできる期間が極端に短くなる事業主であつて、当該判定基礎期間の末日の翌日から2か月以内に当該判定基礎期間に係る賃金等を支払ったものについては、当該判定基礎期間に係る賃金支払日以後7日以内に提出することができる。

(イ) 「助成額算定書」（様式第5号（2）の2）

(p) 「休業・教育訓練実績一覧表及び所定外労働等の実施状況に関する申出書」（様式第5号（3）。以下「休業・教育訓練実施状況申出書」という。）

(ハ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

(ニ) 0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類（0302b ロ (p) b を除く。）

(ホ) 0302b ハに示す教育訓練の実績に関する確認書類（教育訓練を行う場合）

(ヘ) 雇用調整助成金支給申請合意書（訓練実施者）（様式第13号）（支給対象事業主以外の者が教育訓練を行う場合）

ロ 支給申請書（出向）の提出

本助成金（出向）の支給を受けようとする事業主は、当該出向労働者の最初の出向先事業所における出向期間を出向開始の日から6か月ごとに区分して、それぞれ第1期及び第2期とした各期（当該期の途中で出向期間が満了する場合は、当該期の初日からその出向期間が満了する日までの期間を当該期とする。なお、当該出向労働者の出向先事業所における出向期間が6か月を超えて7か月以下である場合は、第1期と第2期を合わせて第1期として一の支給対象期とすることができる。以下「支給対象期」という。）が経過するごとに、当該支給対象期分について、当該支給対象期の末日の翌日から2か月以内に支給申請を行わなければならない。

（令和5年9月29日）

当該支給申請は、当該出向が「出向協定書」に定めるところによって行われたものであることについての当該出向協定をした労働組合等の確認、及び当該出向が「出向契約書」に定めるところによって行われたものであることについての出向先事業主の確認を得て、「雇用調整助成金（出向）支給申請書」（様式第6号（1）。以下「支給申請書（出向）」という。）に以下の(イ)から(ハ)に掲げる書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

また、添付書類の中には出向先事業所から取り寄せる必要があるものがあり、出向先事業主へ協力を求めるよう出向元事業主に指導する。

(イ) 様式第6号

出向元事業主と出向先事業主による賃金の支払方法及び両者の間の賃金補助・負担関係が0301c ホ(ニ)に示す4つのタイプのいずれかに該当するかに応じて、次の様式の書類を提出させる。

なお、「出向先事業所別調書」（様式第6号（2）。以下「出向先調書」又は「様式第6号(2)」という。）は、出向労働者の賃金の負担（出向先事業主に対する賃金補助又は出向労働者に対する賃金支払い）の状況を、出向先事業所ごとに確認するための書面であり、「出向元事業所賃金補填額・負担額調書」（様式第6号（4）。以下「補填額・負担額調書」又は「様式第6号(4)」という。）は、これを出向労働者ごとに確認するための書面である。また、「雇用調整助成金 出向に関する確認書」（様式第6号（3）。以下「確認書」又は「様式第6号(3)」という。）については、出向の内容について、出向先事業主による確認を求めるための書面である。

a 出向元事業主が出向先事業主に対して賃金の一部を補助する

(a) 出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う【A型】

- ・様式第6号(2)-1
- ・様式第6号(3)（④から⑦欄の記載は不要）
- ・様式第6号(4)-1

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う【B型】

- ・様式第6号(2)-1
- ・様式第6号(2)-2
- ・様式第6号(3)（④から⑦欄の記載は不要）
- ・様式第6号(4)-1
- ・様式第6号(4)-2

b 出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う

(a) 出向元事業主が出向先事業主から賃金の一部の補助を受ける【C型】

- ・様式第6号(2)-2
- ・様式第6号(3)
- ・様式第6号(4)-2

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う（出向元事業主と出向先事業主間の賃金の補助はない）【D型】

- ・様式第6号(2)-2

（令和5年9月29日）

- ・様式第6号(3) (④から⑦欄の記載は不要)
- ・様式第6号(4)-2

(ロ) 支給要件確認申立書 (共通要領様式第1号)

(ハ) 0302c ロに示す出向の実績に関する確認書類

0702 支給申請書の受理

イ 支給要件・支給額の確認

管轄労働局長は、「支給申請書(休業等)」又は「支給申請書(出向)」が提出されたときは、その記載内容について事業主に確認の上受理し、0800及び第1共通要領の0300の各事項に留意して、これを審査するものとする。

ロ 支給申請書の処理

管轄労働局長は、イに基づく審査の結果、「支給申請書(休業等)」又は「支給申請書(出向)」について内容を確認したときは、当該「支給申請書(休業等)」又は「支給申請書(出向)」の処理欄及び「雇用調整助成金(休業等)支給判定・決定台帳」(様式第8号)又は「雇用調整助成金(出向)支給判定・決定台帳」(様式第9号)(以下「支給台帳」という。)に所要事項を記載するとともに、当該「支給申請書(休業等)」又は「支給申請書(出向)」その他の関係書類を保管するものとする。

支給決定された後の処理については、0901ハ参照。

(令和5年9月29日)

0800 支給要件の確認

0800 a 支給要件の確認方法（休業等）

0801 a 休業等の実施状況の確認

イ 休業等の実施状況の確認

休業等の実施状況については、「休業・教育訓練実施状況申出書」の記載内容及び「出勤簿」、「タイムカード」等により確認する。

ロ 教育訓練実施状況等の確認特に教育訓練の実施状況については、0302 b ハに定める書類により、それぞれの教育訓練等の科目、内容等が適切に行われていることを確認する。

ハ 休業等の時間の確認

(イ) 休業等の各日の実施時間が、所定労働日の所定労働時間内にあることを確認する。

(0301b ニ(イ)関係)

(ロ) 短時間休業については、一時間以上行われたことを確認する。(0301b ニ(ロ)関係)

(ハ) 教育訓練については、事業所内訓練か事業所外訓練の別により 0301b ニ(ハ)に示す時間数以上が実施されていることを確認する。(0301b ニ(ハ)関係)

ニ 労働組合等による休業等の実施状況の確認の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」において、休業等協定をした労働組合等の確認がなされていることを確認し、当該労働組合等の確認がない場合は、当該確認を得た後申請を行うよう指導する。(0301b チ関係)

0802 a 休業等を実施した対象労働者数の人数の確認

「支給申請書（休業等）」の②(6)欄に記載された対象労働者数については、「雇用保険適用事業所台帳」、「雇用保険被保険者台帳」、「被保険者資格得喪の確認通知書」、登記情報連携システム等により確認を行う。

0803 a 休業等の時期と期間の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」の④、⑤、⑥欄に記載された休業等実施日が、0503 イにより変更届の提出を要さない部分を除き「休業等実施計画届」に記載された休業等予定日の範囲内であることを確認する。その期間外の休業等は、助成金の対象とはならないので、「支給申請書（休業等）」全体にわたり必要な修正を加えた上提出するよう指導する。(0301b ロ関係)

0804 a 休業等の規模の確認

0301 b ハに基づき、「支給申請書（休業等）」の③(6)欄に記載された数値が15分の1（中小企業事業主にあつては、20分の1）以上となることを確認する。(0301bハ関係)

0805 a 手当又は賃金の支払い等についての確認

休業等の対象労働者、休業等日数及び休業等時間数並びに休業等に係る手当又は賃金の支払額の確認については、必要に応じ、「雇用保険被保険者台帳」、「賃金台帳」、「出勤簿」等により確認する。(0302b ロ関係)

また、手当の支払いが、労働基準法第26条の規定に違反していることが明らかとなった場合は、その違反に係る休業は助成金の対象とはならないので、これに留意して審査を行う。

0806 a 教育訓練の基準に合致することの確認

実施した教育訓練の科目・内容が 0301 b トに該当する教育訓練であることについて、「休
(令和5年9月29日)

業等実施計画届」、「休業・教育訓練実施状況申出書」の記載内容及び0302bハに定める書類により確認する。(0301bト関係)

これに該当しない教育訓練である場合には、助成金の支給対象とはならないので、「支給申請書(休業等)」全体にわたり必要な補正を加えた上で提出するよう指導する。

0807 a 他の助成金等の支給対象者でないこと(併給調整)の確認

支給申請に係る判定基礎期間において、第1共通要領0304ハの別表1、2及び3の他の助成金等の支給を受け、又は受けることができる事業主から「支給申請書(休業等)」が提出された場合には併給調整の必要性の有無を確認し、併給調整の必要がある場合には、当該他の助成金等の支給に係る労働者について、「支給申請書(休業等)」の②(6)欄に記載された対象労働者数、「休業・教育訓練実施状況申出書」の①欄に記載された休業等対象労働者氏名等から除外されていることを確認する。

0808 a 所定外労働等(残業相殺)の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」の⑦欄に記載された所定外労働等の実施状況の内訳及び添付された賃金台帳等により、支給申請に係る判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者の所定外労働等について確認を行い、当該対象労働者の所定外労働等が認められる場合は、0402aロに基づき算定した日数を休業等延日数から差し引く。(0402aロ関係)

0809 a 支給限度日数の確認

イ 0403aイの支給限度日数の取り扱いは、次の(イ)から(ハ)のとおりとする。(0403aイ関係)

- (イ) 1判定基礎期間において、助成金の対象となる休業等延日数を当該判定基礎期間に含まれる暦月の末日における対象労働者数で除して得た数(小数点第2位以下切捨て)を支給日数とする。
- (ロ) 対象期間内の1判定基礎期間において、当該対象期間の初日から起算して過去3年以内に開始された対象期間内の支給日数の合計を150日から差し引いた残りの日数(100日を超える場合にあっては、100日)から、当該対象期間内の当該判定基礎期間の末日までの支給日数の合計を差し引いた日数を残日数とする。
- (ハ) 1判定基礎期間において、(イ)及び(ロ)の方法により算定した残日数が負となる場合は、当該判定基礎期間の支給日数を差し引く前の残日数分(端数がある場合は端数切り捨て)を支給するとともに、当該判定基礎期間が含まれる対象期間において以後の助成金は支給しない。

0810 a 訓練を行う者が不正に関与していた場合の取り扱い

訓練(支給対象事業主以外の者が行う訓練)を行う者が不正受給に関与していた場合の取り扱いは「第1共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領0302ヲ、0705イ及び0802ロ(ロ)に規定する訓練を行う者にかかる承諾については、平成31年4月1日以降に提出された休業等実施計画届に基づく支給申請について、様式第13号により得るものとする。

ただし、教育訓練の実施主体が地方自治体であると認められる場合(地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治

(令和5年9月29日)

体であると判断できる場合に限る。)には、雇用調整助成金支給申請合意書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、各受講者の受講を証明する書類等から総合的に判断すること。

0800 b 支給要件の確認方法（出向）

0801b 出向の実施状況の確認

イ 出向の実施状況の確認

出向元事業所に雇用されていた各労働者が出向開始日以降に出向先事業所で実際に勤務していることについて、出向元事業所及び出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「タイムカード」、「出向労働者台帳」等により確認する。

ロ 労働組合等による出向の実施状況の確認の確認

「出向先調書」の下部確認欄において、出向協定をした労働組合等の確認がなされていることを確認する。当該労働組合等の確認がない場合は、当該確認を得た後申請するよう指導する。(0301c リ関係)

0802b 出向者労働者の人数の確認

「支給申請書（出向）」の①(5)欄に記載された人数が、「出向先調書」の⑤欄の合計、「確認書」の①欄に掲げられた出向労働者の人数の合計、及び「補填額・負担額調書」の②欄の合計に一致していることを確認する。

0803 b 出向の目的等の確認

イ 出向の目的が雇用調整を目的としたものであることについて、事業主からの事情聴取、及び「確認書」により確認する。(0301c ロ(イ)関係)

ロ 労働者を交換し合うこととなる出向でないことについて、事業主からの事情聴取、他の都道府県労働局から送付された「出向実施計画届」及び「支給申請書（出向）」、「確認書」等により確認する。(0301c ロ(ロ)関係)

0804 b 出向先との出向契約等の確認

イ 出向労働者が出向契約の定めるところにより出向したものであること、出向先事業所に実際に出向していること、及び出向労働者の出向の形態と雇用関係について、「出向契約書」及び「確認書」により確認する。(0301c ホ((ハ)a)関係)

ロ 雇用保険被保険者資格が出向元事業所・出向先事業所のいずれにあるかについて次によって確認する。(0301c ホ((ハ)d)関係)

(イ) 雇用保険の被保険者資格が出向先事業所に移る形態の出向

0701 ロ(ニ)aの出向先事業所に係る「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」により確認する。

(ロ) 雇用保険の被保険者資格が出向元事業所に残る形態の出向

出向先事業所の「出勤簿」、「労働者名簿」及び「賃金台帳」により確認する。

0805 b 出向先事業所の確認

イ 出向元事業主と出向先事業主の間の独立性について、「確認書」により確認する。(0301c へ(ロ)関係)

ロ 出向先事業所が出向労働者を受け入れる前後6か月間において、その雇用する雇用保険
(令和5年9月29日)

被保険者を事業主都合により離職させたことがないことについて、「確認書」及びハローワークシステムにより確認する。(0301c へ(ハ)関係)

- ハ 出向先事業所において、本助成金の支給対象期に、本助成金(出向)、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金の対象となる出向を行っていないことについて、「確認書」により確認する。

0806 b 出向の時期と期間の確認

- イ 「補填額負担額調書」の⑤欄に記載された出向開始年月日が、「出向実施計画届」の①(4)欄の「対象期間」及び③(5)欄の「出向実施予定時期」の初日から末日までの間の日であることを確認する。なお、その範囲外の出向労働者については、本助成金(出向)は支給しないこととなる。(0301 c ト(イ)関係)
- ロ 「補填額・負担額調書」の⑤・⑥欄及び「確認書」により、出向先事業所における出向予定期間が3か月以上1年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであることを確認する。(0301 c ト(ロ)関係)
- ハ 「補填額・負担額調書」の⑦欄で、対象労働者について出向を開始する日の前日が本助成金(出向)、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金の対象となる出向の終了の日の翌日から起算して6か月を経過する日以前でないことを確認する。(0301 c ト(ハ)関係)

0807 b 出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることの確認 (0301c チ(イ)関係)

