

(01) 総論

令和3年2月22日版

設問番号	設問	回答
01-01	雇用調整助成金とはどのような制度ですか。	<p>○ 雇用調整助成金は、景気の後退等、「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされ雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向（以下「休業等」といいます。）を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。（特例措置ではない）通常の場合における助成内容は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成対象：休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成 ・助成率：大企業：1/2 中小企業2/3 ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(8,370円)を日額上限とする。 その他、教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給 1人1日当たり 1,200円 ・支給限度日数：1年間で100日(3年間で150日) <p>○ なお、主な支給要件は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険の適用事業主であること ・売上高又は生産量等の事業活動を示す指標について、3か月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること ・雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えてかつ6人以上増加していないこと ・過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていること
01-02	雇用調整助成金は労働者個人に支給されるものですか。	<p>○ 雇用調整助成金は休業等を行う事業主に対して支払われるものであり、労働者個人には支給されません。また、労働者の雇用の維持を目的とするため、社長や役員、自営業の家族従事者など雇用者でない者は助成の対象となりません。</p>
01-03	雇用調整助成金の「休業」について教えてください。	<p>○ 雇用調整助成金の助成対象となる「休業」とは、所定労働日に従業員である労働者を休ませるものをいいます。単に事業所が営業を休むことをいうものではありません。このため、従業員を出勤させ、内部の事務処理等の業務をさせている場合は、「休業」に該当せず、雇用調整助成金の対象とはなりませんのでご注意ください。</p>
01-04	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」について教えてください。	<p>○ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う、以下のような経営環境の悪化については、経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は、助成対象としています。</p> <p>（経済上の理由例）</p> <ol style="list-style-type: none"> ①観光客のキャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減り売上げが減少した ②市民活動が自粛されたことにより、客数が減り売上げが減少した ③行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い売上げが減少した
01-05	雇用保険の適用事業所でない場合でも、雇用調整助成金の対象となりますか。	<p>○ 雇用調整助成金は、雇用保険の適用事業所であり、従業員が雇用保険の被保険者でなければ対象となりませんが、雇用保険の適用事業所でない場合も、労災保険適用事業所、暫定任意適用事業所であれば、緊急雇用安定助成金の対象となり得ます。</p>
01-06	今回の特例措置の要件に該当しない場合、一切、雇用調整助成金を受給できませんか。	<p>○ 景気の変動、産業構造の変化その他の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通常の条件(01-01参照)を満たせば、特例の有無にかかわらず支給されるものです。</p>
01-07	大企業と中小企業の判断は、いつ時点で行うものですか。	<p>○ 企業規模については対象期間の初日時点で判断するものです(初回の支給申請時に確認します。)。期間の途中で資本金等の増減があったとしても、原則、対象期間中の企業規模の変更は行いません。</p>

