

(03) 事業主の要件

設問番号	設問	回答
03-01	事業所設置後1年未満の事業主は対象となりますか。	<p>○ 通常の場合、生産指標を前年同期と比較できる事業主が対象であり、事業所設置後1年未満の事業主は前年同期と生産指標を比較できないため支給対象となりませんが、新型コロナウイルス感染症にかかる今回の特例措置では、事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。その際、生産指標は、「①休業した月」、「②休業した月の前月」、「③休業した月の前々月」のうち、いずれかの売上高などをご確認ください。その上で、1か月～1年前の間のいずれかの月の売上高などと比較し、5%以上減少していることを確認します。（※比較に用いる月は、雇用保険適用事業所となっており、その期間を通じて雇用保険被保険者である従業員がいることが必要となります）</p>
03-02	対象となる風俗関連事業者の範囲を教えてください。	<p>○ 通常の場合、風俗営業等の規制及び業務の適性化等に関する法律第2条第5項に規定する「性風俗関連特殊営業」又はこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主は、助成の対象外としていましたが、緊急対応期間内(4/1～9/30)については、労働者の生活支援の要素が特に強いことを踏まえ、風俗関連事業者も限定なく対象に含めることとしています。</p>
03-03	以前、雇用調整助成金を受給したことがあります。再度受給できますか。	<p>○ 通常の場合、過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していない場合は助成対象となりません。しかし、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していない事業主も助成対象とします。</p>
03-04	労働保険料の未納や労働関係法令違反で不支給要件に該当していますが、従業員の雇用維持のため雇用調整助成金を利用できませんか。	<p>○ 新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、新型コロナウイルス感染症の拡大が見られる状況下において、雇用維持を最優先とした緊急時の対応であることから、労働保険料の未納や労働関係法令違反の不支給要件に該当していても、特例的に利用いただくことが可能です。ただし、一定の条件がありますので、まずは管轄の労働局に御相談ください。</p>
03-05	雇用量の要件の緩和について教えてください。	<p>○ 通常の場合、雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者の雇用量の最近3か月の平均値が、前年同期比で一定程度(※)増加している場合は、助成対象とはなりません。</p> <p>(※)具体的な要件は以下のとおり。 ・前年同期と比べ5%以上を超えかつ6名以上増加している場合 ・中小企業事業主の場合は、10%を超えかつ4名以上増加している場合</p> <p>○ また、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、その要件を撤廃し、最近3か月の雇用量が対前年比で増加している事業主も対象とします。</p>
03-06	生産指標の要件の緩和について教えてください。	<p>○ 通常の場合、生産指標の減少(10%以上の低下)を、初回の休業等の届出前の3か月間について、対前年比で確認しています。新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、休業等を実施する対象期間の初日が緊急対応期間(4/1～9/30)にある場合には、生産指標を算定し、5%以上減少していることが確認できた場合には、生産指標の支給要件を満たします。</p> <p>○ また、生産指標は、「①休業した月」、「②休業した月の前月」、「③休業した月の前々月」のうち、いずれかの売上高などをご確認ください。その上で、「A.1年前の同じ月」の売上高などを比較し5%以上減少していることをご確認ください。1年前が適当でない場合には、「B.2年前の同じ月」又は「C.1か月～1年前の間のいずれかの月」の売上高などと比較し、5%以上減少していることを確認する方法でも差し支えありません。（※比較に用いる月は、雇用保険適用事業所となっており、その期間を通じて雇用保険被保険者である従業員がいることが必要となります）</p>
03-07	これまで生産指標要件の確認のため、「計画届を提出する月の前月の生産量」が必要でしたが、令和2年5月19日からは計画届の提出が不要となりました。生産指標要件はどのように比較すればいいですか。	<p>○ まず、売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1か月の値で判断します。具体的には、「①休業した月」、「②休業した月の前月」、「③休業した月の前々月」のうち、いずれかの売上高などをご確認ください。</p> <p>○ その上で、「A.1年前の同じ月」の売上高などを比較し5%以上減少していることをご確認ください。1年前が適当でない場合には、「B.2年前の同じ月」又は「C.1か月～1年前の間のいずれかの月」の売上高などと比較し、5%以上減少していることを確認する方法でも差し支えありません。</p> <p>(※1)いずれの場合も、比較する月は1か月間を通して雇用保険適用事業所であり、かつ、1か月を通して雇用保険被保険者を雇用している月である必要があります。 (※2)厚生労働省ホームページ「雇用調整助成金の生産指標が比較しやすくなりました」R02.6.12掲載</p>
03-08	生産指標として、売上高や生産量のほか、どのようなものが該当しますか。	<p>○ 生産指標は、雇用の変動と密接に結びつく指標が含まれ、個別に判断するものです。例えば、宿泊業であれば「客室の稼働率」「客数」、建設業であれば「工事請負契約数」、労働者派遣事業であれば「労働者派遣契約の件数」や「就業中の派遣労働者の数(休業中の者を除く)」なども含まれますので、管轄の労働局やハローワークにお問い合わせください。</p>
03-09	過去3年以内の支給日数累計の要件(3年150日)がありますが、要件緩和の内容を教えてください。	<p>○ 通常の場合、過去3年以内に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、その支給日数の累計が150日分になるまでしか受給することができません。しかし、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、過去の受給日数にかかわらず、特例措置の対象の期間中は、対象となった休業等は受給できます。</p>
03-10	労働日が不確定な業種(添乗員等)の事業主についてはどのように取り扱われるのですか。	<p>○ 事業主においては、昨年同時期のシフトや直近月のシフト等に基づいて労働日の設定を行い、それに基づき休業日を決め、休業手当を支払うこととしている場合は助成対象としています。今般、休業計画届が不要になったことを受け、支給申請時に休業手当の支払いの元になるシフト等の提出をお願いすることになります。なお、雇用期間が短い者についても、直近の当人のシフトや同様の勤務形態の者のシフトを参考に事業主が勤務シフトを作成し、休業手当の支払いを行うことで雇用調整助成金の対象となり得ます。</p>
03-11	NPO等で職員等の賃金に公費が支払われている事業主についてはどのように取り扱われるのですか。	<p>○ 交付金や委託費等により、地方公共団体から明確に人件費が支払われている労働者については、休業手当の支払い等事業主における負担がないことから、雇用調整助成金の対象とはなりません。しかしながら、自前事業による収入から賃金を支払っている労働者については、要件を満たせば雇用調整助成金の対象となる可能性があります。その確認については、精算書類等で確認させていただきます。</p>

