

(02B) 経過措置

特例事業主…新型コロナウイルス感染症の影響により休業等を実施する事業主で、令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間に初日がある判定基礎期間に行われる休業等を実施した事業主

設問番号	設問	回答
02B-01	令和4年11月で雇用調整助成金の特例措置が終了すると聞きました。12月から雇用調整助成金がもたえなくなるのですか。	<ul style="list-style-type: none">○ 新型コロナウイルス感染症の影響により休業及び教育訓練を実施する事業主で、令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間に初日がある判定基礎期間に行われる休業等を実施し、雇用調整助成金のコロナ特例を利用した事業主を対象に令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間を経過措置期間とし、助成率など(※1)を除きコロナ特例と同様の取扱いとなります。 ※1 支給限度日数100日○ また、特例措置の終了に伴い、地域特例及び業況特例は廃止されますが、特に業況が厳しい事業主(※2)が令和4年12月1日から令和5年1月31日までの間に判定基礎期間の初日がある休業等を行った場合、日額上限額の引き上げ(9,000円)、解雇等を行わない場合の助成率の引き上げ(大企業2/3、中小企業9/10)が行われます。 ※2 判定基礎期間の初日が属する月から遡った3か月間(直近の生産指標(売上等)が算出できない等の事情により、この期間の生産指標(売上等)を記入できない場合は、当該判定基礎期間の初日が属する月の前月から遡って3か月間)の生産指標(売上等)の平均値が、前年、前々年又は3年前同期と比べ、30%以上減少した全国の事業主が対象となります。(※比較に用いる月は、①雇用保険適用事業所設置後であって、②労働者を雇用している場合(緊急雇用安定助成金は②のみ)に限ります。)○ なお、コロナ特例の利用実績がない事業主は、通常の雇用調整助成金の活用が可能です。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は、令和4年12月1日から令和5年3月31日までは、一部取扱い(※3)が緩和されます。 ※3 短時間一斉休業要件の緩和、残業相殺不要、休業等実施計画届の提出不要
02B-02	経過措置期間中、これまで新型コロナウイルス感染症に伴う特例としていた措置は、すべて適用されますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 一部(※1)を除き以下のものが適用されます。 ①生産指標要件の緩和(3ヶ月10%以上低下→1ヶ月5%以上低下。ただし、対象期間の初日が令和4年10月1日～令和4年11月30日までの間にある事業主は、1ヶ月10%以上低下) ②雇用要件の撤廃 ③雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件(クーリング期間)の撤廃 ④雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成の対象に含める(緊急雇用安定助成金) ⑤被保険者期間要件の撤廃(継続して雇用された期間が6ヶ月未満の者も対象とする) ⑥特に業況の厳しい事業主に対する特例 ⑦教育訓練の加算額を2,400円(中小企業)、1,800円(大企業)とする(従前1,200円) ⑧過去の支給日数に関わらず支給限度日数(100日)まで支給可能 ⑨事業所設置後1年未満の事業所についても助成対象とする。 ⑩短時間一斉休業の要件の緩和 ⑪自宅での教育訓練等を可能とする ⑫残業相殺は行わない ⑬半日教育訓練と半日就業を可能とする ⑭休業等規模要件の緩和(大企業1/30、中小企業1/40(従前は大企業1/15、中小企業1/20)) ⑮風俗関連事業者も限定なく対象とする ⑯生産指標要件の判断期間の弾力化 ⑰労働保険料の滞納に係る不支給要件は適用しないこととする ⑱労働関係法令違反に係る不支給要件は適用しないこととする ⑲休業等実施計画届の提出を不要とする <p>※1 対象期間中の支給限度日数は通常制度と同様の100日となります(ただし、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、対象期間が令和5年3月31日まで延長され、当該対象期間内の支給限度日数は100日となります)。</p>
02B-03	経過措置は、雇用調整助成金だけでなく緊急雇用安定助成金も対象になりますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 対象となります。ただし、令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間に初日がある判定基礎期間において雇用調整助成金のコロナ特例を利用した場合は、雇用調整助成金の経過措置を利用でき、令和2年2月28日から令和4年11月30日までの間に判定基礎期間の初日がある緊急雇用安定助成金を利用した場合は緊急雇用安定助成金の経過措置を利用できます。
02B-04	経過措置において、助成率や上限額に引き上げはありますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 特に業況が厳しい事業主(※)を対象に令和4年12月1日から令和5年1月31日までの間に判定基礎期間の初日がある休業等については、日額上限額の引き上げ(9,000円)、解雇等を行わない場合の助成率の引き上げ(大企業2/3、中小企業9/10)が行われます。 なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、厚生労働省ホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。 ※ 直近3か月間の生産指標の月平均値が前年、前々年又は3年前同期に比べ30%以上減少している事業主
02B-05	中小企業の助成率9/10の対象企業を教えてください。	<ul style="list-style-type: none">○ 特に業況が厳しい事業主(※)、かつ、解雇等(解雇予告を含む。)を行わず、雇用を維持している中小企業が対象となります。 ※ 直近3か月間の生産指標の月平均値が前年、前々年又は3年前同期に比べ30%以上減少している事業主 なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、厚生労働省ホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。
02B-06	賞金締切期間が令和5年1月中旬に始まるような場合(例:令和5年1月16日から令和5年2月15日)は、中小企業の助成率最大9/10の対象になりますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 最大9/10となります。中小企業の助成率の拡充は、令和4年12月1日から令和5年1月31日までの間に判定基礎期間の初日がある休業等を1日でも含む賞金締切期間(判定基礎期間)が対象です。 ただし、特に業況が厳しい事業主(※)に該当し、解雇等を行わず雇用を維持している中小企業が対象となります。 ※ 3か月間の生産指標の月平均値が前年、前々年又は3年前同期に比べ30%以上減少している事業主 なお、その他、雇用調整助成金を受給するための要件もありますので、厚生労働省ホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。
02B-07	すでに確定保険料申告書により支給決定され、雇用調整助成金が振り込まれましたが、これを取り下げ、「源泉所得税」の納付書を用いて平均賞金額を改めて算定し、申請し直すことは可能でしょうか。	<ul style="list-style-type: none">○ すでに支給決定されたものについては取り消すことはできません。まだ支給決定を受けていない判定基礎期間については、平均賞金額の算定根拠となる賞金総額を令和3年度に係る賞金総額へ変更する前のもの限り、労働保険料の確定賞金から変更することは可能です。令和4年6月以降に令和3年度に係る賞金総額へ変更した後は、源泉所得税の納付書へ変更することはできません。