- イ 出向労働者の賃金についての補助又は支払が出向契約の定めるところにより行われたものであること、及びそれが0301c ホ(ニ)のA型からD型のどの類型に該当するかについて、「出向契約書」及び「確認書」により確認する。「確認書」について、出向先事業主の確認がない場合は、当該確認を得た後申請するよう指導する。
- ロ 出向元事業主が出向先事業主に対して出向労働者の賃金について補助を行う形態の出向(A型及びB型)の場合、
- (イ) 出向元事業主が出向先事業主に対して出向労働者の賃金について補助した額(a)について、「出向先調書」の⑥欄の額が、0302c ロ(ロ)の「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。
- (ロ) 出向労働者の支給対象期における賃金に補填された額(b)について、「出向先調書」の⑧欄の額が、「補填額・負担額調書」の⑩欄の額、出向先事業主の「賃金台帳」と「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。
- ハ 出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う形態の出向(B型、C型及びD型)の場合、
- (イ) 出向元事業主の支払った賃金額(c)について、「出向先調書」の⑥欄の額が、「確認書」の④欄の額(C型の場合のみ)、出向元事業所の「賃金台帳」から確認できる額と一致していることを確認する。
- (ロ) (イ)の賃金額のうちの出向先事業主の負担額(d)について、「出向先調書」の⑧欄の額が、「確認書」の⑤欄の額(C型の場合のみ)、「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する(又は、出向元事業主の負担額(e)について、「出向先調書」の⑨の額が、「補填額・負担額調書」の⑩欄の額、「確認書」の⑥欄の額(C型の場合のみ)、出向元事業所の「賃金台帳」と「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。)

(令和5年9月29日)

ニ 「支給申請書（出向）」の①(6)欄に記載された「賃金補填（補助）額」(f)が、「補填額・負担額調書」の⑬欄の合計と一致していることを確認する。

0808b 出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することの確認（0301c チ(ロ)関係）

イ 「補填額・負担額調書」の⑧イからハ欄に、それぞれ次によって求められた、出向前の賃金額、出向中の賃金額及び前者に対する後者の割合が記載されていることを確認する。

(イ) 出向前の賃金額

当該出向労働者に係る、「出向開始日前1週間の総所定労働時間数」を「出向開始日前1週間の総所定労働日数」で除して1日の平均労働時間数を求め、これに出向開始日前日現在の「労働日に通常支払われる1時間あたりの賃金額」を乗じて求める（1日の平均賃金額）

(ロ) 出向中の賃金額

当該出向労働者に係る、「出向末日以前1週間の総所定労働時間数」を「出向末日以前1週間の総所定労働日数」で除した1日の平均労働時間数を求め、これに支給対象期の末日現在の「労働日に通常支払われる1時間あたりの賃金額」を乗じて求める（1日の平均賃金額）

(ハ) (イ)に対する(ロ)の割合

このため(イ)及び(ロ)を算定するための賃金額、所定労働時間数、所定労働日数について、出向元事業所及び出向先事業所の「就業規則」「賃金台帳」等の提出又は提示を求めて確認する。ロ 「補填額・負担額調書」の⑧ハ欄に記載された数値（上記イ③の値）が85以上115以下であるときは、出向労働者に対して出向期間中の労働日に通常支払われる賃金の額が、概ね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であるとして差し支えない。

なお、当該数値が115を超える場合にあっては、事業所から事情を聴取し、ベースアップの実施等合理的な理由のある場合は上記と同様に取り扱って差し支えない。

0900 支給決定

0901 支給決定通知

イ 管轄労働局長は、第1共通要領の0302の各事項について審査した上で、助成金の支給・不支給を決定するものとする。

ロ 管轄労働局長は、支給・不支給を決定したときは、「雇用調整助成金支給決定通知書」（様式第10号。以下「支給決定通知書」という。）等により支給申請をした事業主に通知する。

ハ 管轄労働局長は、0702ロにより保存した支給台帳に所要事項を記載するとともに、支給決定通知書の写しを一緒に綴じ、保存する。

ニ 上記ハにより保存する文書は、雇用調整助成金の支給事務を行ううえで、必要な記録を残すための重要な書類であるため、編綴、保存及び廃棄に当たっては、以下の点を踏まえ紛失や誤廃棄することがないように留意すること。

(イ) 文書の保存年限

雇用調整助成金の支給に係る文書の保存年限は、支給決定日の属する年度の翌年度の4月1日から起算して5年であること。

(ロ) 同一事業所について年度をまたいで支給している場合

誤って前年度の支給決定に係る文書と合わせて廃棄することの無いよう、インデックスを挿入する等により、年度の区分を明確にすること。

(ハ) 保存文書の廃棄

保存年限満了後であっても、内閣府より文書廃棄について同意を得られたことが確認できるまでは文書を廃棄してはならないこと。

(ニ) 保存文書の利用

業務上の必要により保存文書を利用する必要がある場合は、写しを利用することとし、原本は写しを取った後、速やかに元に戻すこと。

0902 出向先事業所を管轄する都道府県労働局長への連絡

管轄労働局長は、0901により支給・不支給をしたときは、通知した支給決定通知書の写しを、出向先事業所を管轄する都道府県労働局長へ送付する。

0903 休業等台帳・出向台帳への記載及び書類の保存

管轄労働局長は、助成金の支給の決定又はその取消しを行ったときは、その後、休業等台帳又は出向台帳に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）その他の関係書類を保存するものとする。

1000 返還等

1001 返還

- イ 管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する場合には、「雇用調整助成金支給決定取消通知書」(様式第11号)等により、当該事業主に対して、(イ)から(ハ)に掲げる額に係る支給決定を取り消す旨の通知を行うものとする。また、第1共通要領0703に定める不支給措置期間の通知は、「雇用調整助成金不支給措置期間通知書」(様式第12号)により通知するものとする。
- (イ) 偽りその他不正の行為によって助成金の支給を受けた場合 支給した助成金の全部又は不正発生日を含む判定基礎期間(出向の場合は支給対象期。以下、1001において同じ。)以降の休業等又は出向に対して支給した助成金の全部の額
- (ロ) 助成金の支給すべき額を超えて助成金の支給を受けた場合 当該支給すべき額を超えて支払われた部分の額
- (ハ) 労働基準法第26条の規定に違反して支払った手当について助成金の支給を受けた場合 助成金のうち当該違反して支払った手当に係る部分の額
- ロ 助成金の支給を受けた事業主が不正受給を行った場合、上記イ(イ)の返還額に加え、偽りその他不正の行為があった判定基礎期間に係る返還額の2割に相当する額を支払う義務を負う。

1002 連帯債務

「第1共通要領」の0802の定めによる。

1100 附則

1100 a 附則

1101 a 公共職業安定所長への業務の委任

当分の間、管轄労働局長は、0502、0600、0702、0800に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1102 a 各種様式及び事業主の独自様式の特例

助成金の事務に係る様式は、別添の様式のとおりとする。

なお、次に掲げる様式以外の様式については、支給審査等を妨げないものであって、かつ、所定の事項が記載されていれば、事業主が作成した任意の様式を用いて差し支えない。

- ・様式第1号(1)
 - ・様式第2号(1)
 - ・様式第3号(1)
 - ・様式第5号(1)
 - ・様式第6号(1)
-

1103 a 欠番

1104 a 欠番

1105 a 欠番

1106 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年2月14日施行・令和2年2月28日改定・令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和3年2月8日改定・令和3年2月22日改定・令和3年4月30日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日・令和4年9月30日改定・令和4年11月30日改定・令和5年4月1日改定）

次のイからフに掲げる措置は、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って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日までの期間中にあるもの（以下1106aから1109a及び1111aから1116aにおいて「特例事業主」という。）が行う、令和2年1月24日から令和4年11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について適用するものとする。

イ 生産量要件の特例

特例事業主については、0301 a イ (イ) a 中「3か月間」とあるのは、「1か月間」とする。

生産量要件の比較については、原則、計画届の提出日の属する月の前月の実績と、前年同月との比較により行うものとする。

ただし、生産指標について前年同期と比較することが適当ではないと認められる場合（雇用保険適用事業所の設置日から1年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない（令和5年9月29日）

場合等も含む。)は、0301 a イ (イ) a 中「最近 3 か月間の月平均値が前年同期 (雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。) に比べ」の比較に用いる月 (以下、「比較月」という。) について、以下のとおり読み替えることができるものとする。

①「最近 1 か月間 (計画届の提出日の属する月の前月) の値が前々年又は 3 年前同期 1 か月分 (雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。) に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができるものとする。

上記、①によっても比較月に売上がないなど、要件を満たさない場合のみ、以下の読み替えもできるものとする。

②「最近 1 か月間 (計画届の提出日の属する月の前月) の値が事業の開始期または、立ち上げ期等によりその他の比較月 (ただし、計画届の提出日の属する月の前々月から直近 1 年間の指標とする。) を用いることが適切だと認められる 1 か月 (雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。) に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができるものとする。

また、雇用保険適用事業所の設置後 1 年未満の事業主等に係る平均賃金額の算定方法については、1101b コによる改正前の 0402a ロの規定によらず、0402a ハ、ニのほか比較月の月次の実績を確認できる書類を提出させ、年換算による算定をするものとする。

この場合の助成金等に係る事務手続きについては、0501 ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」 (様式第 1 号 (2) 及び様式第 2 号 (2))。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。)」及び 0601 a ロ及び 0602 a イ中の「事業活動の状況に関する申出書」を「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 (新型コロナウイルス感染症関係) (様式新特第 4 号)」に、読み替えることとする。

ロ 雇用量要件の特例

特例事業主については、0301 a イ (イ) b の規定は適用しないこととする。

ハ 支給限度日数の特例

特例事業主が実施した休業等の日数は、0403a のただし書きの規定は適用しないこととし、同ただし書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ニ 対象被保険者の特例

特例事業主については、0303a のイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ホ クーリング期間の特例

特例事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ヘ 短時間休業の特例

新型コロナウイルス感染症に伴う特例期間においては、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして労使協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、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、一度に休業させる人数に関わらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの (個々の労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など) については、本特例においても短時間休業とはならない。

(令和 5 年 9 月 29 日)

- ① 部門ごとの短時間休業を可能とする
(例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)
- ② 常時配置が必要な者やコアメンバーを除いて短時間休業を可能とする
(例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業)
- ③ 同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とする
(例：8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

ト 休業規模要件の特例

0301b ハ及び 0804a に関して、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に15分の1（中小企業事業主にあつては、20分の1）を乗じて得た日数以上」とあるのは、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に30分の1（中小企業事業主にあつては、40分の1）を乗じて得た日数以上」とする。

なお、休業規模要件の確認対象となる対象労働者については、①助成金で定める対象労働者のみにより確認するものとするが、例外として②緊急雇用安定助成金で定める対象労働者で要件を満たしていればよいものとする。

チ 残業相殺の特例

特例事業主については、1101b コによる改正前の 0402a ヘ及び 0808a の規定は適用しないこととする。

リ 直前の1年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱いについて

特例事業主については、1101b コによる改正前の 0402a ホの規定は適用しないこととする。

ヌ 簡素化の特例

(イ) 休業等を実施する前に労働組合等との協定を締結し、休業等実施計画届の提出時に当該協定書を添付する必要があるところ、新型コロナウイルス感染症の影響によって労働組合等との協定を締結することが困難である事業主については、労働組合等との確約書等による代替可能とする。

なお、労働組合の組合員名簿等の組合員数を証明する書類及び労働者代表選任書並びに委任状等の書類は休業等実績一覧表等所定の様式への代表者による署名又は記名により代替可能とする。

(ロ) 賃金台帳等の、休業手当等の額を確認する書類の簡素化について、現在、1101b ワによる改正前の 0302b ハにおいて、賃金台帳及び対象労働者に対し支払われた手当等の額が明らかにされた書類を事業所から労働局等へ提出することとしている。当該書類については、休業等の日又は時間に支払われた手当又は賃金（以下「休業手当等」という。）が、労働日又は労働時間について支払われた基本賃金、扶養手当その他の賃金と明確に区分されて記載されていることが必要であるところ、新型コロナウイルス感染症の影響により助成金を利用する事業主に限り、休業手当等の額が賃金の額と同額である場合には、休業手当等の額を区分しないことを認める。ただし、0302b ロ(ロ) b の書類については、当面の間、申請する休業等の判定基礎期間の初日が、雇用保険適用事業所設置後1年以上経過する日以前である場合は、0701 イ(ニ)の規定の適用については、「0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類（0302b ロ(ロ) bを除く。）」とあるのは、「0302b ロに示す労働・休日及び休業

(令和5年9月29日)

- ・教育訓練の実績に関する確認書類」とする。
- (ハ) 対象期間における2回目以降の申請時において、重複する添付書類を省略することができるものとする。
- (ニ) 0605a の中小企業事業主であることの確認について、人数要件を満たす場合は他の書類の添付を省略できるものとする。
- (ホ) 休業等支給申請書及び助成額算定書について、自動計算等ができる様式を作成したので、積極的に活用を促すこと。ただし、事業主において、従前の様式を希望する場合には、通常時の様式によって受理することもできるものとする。
- (ヘ) 緊急雇用安定助成金と同時に申請があった場合に、重複する書類及び記載事項は、省略可能とする。
- (ト) 計画届について、2回目以降の届出について省略できるものとする。

ル 対象期間の特例

対象期間の初日が令和2年1月24日から令和3年11月30日までの間にある特例事業主については、0302 a イの規定にかかわらず、対象期間を令和4年11月30日までとする。なお、令和4年12月1日以降における特例事業主の対象期間の取扱いについては1114aによる。

その際、令和4年度労働保険の年度更新により令和3年度の労働保険に係る確定保険料申告書の受理日（又は「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」の労働保険事務組合への提出日）より前に申請を行う場合、事業主は次の①及び②の申し出を行うことができるものとする。

- ① 対象期間の初日から1年又は2年を経過する日の翌日以降に判定基礎期間の初日がある初回の支給申請において、事業主から対象期間の初日及び確認書類を提示して企業規模の変更に係る申し出があった場合には、管轄労働局長は、0605 a に準じて、当該判定基礎期間における常時雇用する労働者の数、資本の額等により中小企業事業主であることを再確認すること。再確認結果については、支給申請書の企業規模記載欄下に対象期間の初日と共に記載し、当該判定基礎期間以降、再確認結果に基づき助成金の支給を行うこととする。
- ② 対象期間の初日から1年又は2年を経過する日の翌日以降に判定基礎期間の初日がある初回の支給申請において、新たな年度に係る確定保険料が確定したのから、支給申請時に平均賃金額の算定年度の更新に係る申し出があった場合には、管轄労働局長は、1101b コによる改正前の0402 a ロの規定にかかわらず、当該支給申請以降に行う支給決定について当該申し出のあった年度の賃金総額及び平均被保険者数により平均賃金額を算定することができるものとする。なお、1109 a ハ(イ)の方法により平均賃金額の算定を行うものについても同様の取扱いとする。