(03) 事業主の要件

設問番号	設問	回答
03-12	NPO等の生産指標についてはどのように考えればよいのでしょうか。	○ 生産要件の指標については、雇用量の変動と相関が高い指標としており、業種等により個別に判断するものです。例えば、会費、寄付金は、通常、雇用量の変動と相関関係が高い指標とは言えませんが、一般的には書籍等の販売売上や講演会やイベントの実施数の減少等、労働者の業務量への影響が高い指標が該当すると思われます。 なお、労働者の主たる業務が会費・寄付金を集めることであって、景気の悪化により会費・寄付金が集まらないことを想定し、当該労働者を休業させる場合等、例外的に生産指標に該当することがあり得ますので、その際はご相談下さい。
03-13	派遣先企業が派遣契約を解除し、派遣元に休業手当相当額の損害賠償を行った場合、派遣先企業は助成金の対象となりますか。また、派遣元は派遣先から損害賠償を受けても、助成金の対象となるのですか。	○ 派遣労働者については、派遣労働者と雇用関係にある派遣元事業主が助成金の対象となるものであり、派遣先事業主は対象となりません。 また、派遣先が派遣元に休業手当相当額の損害賠償を請求したか否かが、派遣元事業主に対する助成金の支給の有無に影響を及ぼすことはありませんので、そのような場合でも派遣元事業主は助成対象となり得ます