(02) 特例措置

設問番号	設問	回答
02-01	緊急対応期間における措置の主な内容を教えてください。	<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を支援するため、令和2年4月1日から令和3年4月30日までの期間(緊急対応期間)を1日でも含む判定基礎期間に行われる休業等について、雇用調整助成金の1人1日当たり助成額の上限を8,370円から15,000円まで特例的に引き上げます。○ また、解雇等(解雇予告を含む。)を行わない場合(※)の中小企業の助成率を10/10、大企業の助成率を3/4に引き上げています。 (※) 以下、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等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、コロナウイルス感染症を理由とする解雇も含まれます。
02-02	当初、緊急対応期間は令和2年4月1日から令和3年2月28日まででしたが、何故、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで延長されたのですか。	<ul style="list-style-type: none">○ 全国的に広く企業の休業が求められるようになった緊急事態宣言が発令された令和2年4月を起点とした上で、企業が雇用調整助成金を活用しながら雇用を含めた経営戦略をたてられるようにするために令和3年2月28日までとておりましたが、緊急事態宣言の期間中はもとより、緊急事態宣言の解除後も企業の経営への影響は一定継続することが見込まれることから、労働者の雇用維持が図られるよう、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末(現時点では令和3年4月30日)まで延長することとしました。
02-03	緊急対応期間が延長がありましたが、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、すべて延長されますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 具体的には以下のものが延長されます。<ul style="list-style-type: none">①生産指標要件の緩和(1ヶ月10%以上低下→5%以上低下)②雇用指標要件の撤廃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助成率を4/5(中小企業)、2/3(大企業)(解雇等を行わない場合は3/4(大企業))とする(従前は2/3(中小企業)、1/2(大企業))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過去の受給日数に関わらず支給限度日数まで受給可能⑨支給限度日数とは別に緊急対応期間中の休業等の日数を使用できる⑩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。⑪短時間一斉休業の要件の緩和⑫自宅での教育訓練等を可能とする⑬残業相殺は行わない⑭半日教育訓練と半日就業を可能とする⑮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))⑯風俗関連事業者も限定なく対象とする⑰生産指標要件の判断期間の弾力化⑱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⑲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
02-04	令和2年3月中に申請したものは特例措置(助成率10/10等)の対象になりますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 計画届の提出がいつであるにかかわらず、緊急対応期間を1日でも含む判定基礎期間に実施した休業等が助成率の引き上げの対象となります。
02-05	令和2年6月12日付けの特例措置は、雇用調整助成金だけでなく緊急雇用安定助成金も対象ですか。	<ul style="list-style-type: none">○ 対象となります。ただし、緊急雇用安定助成金は、北海道を除き令和2年4月1日以降に開始された休業が対象となっているので、注意が必要です。
02-06	令和2年6月12日付けの特例措置のうち、上限額の引き上げ(8,370円⇒15,000円)と中小企業の助成率の拡充(9/10⇒10/10)は、いつから適用されますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 令和2年6月12日付けの特例措置による上限額の引上げ及び中小企業の助成率の拡充は、令和2年6月12日に施行されており、令和2年4月1日から遡及適用されます。
02-07	10/10への助成率の拡充の対象企業を教えてください。	<ul style="list-style-type: none">○ 解雇等を行っていない中小企業が対象となります。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。
02-08	上限額引き上げの対象は、解雇等を行っていない企業に限定されますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 解雇等の有無にかかわらず対象となります。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。
02-09	上限額引き上げの対象は、中小企業に限定されますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 企業規模にかかわらず、対象となります。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。
02-10	4月中に賃金締切期間(判定基礎期間)の末日があるような場合(例:令和2年3月16日から令和2年4月15日)は、上限額の引き上げ及び中小企業の助成率の拡充の対象になりますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 対象となります。令和2年6月12日付けの特例措置による上限額の引上げ及び中小企業の助成率の拡充は、緊急対応期間を1日でも含む賃金締切期間(判定基礎期間)が対象です。なお、緊急雇用安定助成金は、北海道を除き、令和2年4月1日以降に開始された休業が対象となっているので、注意が必要です。
02-11	賃金締切期間(判定基礎期間)が緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月中に始まり、翌々月中に末日があるような場合(令和3年4月16日から令和3年5月15日)は、上限額の引き上げ及び中小企業の助成率の拡充の対象になりますか。	<ul style="list-style-type: none">○ 対象となります。令和2年6月12日付けの特例措置による上限額の引上げ及び中小企業の助成率の拡充は、緊急対応期間を1日でも含む賃金締切期間(判定基礎期間)が対象です。

(02) 特例措置

設問番号	設問	回答
02-12	すでに支給決定され、雇用調整助成金が振り込まれましたが、これを取り消して、令和2年5月19日からの特例措置により、「源泉所得税」の納付書を用いて平均賃金額を改めて算定し、申請し直すことは可能でしょうか。	○ 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。 ただし、2回目の申請より、平均賃金額の算定根拠となる賃金総額を、労働保険料の確定賃金から変更することは可能です。
02-13	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」に見直されましたが、どの時点の出向から適用となるのでしょうか。また、遡及はされないのですか。	○ 令和2年4月1日から令和3年4月30日までの期間に開始する出向に適用されます。
02-14	不支給措置がとられている事業主でも、緊急対応期間内にある限り、雇用調整助成金を申請できることになりましたが、いつから適用されますか。	○ この措置は令和2年6月12日に施行されており、令和2年4月1日から遡及適用されます。 ○ ただし、本特例により受給した期間について、令和3年5月1日以降に不支給措置期間として追加する等の措置も同時に行われます。なお、当該特例は、令和3年4月30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3年4月30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。
02-15	令和2年5月19日付けの特例措置の内容はすべて小規模事業主向けでしょうか。	○ 令和2年5月19日付け今回の特例措置のうち、②手続き簡略化(休業手当支給実績での算出、簡易版様式)のみ小規模事業主向けですが、①休業等実施計画届を不要とする、③平均賃金額の算定方法の簡素化、④支給申請書の提出期限緩和、⑤オンライン申請については、すべての特例事業主の方に適用されます。
02-16	令和2年5月19日付け支給申請マニュアル等には、「従業員が概ね20人以下の会社や個人事業主の方を対象としています。」とありますが、従業員が20人を超える場合も令和2年5月19日付け施行の特例措置を使えるでしょうか。	○ この特例措置は、小規模事業主の申請手続きに係る負担を軽減することを目的としておりますので、従業員が20人以下の事業主の方の利用を推奨しているところですが、これまでの方法を用いた助成額の算定が難しい場合などには柔軟に対応させていただきます。
02-17	令和2年6月12日以降、支給申請の手続きはどのように変わりますか。	○ 引上げ後の上限額により自動で計算する機能が付いた支給申請書の様式を厚生労働省ホームページに掲載します。こちらをご利用いただく他は、事業主の手続きは変わりません。