ヲ 平均賃金額の算定に用いる年度の変更

令和4年度労働保険の年度更新により令和3年度の労働保険に係る確定保険料申告書の受理日（又は「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」の労働保険事務組合への提出日）以降に申請を行う場合は、最初の申請において、1101b コによる改正前の0402a ロに準じて、当該確定保険料に係る1101b コによる改正前の0302b ロの書類により平均賃金の算定を行うとともに、事業主から企業規模の変更の申し出があった場合は、0605a に

(令和5年9月29日)

準じて、中小企業事業主であることの確認を行うこととする。なお、1109a ハ(イ)の方法により平均賃金額の算定を行うものについては、令和4年6月1日以降に申請を行う場合は、最初の申請において、1109a ハ(イ)中「初回の判定基礎期間の初日が属する年度(4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。)又は前の年度(以下「前年度」という。)」を「令和3年度又は令和4年度」と読み替えて平均賃金の算定及び中小企業事業主の確認を行うこととする。

1107 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急特定地域（北海道））（令和2年3月10日施行・令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定）

イ 支給限度日数の特例

対象期間の初日が令和2年2月28日から令和2年4月2日までにある、新型コロナウイルス感染症に際し厚生労働大臣の指定する地域の区域内に事業所が所在する特例事業主(以下「緊急特定地域の特例事業主」という。)が実施した休業等の日数は、0403aの但し書きの規定は適用しないこととし、同但し書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ロ 対象被保険者の特例

緊急特定地域の特例事業主については、0303aのイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ハ クーリング期間の特例

緊急特定地域の特例事業主については、0302aのロの規定は適用しないこととする。

ニ 助成率の特例

緊急特定地域の特例事業主の休業(教育訓練、出向を含まない。)に係る助成率については、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間(以下、「緊急特定地域の特例期間」という。)中、0401aに規定する「2分の1(中小企業にあっては、3分の2)」とあるのは、「3分の2(中小企業にあっては、5分の4)」に読み替えるものとし、緊急特定地域の特例期間中の休業は本助成率を適用するものとする。(※助成率については、令和2年3月31日までは当該規程により、令和2年4月1日からは1108aのハによるものとする)

ホ 生産量要件の特例

緊急特定地域の特例事業主については、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間、0301aイ(イ)aの規定を満たすものとして取り扱う。なお、本特例が適用された事業主について、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間の後、引き続き助成金を受けようとする場合は、厚生労働大臣が定める期間後に始まる最初の判定基礎期間について「事業活動の状況に関する申出書」を提出し、管轄労働局長は0301aイ(イ)aの規定を満たすか確認を行うものとするが、0301aイ(イ)a中「10%以上減少」とあるのは「5%以上減少」と読み替えて確認できるとする。

ヘ 風俗営業等関係事業主に関する特例

令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間中、雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302ニ(ロ)は適用しないものとする。

1108 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急対応期間特例）（令和5年9月29日）

(令和2年4月10日施行・令和2年4月22日改定・令和2年5月19日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和3年2月8日改定・令和3年4月30日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日・令和4年9月30日改定・令和4年11月30日改定・令和5年4月1日改定)

イ 生産量要件の特例

令和2年4月1日から令和4年9月30日に対象期間の初日がある特例事業主の場合、0301aイ(イ) a中「10%以上減少」とあるのは、「5%以上減少」とし、令和4年10月1日から同年11月30日に対象期間の初日がある特例事業主の場合は、0301aイ(イ) aにより「10%以上減少」とする。

なお、1107aのホに関して、緊急特定地域(北海道)は、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間において従前の例による。

ロ 支給限度日数の特例

判定基礎期間に令和2年4月1日から令和4年11月30日(以下「緊急対応期間」という。)を1日でも含む場合、特例事業主(既に休業等を実施している特例事業主を含む。)が実施した休業等の日数は、当該判定基礎期間のすべての休業等の実施日に0403aただし書きの規定は適用せず、当該休業等の日数については、限度日数である100日とは別に使用できるものとする。

ハ 上限額の特例

緊急対応期間を1日でも含む判定基礎期間において、特例事業主が実施した休業等(出向を含まない)に係る日額の最高額については、0401aにおいて、次の(イ)、(ロ)、(ハ)及び(ニ)に掲げる判定基礎期間ごとに、それぞれに定める読み替えを行うものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。なお、令和4年10月1日から同年11月30日を1日でも含む判定基礎期間((ニ)に該当するものを除く)については、0401aの「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」の読み替えは行わない。

(イ) 令和2年4月1日から令和3年4月30日を1日でも含む判定基礎期間

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万5千円を超えるときは、1万5千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

(ロ) 令和3年5月1日から同年12月31日を1日でも含む判定基礎期間((イ)に該当するものを除く。)

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万3千5百円を超えるときは、1万3千5百円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

(ハ) 令和4年1月1日から同年2月28日を1日でも含む判定基礎期間((ロ)に該当するものを除く。)

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万1千円を超えるときは、1万1千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

(令和5年9月29日)

(ニ) 令和4年3月1日から同年9月30日を1日でも含む判定基礎期間（(ハ)に該当するものを除く。）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「9千円を超えるときは、9千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

二 助成率の特例

緊急対応期間を1日でも含む判定基礎期間において、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）の休業等（出向を含まない）に係る助成率については、0401aに規定する「2分の1（中小企業にあっては、3分の2）」とあるのは、「3分の2（中小企業にあっては、5分の4）」に読み替えるものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

ただし、緊急対応期間を1日でも含む判定基礎期間において、特例事業主が、1判定基礎期間毎に、以下の【雇用維持要件】を満たす場合は、当該判定基礎期間については、次の(イ)及び(ロ)に掲げる判定基礎期間ごとに、それぞれに定める読み替えを行うものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。（上乗せ助成の特例）

(イ) 令和2年4月1日から令和3年4月30日を1日でも含む判定基礎期間

上記「2分の1（中小企業にあっては、3分の2）」を「4分の3（中小企業にあっては、10分の10）」に読み替える。

(ロ) 令和3年5月1日から令和4年11月30日を1日でも含む判定基礎期間（(イ)に該当するものを除く。）

上記「2分の1（中小企業にあっては、3分の2）」を「4分の3（中小企業にあっては、10分の9）」に読み替える。

【雇用維持要件】

次の1及び2の要件を満たすこと。

- 1 1判定基礎期間の末日において、特例事業主に雇用されている労働者（雇用保険未加入者を含む）及び派遣労働者として当該事業主の事業所に役務の提供を行っている者（以下「事業所労働者」という。）の数が、令和2年1月24日（ただし上記ハのなお書き、(ハ)又は(ニ)に該当する場合は令和3年1月8日）から判定基礎期間の末日まで（以下、「比較期間」という。）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。ただし、業界特有の理由等により、例年特定の季節において事業所労働者の数の増減がやむえない事情等である場合には、要件を満たすものとするができる。
- 2 比較期間中に、次に掲げる解雇等（解雇予告を含む。以下同じ。）を行わないこと。
なお、以下については、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇等も含むことに留意すること。
 - 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、解雇又は退職勧奨（労働者が同意した場合も含む。）等により事業主都合による離職をさせること
 - 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、中途契約解除等により事業主都合による離職をさ

（令和5年9月29日）

せること

- 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、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除

【雇用維持要件の確認】

事業所労働者数が、判定基礎期間の末日において、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であることを以下により確認する。

- ① 原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載する「様式新特第6号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。
- ② ただし、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均については、ハローワークシステムを用いて雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳によって雇用調整助成金の対象労働者が5分の4以上であることを確認することとする。
- ③ 判定基礎期間の末日の事業所労働者数の確認についても上記②と同様とする。解雇等のないことについては、以下により確認する。
 - ① 原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載する「様式新特第6号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。
 - ② 比較期間中に、事業所労働者について解雇等を行わなかったことについて、雇用保険被保険者については、ハローワークシステムを用いて、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ホ 教育訓練の緊急対応期間特例

緊急対応期間中、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）については、0301bのニ（ハ）の規定にかかわらず、その教育訓練の受講日において受講者を業務に就かせることができるものとする（ただし、業務中に訓練を実施することはできないものとする）。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合研修等の実施が難しい状況であることに鑑み、0301bトにおいて、従前認めていなかった以下の教育訓練を緊急対応期間においては認めるものとする。

- ・ 自宅などで行う学習形態の訓練（サテライトオフィス等も認める）（この場合、0301bト（ロ）、（ハ）、（リ）、（ヌ）及び（七）を緩和できるものとする）
- ・ 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練（この場合、0301bト（ロ）及び（七）を緩和できるものとする）
- ・ 繰り返しの教育訓練が必要なものについて、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する訓練（※同一の対象期間における再訓練は認めない）について、緊急対応期間中においては、認めるものとする。（0301bト（七）を緩和できるものとする）
- ・ 自宅等で実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、その企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられている訓練も認めるものとする。（この場合、0301bト（ハ）、（ヌ）及び（七）を緩和できるものとする。ただし、OJTは引き続き不可とする）
- ・ 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、社内において、自社職員である指導員が、一般的に教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有するならば、当該指導員による訓練も認めるも

（令和5年9月29日）

のとする。（この場合、0301b ト（リ）及び（ヲ）を緩和できるものとする）

・ 経営上・事業上の理由により技能実習を行わせることが困難となったため、技能実習実施困難時届出書を外国人技能実習機構に提出した事業主については、外国人技能実習生に対する訓練を認めるものとする。（この場合、0301b ト（カ）を緩和できるものとする）

なお、自宅などで行う学習形態の訓練については、片方向受講・双方向受講いずれも可とする。ただし、訓練実績については、従前のおり、カリキュラムを提出させ、当該教育訓練が、全日か半日か確認することとし、訓練実施後には、レポート等習熟度が把握できるものを提出させることとする。（特に、自宅等で実施した訓練については、具体的にレポートを記載させること）

また、緊急対応期間中に訓練を実施した特例事業所については、0401a に規定する「訓練費（休業等延日数のうち助成金の対象となる教育訓練の日数に1,200円を乗じて得た額）」とあるのは、「訓練費（助成金の対象となる教育訓練の日数（半日にわたり行った場合の日数は0.5日として計算する。）に1,800円（中小企業にあつては、2,400円）を乗じて得た額」に読み替えることとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

本特例の実施に伴い、自宅などで行う学習形態の訓練の場合など、必要な知識・技能を有する指導員又は講師により行われることを確認できる書類など、証明が不要となる書類の整備については、不要とする。

へ 風俗営業等関係事業主に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ニ（ロ）は適用しないものとする。

ト 労働保険料を納付していない事業主等に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ロは適用しないものとする。

チ 労働関係法令違反事業主に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ハは適用しないものとする。その際、緊急対応期間中に雇用調整助成金を受給した期間（緊急対応期間中かつ第1 共通要領 0302 ハにより不支給要件に該当する期間（以下「不支給期間」という。）中に設定し、助成金を受けた判定基礎期間の累計日数）を雇用調整助成金に係る不支給期間として追加する。

なお、不支給期間については1114a に規定する経過措置期間終了日、又は元々の不支給期間の終了日のいずれか遅い日の翌日より設定するが、判定基礎期間の初日が令和5年3月31日以前の休業等については第1 共通要領 0302 ハは適用しない。

リ 不正受給に係る不支給措置がとられている事業主に関する特例

第1 共通要領 0702 の不支給措置がとられている事業主（第1 共通要領 0801 イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主（不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。）である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。）については、緊急対応期間内にある判定基礎期間に限り、特例として、第1 共通要領 0302 イは適用しないものとする。

（令和5年9月29日）

本特例を適用した場合は、緊急対応期間に雇用調整助成金を受給した期間（平成31年4月1日以降に支給申請した助成金の不正受給により不支給措置がとられている事業主の場合であって、本特例により緊急対応期間に受給した雇用保険の適用事業所が複数ある場合は、これらの事業所が受給した期間のうち最も長くなる受給期間。以下「受給期間」という。）を雇用調整助成金に係る不支給措置期間として追加する。なお、不支給措置期間については1114aに規定する経過措置期間終了日、又は元々の不支給措置期間の終了日のいずれか遅い日の翌日より設定するが、判定基礎期間の初日が令和5年3月31日以前の休業等については第1 共通要領 0302 イは適用しない。また、この「受給期間」とは緊急対応期間中かつ不支給措置期間中に設定し、助成を受けた判定基礎期間の累計日数をいう。

本特例を適用して行った支給申請について不正受給を行った場合、第1 共通要領 0702の不支給措置がとられるとともに、受給期間を不支給措置期間に追加する。この場合、第1 共通要領 0801 ロに定める「返還を求めた額（個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合はその額。）の2割に相当する額」は「返還を求めた額（個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合はその額。）の20割に相当する額」と読み替える。

ヌ 出向に関する特例

特例事業主は、0301c ト（ロ）において、緊急対応期間中に開始する出向については、「3か月以上1年以内」とあるのは、「1か月以上1年以内」と読み替えるものとする。

1109 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（簡素化特例）（令和2年5月19日施行・令和2年6月12日改定・令和2年8月25日改定・令和2年12月28日改定・令和4年11月30日改定）

次のイからホに掲げる措置は、1106aに規定する特例事業主が行う、令和2年1月24日から令和4年11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について適用するものとする。

イ 小規模事業所の事業主に対する支給額

特例事業主のうち小規模事業所の事業主（常時雇用する労働者が概ね20人以下の事業主のことをいう。以下、「小規模事業主」という。）が実施した休業等に係る助成金の支給額は、0401a及び1101b コによる改正前の0402a イの「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額」を「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して当該事業主が実際に支払った当該助成金の対象となる休業等に係る休業手当又は賃金の総額（以下、「休業手当等総額」という。）」に、1101b コによる改正前の0402a イの「ロに定める平均賃金額（1人1日分）に、休業等協定により定められた手当又は賃金の支払い率を乗じて得た額「基準賃金額」に休業等延日数を乗じて得た額とし、これに助成率を乗じることにより得た額」を「休業手当等総額に助成率を乗じることにより得た額」に読み替えることができることとし、当該事業主がいずれかの算定方法を選択できることとする。

