

# 雇用保険法施行規則の一部を改正する 省令案概要

## 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

### 1. 趣旨

今般の新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金の特例措置の期間を延長すること等を内容とする雇用保険法施行規則の改正を行う。

### 2. 改正の概要

- ① 新型コロナウイルス感染症に係る特例措置の期間を令和3年2月28日まで延長する。
- ② 対象期間について、事業主が指定した日が令和2年1月24日から令和2年6月30日までの間にある場合は、当該事業主が指定した日から令和3年6月30日までとする。

### 3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第1号及び第2項

### 4. 施行期日等

公布日：令和2年12月下旬（予定）

施行期日：公布の日

# 新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の延長（案）

■ 雇用調整助成金：経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当等に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和2年4月1日から令和3年2月28日まで)
経済上の理由により、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を受ける事業主【全業種】
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率：4/5(中小) 2/3(大企業) ※ 解雇等を行わない場合：10/10(中小) 3/4(大企業)
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,370円	休業・教育訓練の助成額の上限額は15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左 + 上記対象期間（別枠扱い）
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可） 休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)
残業相殺	残業相殺 停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	教育訓練の助成率：4/5(中小) 2/3(大企業) ※ 解雇等を行わない場合10/10(中小) 3/4(大企業)
加算額：1,200円	加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内

## 「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」について

(令和2年12月8日閣議決定) (抜粋)

### 3. 地域・社会・雇用における民需主導の好循環の実現

#### (2) 成長分野への円滑な労働移動等の雇用対策パッケージ

感染拡大防止と社会経済活動の両立を目指し、引き続き、雇用調整助成金の特例措置等による雇用の維持・確保に取り組むとともに、一人一人が能力を最大限に引き出しながら働きがいを持って活躍できるよう、業種転換等による雇用確保も視野に、出向や早期再就職による新たな分野への円滑な労働移動の支援や、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育の強化、求職者向け支援の拡充等を雇用対策パッケージとして総合的に取り組む。

雇用調整助成金の特例措置等は、現行措置を来年2月末まで延長のうえ、3月以降、段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とすることを基本の想定としつつ、感染状況や雇用情勢を踏まえ柔軟に対応する。具体的には、1月末及び3月末時点で、それぞれ、感染状況や雇用情勢を見極め、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設けることとする。

その上で、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入企業への支援を引き続き実施することに加え、出向元及び出向先双方の企業に新たな助成制度を創設するとともに、産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化する。また、キャリアコンサルティングや事業転換等のためのコンサルティングの積極的な活用も通じて、業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組を支援する。