

(03) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	
03-01	助成対象者の範囲を教えてください。例えば、雇用したばかりの人や内定後、1日も勤務していない人も対象になりますか。	新規採用者など雇用保険の被保険者として継続して雇用されている期間が6か月未満の労働者を休業等させた分については、助成の対象とはなりません。
03-02	自分(社長)の子どもを他の労働者と同じ条件で雇用しています。雇用契約書は交わしていませんが助成金の対象になりますか。	個人事業主と同居している親族は、原則支給対象となりません。ただし、就業実態が、雇入時に労働条件を明示した書面、出勤簿、給与簿、給与の支払い実態などによって他の労働者と同様に管理され、事業主と利益を一にする地位にないと確認されれば、雇用保険被保険者となり雇用調整助成金の対象となり得ます。
03-03	申請事業主の同居の親族については、雇調金の対象労働者になり得ますか。	以下のとおり。 ＜週所定労働時間が20h以上の同居の親族＞ 労働者性が認められ、雇用保険被保険者になる→雇調金の対象者となり得る 「労働者性が認められるか否か」は、雇用保険上の取扱い(※)により判断することになります。 (※)労働者性の判断を要する場合(雇用保険に関する業務取扱要領(厚労省HP掲載)) リ 同居の親族 個人事業の事業主と同居している親族は、原則として被保険者としない。 法人の代表者と同居している親族については、通常の被保険者の場合の判断と異なるものではないが、形式的には法人であっても、実質的には代表者の個人事業と同様と認められる場合(例えば、個人事業が税金対策等のためにのみ法人としている場合、株式や出資の全部又は大部分を当該代表者やその親族のみで保有して取締役会や株主総会等がほとんど開催されていないような状況にある場合のように、実質的に法人としての活動が行われていない場合)があり、この場合は、個人事業主と同居の親族の場合と同様、原則として被保険者としない。 なお、同居の親族であっても、次の(イ)～(ハ)の条件を満たすものについては、被保険者として取り扱う。 (イ) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。 (ロ) 就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、 a 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等 b 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と 同様になされていること。 (ハ) 事業主と利益を一にする地位(取締役等)にないこと。 なお、比較対象とする他の労働者とは、原則、週所定労働時間20時間以上の同居の親族については雇用保険被保険者としています。 (参考) 同居の親族について、労働者性が認められ、雇用保険被保険者となる場合には、当該労働者に係る雇用保険料の負担が発生することに留意が必要です。

(03) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	
03-04	取締役等については、雇調金の対象労働者になり得ますか。	以下のとおり。 ＜週所定労働時間が20h以上の取締役＞ 労働者性が認められ、雇用保険被保険者になる→雇調金の対象者となり得る なお、「労働者性が認められるか否か」は、雇用保険上の取扱い(※)により判断することになります。 (※)労働者性の判断を要する場合(雇用保険に関する業務取扱要領(厚労省HP掲載)) イ 取締役及び社員、監査役、協同組合等の社団又は財団の役員 ⅴ 株式会社の取締役は、原則として、被保険者としない。取締役であって同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する者は、報酬支払等の面からみて労働者的性格の強い者であって、雇用関係があると認められるものに限り被保険者となる。 ⅵ 代表取締役は被保険者とならない (参考) 取締役について、労働者性が認められ、雇用保険被保険者となる場合には、当該労働者に係る雇用保険料の負担が発生することに留意が必要です。
03-05	他社の取締役等を労働者として雇っている場合、雇調金の対象労働者になり得るか。	以下の労働者に該当する場合については対象となりません。 (1)雇用調整助成金等の支給にあたり、事業主間の関係性において独立性を認めることができない事業主(親会社等)から、当該事業主において雇用される労働者に該当しない者として雇用保険被保険者になれない者(役員、同居の親族、個人事業主等)が労働者として送り込まれた場合の当該労働者 (2)自社において雇用される労働者に該当しない者として雇用保険被保険者になれない者(役員、同居の親族、個人事業主等)を2以上の事業主間(事業主間の関係性は問わない)で相互に交換し雇い入れ、相互に労働者となっている場合の当該全ての労働者
03-06	支給限度日数(1年間で100日)とは何ですか。	支給限度日数(1年間で100日)とは、休業等の初日から1年間で従業員1人につき100日分の休業等が雇用調整助成金の支給の限度日数という意味です。従業員10人の場合は10人×100日、つまり1,000人日分を限度に支給されます。
03-07	新型コロナワクチン接種のため休暇を取得した日について、事業所が休業手当を支給した場合は本助成金の支給対象となりますか。	新型コロナワクチン接種のための休暇は、支給対象とはなりません。 また、コロナワクチン接種のために行うために休業を実施するものについても、経済上の理由による事業活動の縮小を起因とする休業にはあらず、支給対象外となります。 ただし、計画していた休業が経済上の理由による事業活動の縮小を起因とする雇用調整であり、その計画された休業日において法令上事業主に義務付けられているものではない当該コロナワクチン接種を行った日については、その接種が事業主の指揮命令によるものでなければ雇用調整助成金の支給対象となります。
03-08	様式第5号(2)の中に「休業手当等の算定基礎となる賃金について、支給対象期間中に引き上げていない」という項目があり、引き上げている場合は助成対象とならない場合があるとのことですが、どういう場合が助成対象とならないケースに該当するのでしょうか。	この項目は、事業主が雇用調整助成金を原資として、受給期間中に限り、休業手当の算定の基礎となる賃金を引き上げることを防ぐ目的で設けられている項目です。例えば、①休業開始前の給与と比べ、休業実施期間中の休業手当の算定の基礎となる賃金が高い場合(定期昇給や最低賃金の引き上げを踏まえたもの等の場合を除く。)、②休業実施期間中の、休業日に支払われている手当が勤務日の賃金と比べて高い場合などが該当します。もし、こうしたケースに該当する場合には、引き上げている部分について雇用調整助成金等の支給を行うことができません。
03-09	ダブルワークをしている労働者を休業させ、休業手当を支払いました。雇用調整助成金の対象となるのでしょうか。	ダブルワークを行う労働者についても支給対象となります。 ただし、当該労働者が、同一日時においてダブルワーク先の事業主の両者から休業手当の支給を受けている場合は、先に労働契約を締結した事業主のみが支給対象となります。
03-10	ダブルワークについて申請する際、何時間まで助成対象となりますか。	後に労働契約を締結した事業主については、先に労働契約を締結した事業所の所定労働時間を超え、かつ法定労働時間(1日8時間、週40時間)内の時間のみが助成の対象となります。
03-11	新型コロナウイルス感染症等の疾病により入院するなどして、就労することができない労働者は、助成金の対象になりますか。	雇用調整助成金は、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、労働者を休業させた場合に支給するものです。 そのため、疾病等により就労することができない状態の労働者は、労働の能力がないものとして助成対象となりません。
03-12	法人企業の海外支路店へ転勤等した雇用保険被保険者が当該海外支路店において休業等をした場合、支給対象となりますか。	海外での休業・教育訓練については、実地調査等により、適切に実施されているかどうかを確認することができないため、支給対象となりません。