ロ 小規模事業所の事業主の休業規模要件の確認

小規模事業主による、休業規模要件の確認について、1106 a トに関わらず、対象労働者2人あたり1日以上休業していることを確認できれば、当該要件を満たしているものとする（令和5年9月29日）

る。

ハ 支給額の算定方法

特例事業主が実施した休業等に係る助成金の支給額の算定方法に係る平均賃金額（1人1日分）は、1101b コによる改正前の 0402a ロ、ハ又はニの規定のほか、次の方法により算定することができるものとする。

なお、次の(イ)の方法により算定した場合は、原則として、所得税法施行規則（昭和40年大蔵省令第11号）第80条及び第104条並びに平成20年6月23日付け課法8-3ほか2課共同「源泉所得税の納付書兼所得税徴収高の計算書の様式について」（事務運営指針）に規定する別紙3「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（一般用）の様式」又は別紙4「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納期特例分）の様式」（以下「所得税徴収高計算書」という。）を支給申請の際に添付することとする。

(イ) 平均賃金額

平均賃金額（1人1日分）は、初回の判定基礎期間の初日が属する年度（4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。）又は前の年度（以下「前年度」という。）の任意の月に提出した給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書に記載された俸給給料等(01)欄の「支給額」を同欄の「人員」及び当該計算書を提出した月が属する年度の任意の1か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日数で除して1日分としたものである。

(ロ) 「所定労働日数」（年間での算定）（確定保険料申告書を活用して算定する場合）

年間所定労働日数は、前年度の任意の1か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日数に12を乗じた日数により算定することができるほか、次のa～cのいずれかにより算定することができることとする。

なお、週休1日制や週休3日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

a 週休2日制（国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第2条に規定する祝日等（以下、「祝日等」という。）が労働日である場合）が大多数を占める場合は、年間261日

b 週休2日制（祝日等が休日である場合）が大多数を占める場合は、年間240日

c 雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数（同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。）及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例) 正社員：週休2日（祝日勤務）10人

→ 上記aにより261日が正社員の年間所定労働日数

パート：年間160日勤務 4人、年間180日勤務 6人

→ 最も人数の多い年間180日がパートの年間所定労働日数

$[261日 \times 10人(正社員) + 180日 \times 10人(パート)] \div 20人(全員)$
=220.5（切り捨て）

よって、年間所定労働日数は220日とすることができる。

(ハ) 「所定労働日数」（月間での算定）（所得税徴収高計算書を活用する場合等、1か月（令和5年9月29日）

単位で算定する場合)

月間所定労働日数は、対象労働者数及び所定労働日数の加重平均により算定することができるほか、次の a～c のいずれかにより算定できることとする。

なお、週休 1 日制や週休 3 日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

- a 週休 2 日制（祝日等が労働日である場合）が大多数を占める場合は、月 22 日
- b 週休 2 日制（祝日等が休日である場合）が大多数を占める場合は、月 20 日
- c 雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数（同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。）及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例 1) 正社員：週休 2 日（祝日勤務）20 人

→ 上記 a により 22 日が正社員の月間所定労働日数

パート：月 15 日勤務 4 人、月 16 日勤務 10 人、月 17 日勤務 6 人

→ 最も人数の多い月 16 日がパートの月間所定労働日数

$$[22 \text{ 日} \times 20 \text{ 人 (正社員)} + 16 \text{ 日} \times 20 \text{ 人 (パート)}] \div 40 \text{ 人 (全員)} \\ = 19$$

よって、月間所定労働日数は 19 日とすることができる。

例 2) 正社員：週休 2 日（祝日勤務）10 人

→ 上記 a により 22 日が正社員の月間所定労働日数

パート：週 3 日勤務 6 人、週 4 日勤務 4 人

→ 最も人数の多い週 3 日（月 13 日）がパートの月間所定労働日数
（週 3 日 \times 52 週 \div 12 月 = 13（月 13 日））

$$[22 \text{ 日} \times 10 \text{ 人 (正社員)} + 13 \text{ 日} \times 10 \text{ 人 (パート)}] \div 20 \text{ 人 (全員)} \\ = 17.5 \text{ (切り捨て)}$$

よって、月間所定労働日数は 17 日とすることができる。

二 複数の休業手当支払い率に係る算定方法

同一の判定基礎期間において、休業協定書により定めた労働者に対する雇用調整助成金の助成額を算定する際に用いる休業手当等の支払い率(以下、「支払い率」という。)が労働者により異なっている場合、特例事業主は原則として、当該支払率が適用される労働者数が最も多い支払い率により支給申請をすることとする。

ただし、複数の支払い率の単純平均又は複数の支払い率及び当該支払い率が適用される労働者数による加重平均によって算定した支払い率により支給申請を行うこともできることとする。

例) 支払い率 60%の労働者 5人

支払い率 80%の労働者 2人

支払い率 100%の労働者 3人

原則：適用される労働者が最も多い 60%が支払い率

このほか、単純平均（ $(60+80+100) \div 3 = 80$ ）80%が支払い率

加重平均（ $60 \times 5 + 80 \times 2 + 100 \times 3 \div 10 = 76$ ）76%が支払い率

（令和 5 年 9 月 29 日）

のいずれかを用いることもできる。

ホ 休業等実施計画届（様式第1号（1））の提出を不要とすること

休業等に係る助成金を受けようとする特例事業主は、0501イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とする。

ただし、0501ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

また、この場合における生産量要件の確認については、1106aイ中「計画届の提出日の属する月の前月」を「初回の判定基礎期間（複数の判定基礎期間がある場合にはいずれかの判定基礎期間）の初日が属する月（1109aにおいて「判定月」という。）又は判定月の前月若しくは判定月の前々月のいずれかの月」と「計画届の提出日の属する月の前々月」を「判定月の前月」と読み替えることとする。

なお、計画届を提出しない場合の支給申請書の提出期限については、0701に基づき支給対象期間の末日の翌日から起算して、2か月以内に支給申請するものとする。

1110a 令和2年7月豪雨の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年8月25日施行）

イ 本特例の対象となる事業主及び休業等

本特例の対象となる事業主（以下、特例対象事業主という。）は、令和2年7月豪雨の災害に伴う「経済上の理由」（その具体的な範囲の考え方については、平成28年9月23日付け雇発企0923第1号「平成28年8月16日から9月1日までの間の暴風雨及び豪雨による災害に伴う雇用調整助成金の「経済上の理由」の取り扱いについて」によること。以下、同じ。）により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主とし、対象となる休業等については、対象期間の初日が令和2年7月4日から令和3年1月3日までにあるものとする。

ロ 生産量要件の特例

特例対象事業主については、0301aイ（イ）a中「3か月間」とあるのは、「1か月間」とする。

なお、事業所を設置して1年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は、0301aイ（イ）a中「最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ」を「最近1か月間の値が令和2年7月豪雨前の1か月に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができる。この場合、令和2年7月豪雨より前に比較対象となる1か月がない場合、令和2年7月豪雨より後に事業所を設置した場合は当然特例の対象とならないので留意すること。

ハ 雇用量要件の特例

特例対象事業主については、0301aイ（イ）bの規定は適用しないこととする。

ニ 支給限度日数の特例

特例対象事業主が実施した休業等の日数については、0403aの但し書きの規定は適用しないこととし、同但し書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ホ 対象被保険者の特例

特例対象事業主については、0303aのイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ヘ クーリング期間の特例

（令和5年9月29日）

特例対象事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ト 助成率の特例

山形県、長野県、岐阜県、島根県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県及び鹿児島県の区域内に事業所が所在する特例対象事業主の休業（教育訓練、出向を含まない。）に係る助成率については、0401a に規定する「2分の1（中小企業にあつては、3分の2）」とあるのは、「3分の2（中小企業にあつては、5分の4）」に読み替えるものとし、対象期間中の休業は本助成率を適用するものとする。

チ 支給限度日数の引き上げの特例

山形県、長野県、岐阜県、島根県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県及び鹿児島県の区域内に事業所が所在する特例対象事業主の休業等については、0403a のイに規定する「100日」とあるのは「300日」に読み替えることとする。

リ 事務手続き

(イ) 本特例に係る事務手続きについては、0501 イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とする。ただし、0501 ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

これにより、ロの「最近1か月」とは、初回の支給申請から見て最近の1か月（暦月または賃金締切期間）となる。

支給申請については、0701 及び1106 a ハまた書きの規定は適用せず、令和2年7月4日から令和2年7月31日までに判定基礎期間の初日がある休業等については、令和2年10月31日まで申請ができるものとする。

また、0501 ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第1号（2）及び様式第2号（2）。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」及び0601 a ロ及び0602 a イ中の「事業活動の状況に関する申出書」を「「雇用調整助成金（休業等）支給申請書 兼 雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式特第13号）」に、読み替えることとする。

(ロ) 休業等を実施する前に労働組合等との協定を締結し、休業等実施計画届の提出時に当該協定書を添付する必要があるところ、労働組合の組合員名簿等の組合員数を証明する書類及び労働者代表選任書並びに委任状等の書類は、労働者の代表者が休業等実績一覧表に署名又は記名することにより代替可能とする。

ヌ 書類の整備等

雇用調整助成金の支給要件として、0302b 及び0302c において、支給手続きのために必要となる関係書類は整備、保管をしなければならないと規定しているところであるが、令和2年7月豪雨の災害に伴い、これが困難である場合には、当該要件は適用しないこととする。

また、これに伴い、0501 及び0701 において、支給申請書の提出時に添付を求めている書類についても提出が困難である場合には、事業主の疎明書（任意様式）により代替しても差し支えない。

ただし、当該取り扱いを行った場合において、書類の提出が可能となった時点で書類の提出を求めることとする。

1111 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急事態宣言等対応特例）（令和3年1月21日施行・令和3年2月8日改定・令和3年2月22日改定・令和3（令和5年9月29日）

年 2 月 26 日改定・令和 3 年 3 月 5 日改定・令和 3 年 4 月 30 日改定・令和 3 年 5 月 21 日改定
・令和 4 年 11 月 30 日改定)

次のイからハに掲げる措置は、1106a に規定する特例事業主が行う、令和 2 年 1 月 24 日から令和 4 年 11 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について適用するものとする。

イ 助成率に関する特例

(イ) 本特例の対象となる事業主

次の a、b 又は c のいずれかに該当する特例事業主

- a 新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）（以下「特措法」という。）第 32 条第 1 項に基づく緊急事態宣言（令和 3 年 1 月 7 日にされたものに限る。）に伴い、緊急事態措置の対象区域の属する都道府県（以下、この 1111 a において「特定都道府県」という。）の知事による、特措法第 18 条に規定する基本的対処方針（以下「基本的対処方針」という。）に沿った要請又は特措法に基づかない働きかけ（特定都道府県の知事が独自に実施したもの）（以下「要請等」という。）を受けて、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて、特措法施行令第 11 条に定める施設（※ 1。ただし、感染防止策の徹底のみの要請対象施設は除く。以下同じ。）の内、特定都道府県内に所在し、要請等の対象となる全ての施設（※ 2。以下同じ。）において、要請等の内容を満たす営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることに協力する大企業事業主

(※ 1 特措法施行令第 11 条に定める施設)

(三から十四に掲げる施設にあつては、その建設物の床面積の合計が 1000 平方メートルを超えるものに限る。)

- 一 学校（三に掲げるものを除く。）
- 二 保育所、介護老人保健施設その他これらに類する通所又は短期間の入所により利用される福祉サービス又は保健医療サービスを提供する施設（通所又は短期間の入所の用に供する部分に限る。）
- 三 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する大学、同法第二百二十四条に規定する専修学校（同法第二百五条第一項に規定する高等課程を除く。）、同法第三百三十四条第一項に規定する各種学校その他これらに類する教育施設
- 四 劇場、観覧場、映画館又は演芸場
- 五 集会場又は公会堂
- 六 展示場
- 七 百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗（食品、医薬品、医療機器その他衛生用品、再生医療等製品又は燃料その他生活に欠くことができない物品として厚生労働大臣が定めるものの売場を除く。）
- 八 ホテル又は旅館（集会の用に供する部分に限る。）
- 九 体育館、水泳場、ボーリング場その他これらに類する運動施設又は遊技場
- 十 博物館、美術館又は図書館

(令和 5 年 9 月 29 日)

- 十一 キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類する遊興施設
- 十二 理髪店、質屋、貸衣装屋その他これらに類するサービス業を営む店舗
- 十三 自動車教習所、学習塾その他これらに類する学習支援業を営む施設
- 十四 飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設（十一に該当するものを除く。）
- 十五 三から十四までに掲げる施設であって、その建築物の床面積の合計が1000平方メートルを超えないもののうち、新型インフルエンザ等緊急事態において、新型インフルエンザ等の発生の状況、動向若しくは原因又は社会状況を踏まえ、新型インフルエンザ等のまん延を防止するため特措法第45条第2項の規定による要請を行うことが特に必要なものとして厚生労働大臣が定めて公示するもの

(※2 要請等対象施設)

(床面積の合計が1000平方メートルを超えないものも対象となる。)

- ① キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類する遊興施設の内食品衛生法上における飲食店営業の許可を受けている飲食店
 - ② 飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設（①に該当するものを除く。）
 - ③ 劇場、観覧場、映画館又は演芸場
 - ④ 集会場又は公会堂
 - ⑤ 展示場
 - ⑥ 百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗（食品、医薬品、医療機器その他衛生用品、再生医療等製品又は燃料その他生活に欠くことができない物品として厚生労働大臣が定めるものの売場を除く。）
 - ⑦ ホテル又は旅館（集会の用に供する部分に限る。）
 - ⑧ 体育館、水泳場、ボーリング場その他これらに類する運動施設又は遊技場
 - ⑨ 博物館、美術館又は図書館
 - ⑩ 遊興施設のうち、食品衛生法上における飲食店営業の許可を受けていない施設
 - ⑪ サービス業を営む店舗（生活必需サービスを除く。）
- b 特措法第31条の4第1項に基づくまん延防止等重点措置の公示に伴い、まん延防止等重点措置の対象区域のうち職業安定局長が別途定める区域（以下、この1111aにおいて「重点区域」という。）の属する都道府県の知事による基本的対処方針に沿った要請等を受けて、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間を通じて、特措法施行令第11条に定める施設の内、重点区域内に所在し、要請等の対象となる全ての施設において、要請等の内容を満たす営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限、又は飲食物の提供(利用者による酒類の店内持ち込みを含む。)若しくはカラオケ設備の利用自粛に協力する、要請等の対象となる業態に属する事業を行う大企業事業主