(02B) 経過措置

特例事業主…新型コロナウイルス感染症の影響により休業等を実施する事業主で、令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間に初日がある判定基礎期間に行われる休業等を実施した事業主

設問番号	設問	回答
02B-08	経過措置でも出向の特例(出向期間の要件「3ヵ月以上1年以内」が「1ヵ月以上1年以内」)は適用されますか。	<input type="radio"/> 令和2年4月1日から令和5年3月31日までの期間に開始する出向に適用されます(助成対象は対象期間の末日まで)。
02B-09	不支給措置がとられている事業主でも、経過措置期間中に雇用調整助成金を申請できますか。申請に当たって留意することはありますか。	<input type="radio"/> 緊急対応期間及び経過措置期間の特例として、「雇用調整助成金を受給した期間(「本来の不支給措置期間」かつ「緊急対応期間及び経過措置期間」中に設定し、助成を受けた判定基礎期間の累計日数)を、経過措置期間後から追加されることを承諾した場合は、本助成金を申請することができます。令和5年3月31日までに実施した休業等が対象(設定できる休業等が、令和5年3月31日まで)となっているので、注意が必要です。詳しくは厚生労働省のホームページ又は労働局・ハローワークまでご確認ください。
02B-10	小規模事業主向けの特例措置は経過措置の対象になりますか。	<input type="radio"/> 小規模事業主向けの簡略化特例(休業手当支給実績での算出、簡易版様式)は経過措置の対象となります。
02B-11	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(令和2年4月1日～令和4年11月30日)に実施した休業等に係る日数は、支給限度日数100日とは別に利用可能でしたが、経過措置期間中の支給限度日数はどうなりますか。	<input type="radio"/> 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なります。つまり、特例事業主は、経過措置期間中に開始される判定基礎期間の初日時点で、残日数が100日となります。
02B-12	コロナ特例が始まる前に雇用調整助成金を受給し、支給残日数が100日未満の場合、経過措置期間中の支給限度日数はどうなりますか。残日数が支給限度日数になるのですか。	<input type="radio"/> コロナ特例前の支給残日数に関わらず、経過措置期間(令和4年12月1日から令和5年3月31日)の支給限度日数100日は、経過措置対象となる特例事業主に対して新たに付与されるものです。
02B-13	経過措置期間中に生産量要件の確認はありますか。生産量要件はどうなりますか。	<input type="radio"/> 対象期間の初日から1年を経過した後、かつ経過措置期間中に初日がある判定基礎期間において生産量要件の再確認を行います。適用される要件は、前年同期比1ヶ月10%以上低下(令和元年から4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)となります。 また、特に業況が厳しい事業主に該当する場合は、判定基礎期間ごとに確認します。 適用される要件は、3か月間の生産指標の月平均値が前年、前々年又は3年前同期に比べ30%以上減少となります。
02B-14	12月以降の休業等から新たに雇用調整助成金を利用します。小規模様式の利用は可能ですか。	<input type="radio"/> 小規模様式の利用はできません。通常の雇用調整助成金の様式をご利用ください。 小規模様式は、コロナ特例の利用実績があり経過措置の対象となる事業主に限り利用が可能です。
02B-15	経過措置終了後、クーリング期間など特例で撤廃・緩和された取扱いが適用されますか。	<input type="radio"/> 令和5年4月1日以降の取扱いについては、新型コロナウイルス感染症の感染状況や雇用情勢を踏まえながら検討の上、改めてお知らせします。