

(04) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	回答
04-01	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。	○ 通常の場合、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。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、このような6か月未満の労働者を休業等させた分についても助成対象となり、内定後、1日も勤務していなかったとしても、助成金の対象となります。
04-02	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。
04-03	従業員に新型コロナウイルスの感染者が出た場合、助成金の対象になりますか。	○ 事業所内に新型コロナウイルスの感染者が発生し、感染拡大防止の観点から、事業主が自主的に休業等を行った場合、感染者以外の者の休業手当は雇用調整助成金の対象となりますが、患者本人の休業手当は雇用調整助成金の対象外となります。(患者本人には、別途、健康保険制度から傷病手当金が支給されます。)
04-04	医療機関の従事者が濃厚接触者に該当する場合や、当該濃厚接触者に対して保健所から就業停止要請が行われた場合は助成金の対象になりますか。	○ 雇用調整助成金は、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、事業主が労働者を休業させた場合に支給するものです。そのため、雇用調整助成金の助成対象となった医療機関の事業主が、保健所から就業停止要請が出ているか否かにかかわらず、感染拡大防止のために、濃厚接触者である従業員を休ませた場合については、当該濃厚接触者である従業員を対象労働者として含めることができます(令和2年1月24日からの特例措置で対象としています。)。ただし、当該従業員が新型コロナウイルス感染症に感染して働けなくなった場合は、労働の能力がないことになるため、対象労働者として含めることができません。このため、勤務する医療機関に特別休暇制度等がある場合には、この休暇制度等を活用して休暇させることがのぞましいと考えます。
04-05	事業所内で研修を行う場合、講師が自社の従業員でもその者も含め助成金の対象になりますか。	○ 事業所内で行う教育訓練において、自社の従業員が講師として研修を行う場合は、その者は通常の勤務となるため、助成金の対象とはなりません。
04-06	申請事業主の同居の親族については、雇調金又は緊急安金の対象労働者になり得るか。	○ 以下のとおり。 ＜週所定労働時間が20h以上の同居の親族＞ ①労働者性が認められ、雇用保険被保険者になれる→雇調金の対象となり得る ②労働者性は認められず、雇用保険被保険者にもなれない→雇調金も緊急安金も支給対象外 ③労働者性が認められるが、雇用保険被保険者にはなれない(例:学生アルバイト等)→雇調金は対象外だが、緊急安金の対象となり得る  ＜週所定労働時間が20h未満の同居の親族＞ ④雇用保険被保険者にはなれないが、労働者性が認められる→雇調金は対象外だが、緊急安金の対象となり得る ⑤雇用保険の被保険者にもなれず、労働者性も認められない→雇調金も緊急安金も支給対象外  ○ 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(※)に準じて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。
04-07	助成率の引き上げについて教えてください。特に解雇等の定義について教えてください。	○ 令和2年6月12日付けの特例措置により、緊急対応期間(4/1～9/30)における助成率は、中小企業は2/3を4/5に、大企業は1/2を2/3に引き上げることとしています。また、次の解雇等を行わない場合(※)、助成率は中小企業が10/10、大企業が3/4となります。  (※) ①～③に該当せず④を満たすことを指します。 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、事業主都合による解雇により離職をさせること 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、事業主都合による中途契約解除とな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、契約期間満了前の事業主都合による契約解除を行うこと ④雇用されている労働者(雇用保険未加入者を含む)及び派遣労働者の数が、令和2年1月24日から判定基礎期間の末日まで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 なお、①～③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も含まれます。
04-08	「解雇等」の中には派遣労働者を解雇した場合も含まれますか。	○ 「解雇」等に当然に含まれます。 申請事業主が派遣元である場合は、派遣先が自らの都合で派遣元との間の派遣契約を中途解除し、この影響により、派遣元事業主が派遣労働者との間の雇用契約を解除した、すなわち「解雇」したというようなケースが該当します。(なお、派遣先の都合で派遣契約中途解除の影響以外で、申請事業主が雇用する派遣労働者を解雇した場合も「解雇等」に該当します。)  ○ また、申請事業主が派遣先事業主である場合でも、派遣先は派遣労働者を直接雇用しているわけではありませんが、派遣先自らの都合による派遣契約の中途解除は、派遣元による派遣労働者との雇用契約の中途解除の原因になり得るものと考えられるため、「解雇等」に含まれることになります。(この場合、派遣元で解雇されたか否かによらず「解雇等」に該当することになります。)

(04) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	回答
04-09	教育訓練の加算について教えてください。	○ 通常の場合、教育訓練の加算額は、企業規模にかかわらず1,200円ですが、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置により、緊急対応期間(4/1～9/30)の特例では、休業等を余儀なくされる企業が多いなか、今後の事業活動の回復拡大に向けて、この時期を従業員のスキルアップの好機ととらえ、積極的に従業員の教育訓練を行うよう企業の取り組みを促進する等の考えから、一律に大企業1,800円、中小企業2,400円に増額することとしています。
04-10	教育訓練の対象となる訓練内容を教えてください。	○ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、3密状態を避けることが求められており、教育訓練を事業所内や外部の教育機関に集合して行うなどの通常の形態で実施することが困難な状況に鑑み、以下のような訓練内容のものを対象にすることとしました。 ①自宅等で行う学習形態(インターネット等を用いたものも可能)の教育訓練 ②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、一定の知識・ノウハウを身につける教育訓練 ③繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する場合 (ただし、一の支給対象期間(※)内における再訓練は認めない) ④自宅等で実施するなど教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合に、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 初任者研修等の教育訓練 ⑤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教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合に、社内において教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有する自社職員を指導員とする教育訓練  (※)支給対象期間 1賃金締切期間(「判定基礎期間」という。)を単位とし、事業主が個々の計画届等の手続き時に設定する最長3か月までの期間
04-11	教育訓練の過程で生産した商品を販売しても良いのですか。	○ 雇用調整助成金の教育訓練は、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必要があります。教育訓練過程で生産されたものを販売してしまうと、通常の生産活動との区分が不可能となるため、支給対象外となります。
04-12	支給限度日数(1年間で100日)とは何ですか。「特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。」とはどういう意味なのでしょう。	○ 支給限度日数(1年間で100日)とは、休業等の初日から1年間で従業員1人につき100日分の休業等が雇用調整助成金の支給の限度日数という意味です。従業員10人の場合は10人×100日、つまり1,000人日分を限度に支給されます。 ○ また、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、過去に雇用調整助成金を別途受給していた場合の受給日数を、支給限度日数100日から差し引くことはしない取扱となります。例えば、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置により、雇用調整助成金を活用する前の令和元年5月から8月の間に50日別途受給していた場合、今回受給できる日数は、通常は残り50日ですが、「新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能と(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。」としたため、100日の支給限度日数まで受給できることになります。
04-13	支給限度日数は100日より増えますか。	○ 通常の場合、助成金を受給することができる限度日数は1年100日ですが、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、緊急対応期間(4/1～9/30)に実施した休業等に係る日数は、100日とは別に利用可能です。