(令和5年9月29日)

- c 下記 (ハ) c の 3 か月間の生産指標の月平均値が前年又は前々年同期に比べ 30% 以上減少している全国の大企業事業主
- (ロ) 本特例の対象となる休業等
次の a、b 及び c に掲げる事業主ごとに、それぞれに定める休業等
- a 上記 (イ) a に規定する事業主
緊急事態措置を実施すべき期間（令和 3 年 1 月 7 日の緊急事態宣言によるものに限る。）中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、特定都道府県内に所在する要請等対象施設に関し、実施した休業等（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者（当該施設において、当該施設に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者（上記同様、当該催物に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者の休業等に限る。）
当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。
- b 上記 (イ) b に規定する事業主
重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、重点区域内に所在する要請等対象施設に関し、要請等の対象となる業態に関する労働者に対して実施した休業等（令和 3 年 4 月 30 日までに行われた休業等であって、実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者のものに限る。）
当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。
- c 上記 (イ) c に規定する事業主
令和 3 年 1 月 8 日から同年 4 月 30 日までの期間において実施した休業等
- (ハ) 本特例に係る確認書類
本特例の対象となる事業主及び休業等であることの確認については、次の a、b 及び c に掲げる事業主ごとに、それぞれの方法により行う。
- a 上記 (イ) a に規定する事業主
対象施設（施設の所在地が特定都道府県内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。
要請等の対象施設であること、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて営業時間

（令和 5 年 9 月 29 日）

の変更等に協力することについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）への記載により確認する。

催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び緊急事態措置を実施すべき期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの（任意のもので可）により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、特定都道府県において、緊急事態措置を実施すべき期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者であることについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）へ記載）により確認する。

対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

b 上記（イ）bに規定する事業主

対象施設（施設の所在地が重点区域内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者であって要請等の対象となる業態に従事するもの等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。

要請等の対象施設であること、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間を通じて営業時間の変更等に協力すること、要請等の対象となる業態に属する事業を営むことについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）への記載により確認する。

催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの（任意のもので可）により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、重点区域において、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者であることについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）へ記載）により確認する。

対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

c 上記（イ）cに規定する事業主

上記（イ）cに規定する事業主であることの確認については、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 業況特例（様式新特第4号（2））」により、経済上の理由については0601 a、生産指標については0603 aの規定のとおり確認することとする。この際、生産量要件の比較については、原則、令和3年1月（売上が確定していない等の理由により当該月を比較に用いることができない場合においては、その前月）から遡って3か月間の実績により行うものとするが、新たに本特例の適用を受けようとする事業主の判定基礎期間の初日が令和3年2月1日以降にある

（令和5年9月29日）

場合においては、当該判定基礎期間の初日が属する月から遡って3か月間の実績により行うものとする。

なお、新たに助成金を受給しようとする事業主が上記申出書を提出する場合にあつては、1106 a イの「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第4号）」の提出を省略することができることとし、上記（イ） c に規定する事業主であることの確認をもって、特例事業主としての生産指標を満たすものと取り扱って差し支えない。

(ニ) 適用される助成率

上記（ロ）に係る休業等については、1108a ニの規定にかかわらず、0401a 中「2分の1」とあるのは「5分の4」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。この際、次の a、b 及び c に掲げる事業主ごとに、それぞれに定める期間を1日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本助成率を適用するものとする。

ただし、本特例の対象となる事業主が1108 a ニの【雇用維持要件】を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「2分の1」を「10分の10」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。

a 上記（イ） a に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間

b 上記（イ） b に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和3年4月30日のうち、早い日付までの期間

c 上記（イ） c に規定する事業主

令和3年1月8日から同年4月30日までの期間

ロ 雇用維持要件に関する特例

上記イ（イ）に規定する事業主及び中小企業事業主であつて特例事業主であるものの1108 a ニに定める雇用維持要件については、次の a、b、c 及び d に掲げる事業主ごとにそれぞれに定める期間を1日でも含む判定基礎期間において、2の要件のみを満たしていれば足りることとし、「比較期間中」を「令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで」と読み替えて確認を行うこととする。

a 上記（イ） a に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間

b 上記（イ） b に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和3年4月30日のうち、早い日付までの期間

c 上記（イ） c に規定する事業主

令和3年1月8日から同年4月30日までの期間

（令和5年9月29日）

d 中小企業事業主であって特例事業主であるもの

令和3年1月8日から同年4月30日までの期間

ハ 上記イ又はロの特例に係る支給申請手続き

上記イ又はロの特例に係る支給申請であって、令和3年3月31日までに判定基礎期間の末日があるものについては、0701及び1109 aホの規定にかかわらず、同年5月31日まで支給申請ができるものとする。

1112 a **新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（地域特例）**（令和3年4月30日施行・令和3年5月21日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日・令和4年9月30日改定）

イ 対象となる事業主

次の（イ）又は（ロ）のいずれかに該当する特例事業主（1108aイの生産量要件を満たす事業主に限る）

（イ） 特措法第32条第1項に基づく緊急事態宣言（令和3年4月23日以降にされたものに限る。）に伴い、緊急事態措置の対象区域の属する都道府県（以下、この1112 aにおいて「特定都道府県」という。）の知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請等を受けて、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて、特措法施行令第11条に定める施設の内、特定都道府県内に所在し、要請等の対象となる全ての施設において、要請等の内容を満たす休業、営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限、入場者の整理等、又は飲食物の提供（利用者による酒類の店内持ち込みを含む。）若しくはカラオケ設備の利用自粛に協力する事業主

（ロ） 特措法第31条の4第1項に基づくまん延防止等重点措置の公示に伴い、まん延防止等重点措置の対象区域のうち職業安定局長が別途定める区域（以下、この1112 aにおいて「重点区域」という。）の属する都道府県の知事による基本的対処方針に沿った要請等を受けて、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間を通じて、特措法施行令第11条に定める施設の内、重点区域内に所在し、要請等の対象となる全ての施設において、要請等の内容を満たす営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限、入場者の整理等、又は飲食物の提供（利用者による酒類の店内持ち込みを含む。）若しくはカラオケ設備の利用自粛に協力する、要請等の対象となる業態に属する事業を行う事業主

ロ 対象となる休業等

次の（イ）及び（ロ）に掲げる事業主ごとに、それぞれに定める休業等

（イ） 上記イ（イ）に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間（令和3年4月23日以降の緊急事態宣言によるものに限る。）中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、特定都道府県内に所在する要請等対象施設に関し、実施した休業等（令和4年11月30日までに行われた休業等（ただし、令和3年4月30日以前の休業等は大企業事業主によるものに限る。）であって、実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者（当該施設において、当該施設に係る

（令和5年9月29日）

事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者（上記同様、当該催物に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者のものに限る。）

当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。

(ロ) 上記イ (ロ) に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が指定する期間中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、重点区域内に所在する要請等対象施設に関し、要請等の対象となる業態に関する労働者に対して実施した休業等（令和3年5月1日から令和4年11月30日までに行われた休業等であって、実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者のものに限る。）当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。

ハ 確認書類

本特例の対象となる事業主及び休業等であることの確認については、次の (イ) 及び (ロ) に掲げる事業主ごとに、それぞれの方法により行う。

(イ) 上記イ (イ) に規定する事業主

対象施設（施設の所在地が特定都道府県内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。

要請等の対象施設であること、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて営業時間の変更等に協力することについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）への記載により確認する。

催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び緊急事態措置を実施すべき期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの（任意のもので可）により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、特定都道府県において、緊急事態措置を実施すべき期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者であることについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）へ記載）により確認する。

対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認につい

（令和5年9月29日）

ては、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

(ロ) 上記イ (ロ) に規定する事業主

対象施設（施設の所在地が重点区域内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者であって要請等の対象となる業態に従事するもの等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。要請等の対象施設であること、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間を通じて営業時間の変更等に協力すること、要請等の対象となる業態に属する事業を営むことについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）への記載により確認する。催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの（任意のもので可）により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、重点区域において、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者であることについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）へ記載）により確認する。対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

ニ 適用される上限額

上記ロに係る休業等における日額の最高額については、1108a ハのなお書き、(ロ)、(ハ)及び(ニ)の規定にかかわらず、次の(イ)及び(ロ)に掲げる事業主についてそれぞれ掲げる期間ごとに、それぞれに定める0401aの読み替えを行うものとし、当該期間を1日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本上限額を適用するものとする。

(イ) 上記イ (イ) に規定する事業主

- a 緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和4年9月30日のうち、早い日付までの期間

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万5千円を超えるときは、1万5千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

- b 令和4年10月1日以降の緊急事態措置を実施すべき期間の初日から同年11月30日までの期間（aに該当するものを除く。）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万2千円を超えるときは、1万2千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

(ロ) 上記イ (ロ) に規定する事業主

- a 重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和4年9月30日のうち、早い日付までの

(令和5年9月29日)

期間

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万5千円を超えるときは、1万5千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

- b 令和4年10月1日以降の重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から同年11月30日までの期間（aに該当するものを除く。）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万2千円を超えるときは、1万2千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

ホ 適用される助成率

上記ロに係る休業等については、1108aニ（ロ）の規定にかかわらず、0401a中「2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）」とあるのは「5分の4」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。この際、次の（イ）及び（ロ）に掲げる事業主ごとに、それぞれに定める期間を1日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本助成率を適用するものとする。

ただし、本特例の対象となる事業主が1108aニの【雇用維持要件】（ただし、2の要件のみを満たしていれば足りることとし、「比較期間中」を「令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで」と読み替えて確認を行うこととする。）を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）」を「10分の10」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。

- （イ） 上記イ（イ）に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和4年11月30日のうち、早い日付までの期間

- （ロ） 上記イ（ロ）に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和4年11月30日のうち、早い日付までの期間

1113 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（業況特例）（令和3年4月30日施行・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日改定）

イ 対象となる事業主

- （イ）判定基礎期間の初日が令和3年12月31日以前の事業主

下記ハの3か月間の生産指標の月平均値が前年又は前々年同期（雇用保険適用事業所設置後であつて労働者を雇用している場合に限る。）に比べ30%以上減少している特例事業主

- （ロ）判定基礎期間の初日が令和4年1月1日以降の事業主

下記ハの3か月間の生産指標の月平均値が前年、前々年同期又は3年前同期（雇用保険適用事業所設置後であつて労働者を雇用している場合に限る。）に比べ30%以上減少している特例事業主。

（令和5年9月29日）

ロ 対象となる休業等

令和3年5月1日から令和4年11月30日までの期間において実施した休業等

ハ 確認書類

「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 業況特例（様式新特第4号（2）」により、経済上の理由については0601a、生産指標については0603aの規定のとおり確認することとする。この際、生産量要件の比較については、原則、判定基礎期間の初日が属する月（売上が確定していない等の理由により当該月を比較に用いることができない場合においては、その前月）から遡って3か月間の実績により行うものとする。なお、1111aイ（イ）cに規定する事業主については、判定基礎期間の初日が令和3年12月31日までの休業等に係る本特例の適用にあたり、改めて生産量要件を確認する必要はないこととする。

判定基礎期間の初日が令和3年12月31日までの休業等について1111aイ（イ）cの特例又は本特例を利用している事業主が、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申請を行う場合は、最初の申請において、上記イ（ロ）の確認を行うこととする。これにより本特例の対象とならなくなった場合は、1108a（緊急対応期間特例）の対象事業主として取り扱う。

また、判定基礎期間の初日が令和4年4月1日以降の休業等に係る本特例の適用にあたっては、判定基礎期間毎に生産量要件の確認を行うこととする。その際に利用した生産指標は、以降の判定基礎期間において原則として変更はできないものとする。また、判定基礎期間又は支給対象期の初日が令和4年4月1日以降の休業等及び出向に係る本特例以外の特例を利用する際に確認を行った生産指標があり、その後に本特例を利用する場合も当該生産指標は原則として変更できないものとする。

なお、新たに助成金を受給しようとする事業主が上記申出書を提出する場合にあっては、1106aイの「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第4号）」の提出を省略することができることとし、本特例の対象事業主であることの確認をもって、特例事業主としての生産指標を満たすものと取り扱って差し支えない。

ニ 適用される上限額

上記ロに係る休業等における日額の最高額については、1108aハのなお書き、（ロ）、（ハ）、及び（ニ）の規定にかかわらず、0401aについて、次の（イ）及び（ロ）に掲げる判定基礎期間ごとに読み替えを行うものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本上限額を適用するものとする。

（イ） 令和3年5月1日から令和4年9月30日を1日でも含む判定基礎期間

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは、「1万5千円を超えるときは、1万5千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

（ロ） 令和4年10月1日から同年11月30日を1日でも含む判定基礎期間（（イ）に該当するものを除く）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは、「1万2千円を超えるときは、1万2千円に当該日

（令和5年9月29日）

数を乗じて得た額」と読み替える。

ホ 適用される助成率

上記ロに係る休業等については、1108aニ(ロ)の規定にかかわらず、0401a中「2分の1(中小企業事業主にあつては、3分の2)」とあるのは「5分の4」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。この際、令和3年5月1日から令和4年11月30日までの期間を1日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本助成率を適用するものとする。

ただし、本特例の対象となる事業主が1108aニの【雇用維持要件】(ただし、2の要件のみを満たしていれば足りることとし、「比較期間中」を「令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで」と読み替えて確認を行うこととする。)を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「2分の1(中小企業事業主にあつては、3分の2)」を「10分の10」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。

1114a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例を利用した事業主に対する経過措置(令和4年11月30日施行・令和5年4月1日改定)

1106aに規定する特例事業主であつて、対象期間の初日が令和2年1月24日から令和4年3月31日までの間にある特例事業主については、0302aイの規定にかかわらず、対象期間を令和5年3月31日までとする。

また、次のイからウに掲げる措置は、特例事業主が行う、令和4年12月1日から令和5年3月31日までの期間(以下「経過措置期間」という。)中に判定基礎期間の初日がある休業等について適用するものとする。

イ 生産量要件の特例

(イ) 対象期間の初日から1年を経過した日以降であつて経過措置期間中に初日(対象期間の初日から1年を経過した日以後の日に限る)がある判定基礎期間(以下1114aにおいて「基準判定基礎期間」という。)において生産量要件の再確認を行うこととする。この場合において、0301aイ(イ) a中「3か月間」とあるのは、「1か月間」とする。

(ロ) (イ)により生産量要件を満たすことを確認した基準判定基礎期間より後の基準判定基礎期間においては、生産量要件の再確認を要さない。また、1114aウ(イ)により特に業況が厳しい事業主であることが確認できる場合は、(イ)による生産量要件の確認は要さない。

(ハ) 0301aイ(イ) aによる生産量要件「10%以上減少」の比較については、原則、基準判定基礎期間の初日が属する月の実績と、前年同月との比較により行うものとする。

生産指標について前年同期と比較することが適当ではないと認められる場合は、0301aイ(イ) a中「最近3か月間の月平均値が前年同期(雇用保険適用事業所設置後であつて労働者を雇用している場合に限る。)に比べ」とあるのは、「基準判定基礎期間の初日が属する月(以下0301aイ(イ) aにおいて「判定月」という。)又は判定月の前月若しくは判定月の前々月のいずれかの月の値が令和元年から令和4年までのいずれかの年の同期1か月分(雇用保険適用事業所設置後であつて労働者を雇用している場合に限る。)に比べ」とする。ただし、比較に用いる月に売上がないなど、これにより難しい場合は「基準判定基礎期間の初日が属する月(以下0301aイ(イ) aにおいて「判定月」という。)又は判定月の前月若しくは判定月の前々月のいずれかの月の値が事業の開始期または、立ち上げ期等によりその他の月(ただし、判定月の前月から直近1年間の指標とする。)を用いること

(令和5年9月29日)

が適切だと認められる1か月（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」とすることができるものとする。

- (二) (ハ)の場合においては、0501ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第1号（2）及び様式第2号（2）。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」並びに0601aロ及び0602aイ中の「事業活動の状況に関する申出書」とあるのは、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第4号）」とする。

ロ 雇用量要件の特例

経過措置期間中、特例事業主については、0301aイ（イ）bの規定は適用しないこととする。

ハ 支給限度日数の特例

経過措置期間中、特例事業主が実施した休業等の日数には、0403aのただし書きの規定を適用しない。

経過措置期間中、特例事業主が実施する1114aの休業等に係る支給限度日数の確認に対する0809aイの適用については、0809aイ（ロ）中「当該対象期間の初日から起算して過去3年以内に開始された対象期間内の支給日数の合計を150日から差し引いた残りの日数（100日を超える場合にあっては100日）」とあるのは、「100日に令和2年1月24日から令和4年11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（当該休業等について助成金が支給されるものに限る。）の実施日数を加えた日数」とする。

ニ 対象被保険者についての特例

経過措置期間中、特例事業主については、0303aのイの規定を適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ホ クーリング期間の特例

経過措置期間中、特例事業主については、0302aのロの規定は適用しないこととする。

ヘ 短時間休業についての特例

経過措置期間中、特例事業主が実施する短時間休業については、経過措置期間において、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして労使協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、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、一度に休業させる人数にかかわらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの（個々の労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など）については、本特例においても短時間休業とはならない。

①部門ごとの短時間休業を可能とする

（例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業）

② 常時配置が必要な者やコアメンバーを除いて短時間休業を可能とする

（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業）

③ 同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とする

（例：8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う）

ト 休業規模要件の特例

経過措置期間中、特例事業主については、0301bハ及び0804aに関して、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に15分の1（中小企業事業主にあつて

（令和5年9月29日）

は、20分の1)を乗じて得た日数以上」とあるのは、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に30分の1(中小企業事業主にあつては、40分の1)を乗じて得た日数以上」とする。

なお、休業規模要件の確認対象となる対象労働者については、①助成金で定める対象労働者のみにより確認するものとするが、例外として②緊急雇用安定助成金で定める対象労働者で要件を満たしていればよいものとする。

チ 残業相殺の特例

経過措置期間中、特例事業主については、1101b コによる改正前の0402a へ及び0808aの規定は適用しないこととする。

リ 直前の1年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱いについて

経過措置期間中、特例事業主については、1101b コによる改正前の0402a ホの規定は適用しないこととする。

ヌ 休業等実施計画届(様式第1号(1))の提出を不要とすること

経過措置期間中、休業等に係る助成金を受けようとする特例事業主は、0501 イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とし、0501 ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

なお、計画届を提出しない場合の支給申請書の提出期限については、0701に基づき支給対象期間の末日の翌日から起算して、2か月以内に支給申請するものとする。

ル 簡素化の特例

経過措置期間中、特例事業主については以下の(イ)から(ホ)を適用する。

(イ) 休業等を実施する前に労働組合等との協定を締結し、休業等実施計画届の提出時に当該協定書を添付する必要があるところ、新型コロナウイルス感染症の影響によって労働組合等との協定を締結することが困難である事業主については、労働組合等との確約書等による代替可能とする。

なお、労働組合の組合員名簿等の組合員数を証明する書類及び労働者代表選任書並びに委任状等の書類は休業等実績一覧表等所定の様式への代表者による署名又は記名により代替可能とする。

(ロ) 対象期間における2回目以降の申請時において、重複する添付書類を省略することができるものとする。

(ハ) 0605a の中小企業事業主であることの確認について、人数要件を満たす場合は他の書類の添付を省略できるものとする。

(ニ) 管轄労働局長は、休業等支給申請書及び助成額算定書について、自動計算等ができる様式の活用を積極的に促すこと。ただし、事業主が従前の様式を希望する場合には、通常時の様式によって受理することもできるものとする。

(ホ) 緊急雇用安定助成金と同時に申請があった場合に、重複する書類及び記載事項は、省略可能とする。

ヲ 1年未満事業主に対する措置

当面の間、申請する休業等の判定基礎期間の初日が、雇用保険適用事業所設置後1年以上経過する日以前である場合は、0701 イ(ニ)の規定の適用については、「0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類(0302b ロ(ロ) bを除く。)」とあ

(令和5年9月29日)

るのは、「0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類」とする。

ワ 平均賃金額の算定に用いる年度の変更

令和4年度労働保険の年度更新により令和3年度の労働保険に係る確定保険料申告書の受理日（又は「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」の労働保険事務組合への提出日）以降に申請を行う場合は、最初の申請において、1101b コによる改正前の0402a ロに準じて、当該確定保険料に係る1101b コによる改正前の0302b ロの書類により平均賃金の算定を行うとともに、事業主から企業規模の変更の申し出があった場合は、0605a に準じて、中小企業事業主であることの確認を行うこととする。なお、1114a ネ(イ)の方法により平均賃金額の算定を行うものについては、令和4年6月1日以降に申請を行う場合は、最初の申請において、1114a ネ(イ)中「初回の判定基礎期間の初日が属する年度（4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。）又は前の年度（以下「前年度」という。）」を「令和3年度又は令和4年度」と読み替えて平均賃金の算定及び中小企業事業主の確認を行うこととする。

カ 教育訓練の経過措置期間特例

経過措置期間中、特例事業主については、0301b のニ(ハ)の規定にかかわらず、その教育訓練の受講日において受講者を業務に就かせることができるものとする（ただし、業務中に訓練を実施することはできないものとする）。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合研修等の実施が難しい状況であることに鑑み、0301b トにおいて従前認めていなかった以下の教育訓練を、経過措置期間中、特例事業主が実施する教育訓練については認めるものとする。

- ・ 自宅などで行う学習形態の訓練（サテライトオフィス等も認める）（この場合、0301b ト(ロ)、(ハ)、(リ)、(ヌ)及び(ネ)を緩和できるものとする）
- ・ 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練（この場合、0301b ト(ロ)及び(ネ)を緩和できるものとする）
- ・ 繰り返しが必要な教育訓練であって、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施するものについては、対象期間中に実施したもののうち初回のものに限り認めること（0301b ト(ネ)を緩和できること）とする。ただし、この場合においても、緊急対応期間に行った教育訓練を経過措置期間に再度実施するものは認めない。
- ・ 自宅等で実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、その企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられている訓練も認めるものとする。（この場合、0301b ト(ハ)、(ヌ)及び(ネ)を緩和できるものとする。ただし、OJTは引き続き不可とする）
- ・ 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、社内において、自社職員である指導員が、一般的に教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有するならば、当該指導員による訓練も認めるものとする。（この場合、0301b ト(リ)及び(ネ)を緩和できるものとする）
- ・ 経営上・事業上の理由により技能実習を行わせることが困難となったため、技能実習実施困難時届出書を外国人技能実習機構に提出した事業主については、外国人技能実習生に対する訓練を認めるものとする。（この場合、0301b ト(カ)を緩和できるものとする）

（令和5年9月29日）

なお、自宅などで行う学習形態の訓練については、片方向受講・双方向受講いずれも可とする。ただし、訓練実績については、従前のおり、カリキュラムを提出させ、当該教育訓練が、全日か半日か確認することとし、訓練実施後には、レポート等習熟度が把握できるものを提出させることとする。（特に、自宅等で実施した訓練については、具体的にレポートを記載させること）

また、経過措置期間中に実施した教育訓練については、0401aの規定中「休業等延日数のうち訓練費（助成金の対象となる教育訓練の日数に1,200円を乗じて得た額）」とあるのは、「訓練費（助成金の対象となる教育訓練の日数（半日にわたり行った場合の日数は0.5日として計算する。）に1,800円（中小企業にあっては、2,400円）を乗じて得た額」とし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

本特例の実施に伴い、自宅などで行う学習形態の訓練の場合など、必要な知識・技能を有する指導員又は講師により行われることを確認できる書類など、証明が不要となる書類の整備については、不要とする。

ヨ 風俗営業等関係事業主に関する特例

経過措置期間中、特例事業主に係る雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ニ（ロ）は適用しないものとする。

タ 労働保険料を納付していない事業主等に関する特例

経過措置期間中、特例事業主に係る雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ロは適用しないものとする。

レ 労働関係法令違反事業主に関する特例

経過措置期間中、特例事業主に係る雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ハは適用しないものとする。その際、経過措置期間中に雇用調整助成金を受給した期間（経過措置期間中かつ不支給期間中に設定し、助成金を受けた判定基礎期間の累計日数）を雇用調整助成金に係る不支給期間として追加する。

なお、不支給期間については経過措置期間終了日、又は元々の不支給期間の終了日のいずれか遅い日の翌日より設定するが、判定基礎期間の初日が令和5年3月31日以前の休業等については第1 共通要領 0302 ハは適用しない。

ソ 不正受給に係る不支給措置がとられている事業主に関する特例

経過措置期間中、特例事業主が第1 共通要領 0702 の不支給措置がとられている事業主（第1 共通要領 0801 イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主（不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。）である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。）については、経過措置期間内にある判定基礎期間に限り、特例として、第1 共通要領 0302 イは適用しないものとする。

本特例を適用した場合は、経過措置期間中に雇用調整助成金を受給した期間（平成31年4月1日以降に支給申請した助成金の不正受給により不支給措置がとられている事業主の場合であって、本特例により経過措置期間に受給した雇用保険の適用事業所が複数ある場合は、これらの事業所が受給した期間のうち最も長くなる受給期間。以下「受給期間」という。）を雇用調整助成金に係る不支給措置期間として追加する。なお、不支給措置期間については経過措置期間終了日、又は元々の不支給措置期間の終了日のいずれか遅い日の

（令和5年9月29日）

翌日より設定するが、判定基礎期間の初日が令和5年3月31日以前の休業等については第1 共通要領 0302 イは適用しない。また、この「支給期間」とは経過措置期間中かつ不支給措置期間中に設定し、助成を受けた判定基礎期間の累計日数をいう。

本特例を適用して行った支給申請について不正支給を行った場合、第1 共通要領 0702 の不支給措置がとられるとともに、支給期間を不支給措置期間に追加する。この場合、第1 共通要領 0801 ロ中「返還を求めた額（個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合はその額。）の2割に相当する額」とあるのは「返還を求めた額（個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合はその額。）の20割に相当する額」とする。

ツ 出向に関する特例

特例事業主が経過措置期間中に開始する出向については、0301c ト（ロ）中、「3か月以上1年以内」とあるのは、「1か月以上1年以内」とする。

ネ 支給額の算定方法

経過措置期間中、特例事業主が実施した休業等に係る助成金の支給額の算定方法に係る平均賃金額（1人1日分）は、1101b コによる改正前の0402a ロ、ハ又はニの規定のほか、次の方法により算定することができるものとする。

なお、次の(イ)の方法により算定した場合は、原則として、所得税法施行規則（昭和40年大蔵省令第11号）第80条及び第104条並びに平成20年6月23日付け課法8-3ほか2課共同「源泉所得税の納付書兼所得税徴収高の計算書の様式について」（事務運営指針）に規定する別紙3「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（一般用）の様式」又は別紙4「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納期特例分）の様式」（以下「所得税徴収高計算書」という。）を支給申請の際に添付することとする。

(イ) 平均賃金額

平均賃金額（1人1日分）は、初回の判定基礎期間の初日が属する年度（4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。）又は前の年度（以下「前年度」という。）の任意の月に提出した給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書に記載された俸給給料等(01)欄の「支給額」を同欄の「人員」及び当該計算書を提出した月が属する年度の任意の1か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日数で除して1日分としたものである。

(ロ) 「所定労働日数」（年間での算定）（確定保険料申告書を活用して算定する場合）

年間所定労働日数は、前年度の任意の1か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日数に12を乗じた日数により算定することができるほか、次のa～cのいずれかにより算定することができることとする。

なお、週休1日制や週休3日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

- a 週休2日制（国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第2条に規定する祝日等（以下「祝日等」という。）が労働日である場合）が大多数を占める場合は、年間261日
- b 週休2日制（祝日等が休日である場合）が大多数を占める場合は、年間240日
- c 雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ご

（令和5年9月29日）

との所定労働日数（同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。）及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例) 正社員：週休2日（祝日勤務）10人

→ 上記aにより261日が正社員の年間所定労働日数

パート：年間160日勤務 4人、年間180日勤務 6人

→ 最も人数の多い年間180日がパートの年間所定労働日数

$[261日 \times 10人(正社員) + 180日 \times 10人(パート)] \div 20人(全員)$
=220.5（切り捨て）

よって、年間所定労働日数は220日とすることができる。

(ハ) 「所定労働日数」（月間での算定）（所得税徴収高計算書を活用する場合等、1か月単位で算定する場合）

月間所定労働日数は、対象労働者数及び所定労働日数の加重平均により算定することができるほか、次のa～cのいずれかにより算定できることとする。

なお、週休1日制や週休3日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

a 週休2日制（祝日等が労働日である場合）が大多数を占める場合は、月22日

b 週休2日制（祝日等が休日である場合）が大多数を占める場合は、月20日

c 雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数（同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。）及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例1) 正社員：週休2日（祝日勤務）20人

→ 上記aにより22日が正社員の月間所定労働日数

パート：月15日勤務 4人、月16日勤務 10人、月17日勤務 6人

→ 最も人数の多い月16日がパートの月間所定労働日数

$[22日 \times 20人(正社員) + 16日 \times 20人(パート)] \div 40人(全員)$
=19

よって、月間所定労働日数は19日とすることができる。

例2) 正社員：週休2日（祝日勤務）10人

→ 上記aにより22日が正社員の月間所定労働日数

パート：週3日勤務 6人、週4日勤務 4人

→ 最も人数の多い週3日（月13日）がパートの月間所定労働日数
（週3日 \times 52週 \div 12月=13（月13日））

$[22日 \times 10人(正社員) + 13日 \times 10人(パート)] \div 20人(全員)$
=17.5（切り捨て）

よって、月間所定労働日数は17日とすることができる。

ナ 複数の休業手当支払い率に係る算定方法

同一の判定基礎期間において、休業協定書により定めた労働者に対する雇用調整助成金の助成額を算定する際に用いる休業手当等の支払い率（以下「支払い率」という。）が労働

（令和5年9月29日）

者により異なっている場合、経過措置期間中、特例事業主は原則として、当該支払率が適用される労働者数が最も多い支払い率により支給申請をすることとする。

ただし、複数の支払い率の単純平均又は複数の支払い率及び当該支払い率が適用される労働者数による加重平均によって算定した支払い率により支給申請を行うこともできることとする。

例) 支払い率 60%の労働者 5人

支払い率 80%の労働者 2人

支払い率 100%の労働者 3人

原則：適用される労働者が最も多い60%が支払い率

このほか、単純平均 $(60+80+100) \div 3 = 80$ 80%が支払い率

加重平均 $(60 \times 5 + 80 \times 2 + 100 \times 3) \div 10 = 76$ 76%が支払い率

のいずれかを用いることもできる。

ラ 小規模事業所の事業主に対する支給額

経過措置期間中、特例事業主のうち小規模事業所の事業主（常時雇用する労働者が概ね20人以下の事業主のことをいう。以下「小規模事業主」という。）が実施した休業等に係る助成金の支給額については、0401a 及び 1101b コによる改正前の 0402a イ中「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額」とあるのは、「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して当該事業主が実際に支払った当該助成金の対象となる休業等に係る休業手当又は賃金の総額（以下「休業手当等総額」という。）」と、1101b コによる改正前の 0402a イ中「ロに定める平均賃金額（1人1日分）に、休業等協定により定められた手当又は賃金の支払い率を乗じて得た額を基準賃金額とし、これに助成率及び休業等延日数を乗じることにより得た額」とあるのは、「休業手当等総額に助成率を乗じることにより得た額」とすることができることとし、当該事業主がいずれかの算定方法を選択できることとする。

ム 小規模事業所の事業主の休業規模要件の確認

経過措置期間中、特例事業主のうち小規模事業主による、休業規模要件の確認について、1114a トにかかわらず、対象労働者2人あたり1日以上休業していることを確認できれば、当該要件を満たしているものとする。

なお、0607a ロ(ロ)により判定基礎期間が1か月を超えるものについては、0607a イによる申請があったものとみなし、当該判定基礎期間初日から賃金締切日末日までの期間と、その翌日から対象期間末日までの期間それぞれについて対象労働者2人あたり1日以上休業していることを確認する。ただし、それにより休業規模要件を満たさない期間がある場合で、1か月を超える判定基礎期間全体について1114a トの要件を満たしている場合は、当該判定基礎期間全体について休業規模要件を満たしているものとする。

ウ 特に業況が厳しい事業主に対する上限額及び助成率に関する経過措置（特に業況が厳しい事業主に対する特例）

(イ) 経過措置期間中、特例事業主（令和4年12月1日から令和5年1月31日までの期間
(令和5年9月29日)

中に判定基礎期間の初日がある休業等（出向を含まない）を行うものに限る）のうち、3か月間の生産指標の月平均値が前年、前々年同期又は3年前同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ30%以上減少している事業主（以下1114aにおいて「特に業況が厳しい事業主」という。）については、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 業況特例／特に業況が厳しい事業主に対する特例（様式新特第4号（2））」により確認することとし、経済上の理由については0601a、生産指標については0603aの規定のとおりそれぞれ確認することとする。この場合における生産量要件の比較については、原則、判定基礎期間の初日が属する月（売上が確定していない等の利用による当該月を比較に用いることができない場合においては、その前月）から遡って3か月間の実績により確認を行うものとする。

- (ロ) (イ)による生産指標の確認は判定基礎期間ごとに行う。また、(イ)により特に業況が厳しい事業主であることが確認できる場合は、1114a イによる生産量要件の確認は要さない。
- (ハ) 特に業況が厳しい事業主が行う判定基礎期間の初日が令和4年12月1日から令和5年1月31日の間にある休業等（出向を含まない）に対する日額の最高額の適用については、0401a 中「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは、「9千円を超えるときは、9千円に当該日数を乗じて得た額」とし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。
- (ニ) 特に業況が厳しい事業主であって次の【雇用維持要件】を満たすものが行う令和4年12月1日から令和5年1月31日の間に判定基礎期間の初日がある休業等（出向を含まない）に対する0401aの助成率の適用については、0401a 中、「2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）」とあるのは、「3分の2（中小企業事業主にあつては、9/10）」とする。

【雇用維持要件】

令和3年1月8日から判定基礎期間の末日までに、次に掲げる解雇等（解雇予告を含む。以下同じ。）を行わないこと。

なお、以下については、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇等も含むことに留意すること。

- 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、解雇又は退職勧奨（労働者が同意した場合も含む。）等により事業主都合による離職をさせること
- 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、中途契約解除等により事業主都合による離職をさせること
- 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、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除

【雇用維持要件の確認】

（令和5年9月29日）

解雇等のないことについては、以下により確認する。

- ① 原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載する「様式新特第 6 号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。
 - ② 令和 3 年 1 月 8 日から判定基礎期間の末日までに、事業所労働者について解雇等を行わなかったことについて、雇用保険被保険者については、ハローワークシステムを用いて、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。
- (ホ) 特に業況が厳しい事業主（ニ）に掲げる場合を除く。）が実施した判定基礎期間の初日が令和 4 年 12 月 1 日から令和 5 年 1 月 31 日の間にある休業等（出向を含まない）に適用される助成率については、0401a を適用し、2 分の 1（中小企業事業主にあつては、3 分の 2）とする。この場合において、当該判定基礎期間すべての休業等に本助成率を適用するものとする。

1115 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例(令和 4 年 11 月 30 日施行)

イ 経過措置期間中に新たに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

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（特例事業主を除く。）であつて、判定基礎期間の初日が令和 4 年 12 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの間にある休業等を行う事業主については、当該休業等に限り、次の(イ)、(ロ)及び(ハ)のとおりとする。

- (イ) 休業等に係る助成金を受けようとする場合は、0501 イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とする。

ただし、0501 ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

- (ロ) 残業相殺について、1101b コによる改正前の 0402a へ及び 0808a の規定は適用しないこととし、0701 イ(ロ)の休業・教育訓練実施状況申出書は「休業・教育訓練実績一覧表（新型コロナウイルス関係）」（様式新特第 10 号）に代えることができる。

- (ハ) 短時間休業について、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして労使協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、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、一度に休業させる人数にかかわらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの（個々の労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など）については、本特例においても短時間休業とはならない。

- ① 部門ごとの短時間休業を可能とする

（例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業）

- ② 常時配置が必要な者やコアメンバーを除いて短時間休業を可能とする

（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業）

- ③ 同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とする

（例：8 時間 3 交代制を 6 時間 4 交代制にして 2 時間分を短時間休業と扱う）

1116 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例を利用した事業主に対する経過措置（令和5年4月1日施行）

次のイ及びハに掲げる措置は、1106aに規定する特例事業主が行う令和5年4月1日以降に判定基礎期間の初日がある休業等に適用する。

イ 生産量要件の再確認及び雇用量要件の確認

特例事業主（令和5年3月31日時点で対象期間が1年以上の事業主を除く）については、令和5年4月1日以降に初日がある最初の判定基礎期間において生産量要件及び雇用量要件の再確認を行う（0301a イ(イ)a及びb）。ただし、雇用保険適用事業所の設置日から1年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は当該判定基礎期間は支給対象としない。

なお、令和5年4月1日以降の最初の判定基礎期間でいずれかの要件を満たさない場合であっても、その後の判定基礎期間でいずれの要件も満たす場合は、当該判定基礎期間以降の判定基礎期間を支給対象とする。

ロ 支給限度日数の確認

特例事業主（令和5年3月31日時点で対象期間が1年以上の事業主を除く）が1114aに規定する経過措置期間に実施した休業等については、令和5年4月1日以降を初日とする判定基礎期間に係る支給残日数の計算に算入すること（0403a及び0809a関係）。

ハ クーリング期間の特例

特例事業主については、特例事業主として実施した休業等に係る対象期間の直後の対象期間に限り、0302aの「直前の対象期間（一般事業主の支給対象事業主としての対象期間に限る。）の満了の日」を「直前の対象期間（特例事業主として実施した休業等に係る対象期間に限る。）における最後の判定基礎期間末日（休業等に係る助成金の支給があるものに限る）」に読み替える。ただし、最後の判定基礎期間の末日（休業等に係る助成金の支給があるものに限る）から令和5年3月31日までの期間が1年経過している場合であっても、指定した対象期間の初日が令和5年4月1日以降でなければならない。

1117 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る一般事業主の特例の経過措置（令和5年4月1日施行）

次のイ及びロに掲げる措置は、判定基礎期間の初日が令和5年4月1日から令和5年6月30日までの間にある休業等を行う0301aイ(イ)の一般事業主（特例事業主を含む。）について、当該休業等に限り適用する。

イ 休業等実施計画届の提出を不要とすること

休業等に係る助成金を受けようとする場合は、0501イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とし、0501ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。また、休業等実施計画届を省略する場合、0301aイ(イ)aによる生産量要件「10%以上減少」の比較については、判定基礎期間の初日が属する月から遡った3か月の実績又は判定基礎期間の初日が属する月の前月から遡った3か月の実績と、前年同期との比較とする。

なお、計画届を提出しない場合の支給申請書の提出期限については、0701に基づき支給対象期間の末日の翌日から起算して、2か月以内に支給申請するものとする。

（令和5年9月29日）

ロ 残業相殺の特例

残業相殺について、1101b コによる改正前の 0402a へ及び 0808a の規定は適用しない。

ハ 風俗営業等関係事業主に関する特例

令和 5 年 4 月 1 日から当面の間、第 1 共通要領 0302 ニ（ロ）は適用しないものとする。

1118 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例（公表特例）

イ 雇用調整助成金においては、1106aに規定する特例事業主であって、不正受給が次のいずれかに該当する場合は、管轄労働局長はロ及びハの定めるところにより公表するものとする。

ただし、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与した場合であって、事業主等が当該不正受給について関与していないことが明らかな場合は、事業主等については公表しないことができる。

(イ) 事業主等が不正受給を行った場合であって、次のいずれかに該当するとき

a 一の事業主等に対する、不正受給を理由とした支給決定取消額及び不正受給を理由とした不支給決定に係る支給申請額の合計額（不正受給を理由とした緊急雇用安定助成金の支給決定取消額及び不正受給を理由とした不支給決定に係る緊急雇用安定助成金の支給申請額の合計額を含む。）が100万円以上の場合。ただし、当該事業主等に対する管轄労働局長による、実地調査、労働局への呼び出しによる調査又は文書による照会等（以下「初回調査」という。）を行うよりも前に不正受給に該当することの申告その他これに準ずる申告（以下「自主申告」という。）を行ったとき（複数の判定基礎期間（緊急雇用安定助成金を含む。）について不正受給を行ったときは、当該全判定基礎期間について自主申告を行ったときに限る。以下同じ。）であって、当該不正受給に係る額の返還を命じた日から起算して1か月以内に、当該不正受給に係る返納金、延滞金及び当該返納金の2割に相当する額の納付金（以下「不正受給に係る請求金」という。）が全額納付した場合を除く。

b 不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質であると認めるとき

(ロ) 社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与したとき

イにより管轄労働局長が公表する事項は次のとおりとする。

(イ) 事業主等が不正受給を行った場合

a 不正受給を行った事業主等の名称、代表者及び役員等（不正に関与した役員等に限る。）の氏名並びに事業概要

b 不正受給に係る事業所の名称及び所在地

c 不正受給に係る助成金の名称、支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況

d不正の行為の内容

(ロ) 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与した場合

a 不正受給に関与した社会保険労務士又は代理人の氏名、事務所の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）及び所在地

b 不正受給に係る助成金の名称、支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況

c 不正の行為の内容

(ハ) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合

a 不正受給に関与した訓練を行う者の名称(法人等の場合は法人等名及び代表者名を含む。)

(令和 5 年 9 月 29 日)

及び所在地

b 不正受給に係る助成金の名称、支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況

c 不正の行為の内容

ハ イにより管轄労働局長が公表する期間は次のとおりとする。

(イ) 公表は、不支給決定又は支給決定取消を行った日から起算して5年が経過する日までの間行うものとする。

ただし、当該期間を経過しても不正受給に係る請求金が全額納付されていない場合は、全額納付したことを管轄労働局長が確認した日までの間、公表するものとする。

(ロ) イ(イ)aに該当するものとして管轄労働局長がロ(イ)の事項を公表した場合であって、自主申告であった場合、かつ、不正受給に係る請求金が全額納付された場合は、(イ)にかかわらず、当該全額納付されたことを管轄労働局長が確認した日以降においては、ロ(イ)a(事業概要を除く。)及びbの事項を取り消すことができる。

1100 b 施行期日等

1101 b 施行期日

イ 平成31年3月29日付け職発0329第2号、雇均発0329第6号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年4月1日から施行する。

ロ 令和元年9月27日付け職発0927第1号、雇均発0927第1号、開発0927第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月1日から施行する。

ハ 令和元年10月21日付け職発1021第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正(1103 a 関連)は、令和元年10月21日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和2年1月20日までの間である場合は、0501の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、令和元年9月9日以降に開始された休業等について、遡及して適用する。

ニ 令和元年10月21日付け職発1021第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正(1104 a 関連)は、令和元年10月21日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和2年1月20日までの間である場合は、0501の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、令和元年10月12日以降に開始された休業等又は出向について、遡及して適用する。

ホ 令和元年10月30日付け職発1030第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正(1105 a 関連)は、令和元年10月30日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和2年1月20日までの間である場合は、0501の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、その場合、令和元年10月12日以降に開始された休業等又は出向について、遡及して適用する。

ヘ 令和2年2月14日付け職発0214第1号「雇用安定事業の実施等について(雇用調整助成金特例)」による改正(1106 a 関連)は、令和2年2月14日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

(令和5年9月29日)

- ト 令和2年2月28日付け職発0228第23号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1106a改正関連）は、令和2年2月28日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。
- チ 令和2年3月10日付け職発0310第2号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1107a改正関連）は、令和2年3月10日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。
- リ 令和2年4月10日付け職発0410第1号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1107a、1108a改正関連）は、令和2年4月10日から施行し、令和2年4月1日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期まで遡及して適用し、1108aのロ、ハ、ニについては、既に実施している休業についても適用する。
なお、1106aについては、令和2年1月24日に遡及して適用するものとする。
- ヌ 令和2年4月22日付け職発0422第8号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1107a、1108a改正関連）は、令和2年4月22日から施行し、令和2年4月1日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期まで遡及して適用し、1108aのロ、ハ、ニについては初回の計画届の提出日に関わらず、既に実施している休業についても適用する。
なお、1106aについては、令和2年1月24日に遡及して適用するものとする。
- ル 令和2年5月19日付け職発0519第5号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1109a改正関連）は、令和2年5月19日から施行し、同日以降に提出される支給申請について適用する。
- ヲ 令和2年6月12日付け職発0612第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1107a改正、1108a改正、1109a改正）は、令和2年6月12日から施行し、令和2年4月1日に遡及して適用するものとする。
- ワ 令和2年8月25日付け職発0825第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和2年8月25日から施行し、1110aについては令和2年7月4日に遡及して適用するものとする。
- カ 令和2年9月30日付け職発0930第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1107a改正、1108a改正、1109a改正）は、令和2年9月30日から施行し、適用するものとする。
- コ 令和2年12月28日付け職発1228第5号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による改正（1106a改正、1107a改正、1108a改正、1109a改正）は、令和2年12月28日から施行し、適用するものとする。
- タ 令和3年1月21日付け職発0121第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111a施行）は、令和3年1月21日から施行し、同年1月8日に遡及して適用するものとする。
- レ 令和3年2月8日付け職発0208第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1108a改正、1111a改正）は、令和3年2月8日から施行し、同年1月8日に遡及して適用するものとする。
- ソ 令和3年2月22日付け職発0222第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1111a改正）は、令和3年2月22日から施行し、令和5年9月29日に遡及して適用するものとする。

- 行し、1111 a については同年 1 月 8 日を含む判定基礎期間の支給申請から遡及して適用するものとする。
- ツ 令和 3 年 2 月 26 日付け職発 0226 第 13 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111 a 改正）は、令和 3 年 2 月 26 日から施行し、適用するものとする。
- ネ 令和 3 年 3 月 5 日付け職発 0305 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111 a 改正）は、令和 3 年 3 月 5 日から施行し、適用するものとする。
- ナ 令和 3 年 4 月 30 日付け職発 0430 第 4 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106 a 改正、1108 a 改正及び 1111 a 改正並びに 1112 a 施行及び 1113 a 施行）は、令和 3 年 4 月 30 日から施行し、適用するものとする。
- ラ 令和 3 年 5 月 21 日付け職発 0521 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111 a 改正、1112 a 改正）は、令和 3 年 5 月 21 日から施行し、1112 a については同年 4 月 25 日を含む判定基礎期間の支給申請から遡及して適用するものとする。
- ム 令和 3 年 6 月 23 日付け職発 0623 第 2 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a 改正、1108a 改正、1112a 改正、1113a 改正）は、令和 3 年 6 月 23 日から施行し、適用するものとする。
- ウ 令和 3 年 7 月 28 日付け職発 0728 第 5 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a 改正、1108a 改正、1112a 改正、1113a 改正）は、令和 3 年 7 月 28 日から施行し、適用するものとする。
- キ 令和 3 年 9 月 15 日付け職発 0925 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a 改正、1108a 改正、1112a 改正、1113a 改正）は、令和 3 年 9 月 15 日から施行し、適用するものとする。
- ノ 令和 3 年 11 月 24 日付け職発 1124 第 13 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は、令和 3 年 11 月 24 日から施行し、同日以降を判定基礎期間の初日とする支給申請から適用するものとする。
- オ 令和 3 年 12 月 21 日付け職発 1221 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は、令和 3 年 12 月 21 日から施行し、適用するものとする。
- ク 令和 4 年 3 月 22 日付け職発 0322 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は、令和 4 年 3 月 22 日から施行し、適用するものとする。
- ヤ 令和 4 年 6 月 28 日付け職発 0628 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は、令和 4 年 6 月 28 日から施行し、適用するものとする。
- マ 令和 4 年 7 月 21 日付け職発 0721 第 15 号、雇均発 0721 第 3 号、開発 0721 第 5 号「登記情報連携システムの利用に係る関係通達の改正について」による改正は、令和 4 年 8 月 1 日から施行し、適用するものとする。
- ケ 令和 4 年 9 月 30 日付け職発 0930 第 5 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は令和 4 年 9 月 30 日から施行し、適用するものとする。
- フ 令和 4 年 11 月 30 日付け職発 1130 第 2 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は令和 4 年 11 月 30 日から施行し、適用するものとする。

（令和 5 年 9 月 29 日）

- コ 令和5年3月31日付け職発0331第77号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）による改正は令和5年4月1日から施行し、同日以降を判定基礎期間の初日とする支給申請から適用するものとする。ただし、1114aの改正は同日以降の支給申請から適用する。
- エ 令和5年9月29日付け職発0929第40号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）による改正は令和5年9月29日から施行し、適用するものとする。ただし、休業等の支給額の算定方法に係る改正（0301bイ（フ）、0302b、0402a、0701イ（イ）から（ハ）、0808a、0809a）は令和6年1月1日以降を初日とする判定基礎期間から適用するものとする。

1102b 経過措置

- イ 平成31年3月29日改正による経過措置
平成31年4月1日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期に係る助成金の支給については、なお従前のおりとする。
- ロ 令和元年9月27日改正による経過措置
令和元年10月1日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期に係る助成金の支給については、なお従前のおりとする。
- ハ 令和元年10月21日改正（1103aおよび1104a関連）に係る経過措置
令和元年10月21日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ニ 令和元年10月30日改正（1105a関連）に係る経過措置
令和元年10月30日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ホ 令和2年2月14日改正（1106a関連）に係る経過措置
令和2年2月14日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ヘ 令和2年2月28日改正（1106a関連）に係る経過措置
令和2年2月28日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ト 令和2年6月12日改正に係る経過措置
管轄労働局長は改正後の要領1108aハ及びニを令和2年4月1日から適用することにより、改正前の要領に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる特例事業主に対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。
改正後の要領1108aハ及びニを令和2年4月1日から適用することに伴い、改正前の要領に基づき既に支給決定が行われた特例事業主が、0301bイ（ハ）に定める休業の対象となる労働者（令和5年9月29日）

働者の範囲及び人数又は0301bイ(f)に定める休業手当等の額を変更し、遡って休業等協定を適用した場合には、当該特例事業主は、令和2年4月1日から令和2年9月30日を含む判定基礎期間に限り、所定の再申請様式を用いて改めて支給申請することができるものとする。

なお、当該申請については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

申請を行う特例事業主は、令和2年9月30日までに、次の(イ)から(ハ)の書類を管轄労働局へ提出しなければならない。

(イ) 再申請様式

(ロ) 再申請をする既に支給決定を受けた判定基礎期間の支給決定通知書（やむを得ない場合には除く。）

(ハ) 変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等がわかる書類

(ニ) 支給要件確認申立書

(ホ) 判定基礎期間における対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間がわかる書類

(ヘ) その他必要に応じて審査に必要となる書類

管轄労働局長は、(イ)から(ハ)の書類を審査し、改正前の要領に基づき既に支給決定された額と差額が生じる場合には、当該差額に相当する額の支給・不支給を決定するものとする。

なお、令和2年6月12日付け職発0612第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

チ 令和2年8月25日改正（1110 a）に係る経過措置

令和2年7月4日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

リ 令和2年12月28日改正に係る経過措置

令和2年12月28日付け職発1228第5号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ヌ 令和3年2月8日改正に係る経過措置

令和3年2月8日付け職発0208第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ル 令和3年1月21日、同年2月8日及び同月22日改正に係る経過措置

令和3年2月22日付け職発0222第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

管轄労働局長は改正後の要領1111 a を遡及して適用することにより、改正前の要領に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる特例事業主に対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。

その際、改正前の要領に基づき既に支給決定が行われた特例事業主は、所定の様式を用い

（令和5年9月29日）

て追加支給申請ができるものとする。

なお、当該申請については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。追加支給申請を行う次の(イ)、(ロ)及び(ハ)に掲げる事業主は、それぞれに定める書類を、令和3年5月31日、又は、改正前の要領に基づく支給決定日の翌日から2か月以内のうち、最も遅い日付までに事業所管轄労働局へ提出しなければならない。

(イ) 1111 a イ(イ) a 及び b に規定する事業主 次の a から k までの書類

- a 様式追第1号
- b 様式新特第7号(2)
- c 様式新特第8号(3)
- d 様式新特第9号(2)
- e 要請等対象施設の所在地及び当該施設に係る対象労働者を確認できる書類
- f 追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書
- g 様式新特第6号(2)
- h 当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書
- i 当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者を休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類
- j 要請等対象施設以外の施設において休業等を実施した場合には、様式新特第8号(2)及び様式新特第9号
- k その他必要に応じて審査に必要となる書類

(ロ) 1111 a イ(イ) c に規定する事業主 次の a から h までの書類

- a 様式追第1号
- b 様式新特第4号(2)
- c 生産指標の確認のための書類
- d 追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書
- e 様式新特第6号(2)
- f 当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書
- g 当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類
- h その他必要に応じて審査に必要となる書類

(ハ) 1111 a ロに規定する中小企業事業主 次の a から f までの書類

- a 様式追第1号
- b 追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書
- c 様式新特第6号(2)
- d 当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書
- e 当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類
- f その他必要に応じて審査に必要となる書類

(令和5年9月29日)

管轄労働局長は、上記書類を審査し、改正前の要領に基づき既に支給決定された額と差額が生じる場合には、当該差額に相当する額の支給・不支給を決定するものとする。

ヲ 令和3年2月26日改正に係る経過措置

令和3年2月26日付け職発0226第13号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ワ 令和3年3月5日改正に係る経過措置

令和3年3月5日付け職発0305第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

カ 令和3年4月30日改正に係る経過措置

令和3年4月30日付け職発0430第4号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

コ 令和3年5月21日改正に係る経過措置

令和3年5月21日付け職発0521第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

管轄労働局長は改正後の要領1112 a を遡及して適用することにより、改正前の要領に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる大企業事業主であって特例事業主であるものに対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。

その際、改正前の要領に基づき既に支給決定が行われた当該事業主は、所定の様式を用いて追加支給申請ができるものとする。

なお、当該申請については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。追加支給申請を行う事業主は、以下に定める書類を、令和3年7月31日、又は、改正前の要領に基づく支給決定日の翌日から2か月以内のうち、遅い日付までに事業所管轄労働局へ提出しなければならない。

- (イ) 様式追第3号
- (ロ) 様式新特第7号(2)
- (ハ) 様式新特第8号(3)
- (ニ) 様式新特第9号(2)
- (ホ) 要請等対象施設の所在地及び当該施設に係る対象労働者を確認できる書類
- (ヘ) 追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書
- (ト) 様式新特第6号(2)
- (チ) 当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書
- (リ) 当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者を休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類
- (ヌ) 要請等対象施設以外の施設において休業等を実施した場合には、様式新特第8号(2)及び様式新特第9号

(令和5年9月29日)

(ル) その他必要に応じて審査に必要となる書類

管轄労働局長は、上記書類を審査し、改正前の要領に基づき既に支給決定された額と差額が生じる場合には、当該差額に相当する額の支給・不支給を決定するものとする。

タ 令和3年6月23日改正に係る経過措置

令和3年6月23日付け職発0623第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

レ 令和3年11月24日改正に係る経過措置

令和3年11月24日付け職発1124第13号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ソ 令和3年12月21日改正に係る経過措置

令和3年12月21日付け職発1221第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ツ 令和4年3月22日改正に係る経過措置

令和4年3月22日付け職発0322第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ネ 令和4年6月28日改正に係る経過措置

令和4年6月28日付け職発0628第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ナ 令和4年9月30日付改正に係る経過措置

令和4年9月30日付け職発0930第5号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ラ 令和4年11月30日改正に係る経過措置

令和4年11月30日付け職発1130第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ム 令和5年3月31日改正に係る経過措置

令和5年3月31日付け職発0331第77号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

また、令和5年3月31日以前に、管轄労働局長が改正前の共通要領0705に定める公表を行った場合であって、初回調査を行うよりも前に不正受給に該当することの申告を行った場合で、かつ、1118aイ(イ)bに該当せず、不正受給を行った事業主等が不正受給に係る請求金を全額納付していた場合については、1118aロ(イ)a（事業概要を除く。）及びbの事項を取り消すことができる。

(令和5年9月29日)

ウ 令和5年9月29日改正に係る経過措置

令和5年9月29日付け職発0929第40号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

（令和5年9月29日）