(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(令和2年4月1日から令和3年4月30日まで)内については、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。 なお、当該特例は、令和3年4月30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3年4月30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。</p>
03-03	以前、雇用調整助成金を受給したことがありますか、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>○ 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(令和2年4月1日から令和3年4月30日まで)内にある場合には、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か月間の値で判断します。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」、造船業であれば「手持工事量(受注残高)」、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、支給限度額まで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
03-14	労働者が0人でも、申請できますか？	○ 本助成金を受給する事業主の要件として、申請時、支給決定時に雇用保険適用事業主であること(雇用保険被保険者を1人以上雇用する事業所の事業主)がある必要がございます。 ※緊急雇用安定助成金の場合には、労災保険と読み替えることができます。

(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)) り 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 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 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。	○ 特例措置により、緊急対応期間(令和2年4月1日～令和3年4月30日)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、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) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	回答
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。	<p>○「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。)</p> <p>○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であると考えられるため、「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。)</p>
04-09	教育訓練の加算について教えてください。	<p>○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(令和2年4月1日～令和3年4月30日)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。</p>
04-10	教育訓練の対象となる訓練内容を教えてください。	<p>○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。</p> <ul style="list-style-type: none">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接客・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、同一の対象期間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
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。	<p>○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。</p>
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。	<p>○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。</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、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いとなります。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となります。</p>
04-13	支給限度日数は100日より増えますか。	<p>○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(令和2年4月1日～令和3年4月30日)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。</p>
04-14	日給12,000円を労働者に支払っていますが、新型コロナウイルス感染症による生活困窮に対処するため休業手当として助成額上限となる15,000円を支払おうと考えております。小規模事業主の場合、実際支払った額が助成金として支給されますが、全額助成されるのでしょうか。	<p>○雇用調整助成金は、失業の予防その他雇用の安定を図るため、事業主に対して助成及び援助を行うものです。通常の労働日に支払われる賃金額を超えて休業手当額を助成することは、本助成金の目的を逸脱するものであり、助成金として不適切となります。本件においては、通常の労働日に支払われる賃金額が助成金の日額上限となります。</p>

(05) 休業、休業手当等

設問番号	設問	回答
05-01	雇用調整助成金のいう「休業」とは、全員を休業させなければなりませんか。	<p>○ 通常の場合、事業所の半分の従業員を出勤として業務をさせ、半分の従業員を休業させるといったように、一部の従業員を休業させる場合でも雇用調整助成金の対象としてきましたが、終日の休業ではなく、「短時間休業」をさせる場合には、これまで1時間以上、かつ、従業員全員が一斉に休業する必要がありました。</p> <p>○ しかし、事業所によっては、対象労働者全員を一斉に休業できない事情があることから、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、短時間一斉休業の要件を緩和し、以下に類するような休業を実施する場合も支給対象にいたしました。</p> <ul style="list-style-type: none">・立地が独立した部門ごとの一斉短時間休業(例:客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)・常時配置が必要な者を除いての短時間休業 (例:ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業)・同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業(例:8時間交代制を6時間交代制にして2時間分を短時間休業と扱う) <p>なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。</p>
05-02	休業と残業の相殺とはどういうことですか。	<p>○ 通常の場合、労働者を休業等させる一方で、残業や休日出勤をさせた場合、助成の対象となる休業等延べ日数の算定に当たり、残業や休日出勤の時間分を控除(休業と残業を相殺)していました。</p> <p>今般の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置は、サービス産業などで多くの利用が見込まれ、これらの業界は、勤務時間や勤務形態が多様でシフト制の勤務も多くみられ、事業所によっては、一日の業務の繁忙の波が大きく、一部の従業員が残業せざるを得ない状況があることから、残業相殺を停止することとしました。</p> <p>なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。</p>
05-03	今般の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、「休業等の初日が令和2年1月24日から緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで」となっています。緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末をまたがって休業する場合、助成金の取扱いはどうなりますか。	<p>○ 休業等の初日(事業主が任意に設定)から1年間対象期間を設定することができます。休業等の初日が令和3年4月25日であれば、令和4年4月24日までの間に実施した休業等が助成対象になります。</p>
05-04	休業規模要件について教えてください。休業規模要件は事業所ごとに判断するのでしょうか、それとも法人全体で判断するのでしょうか。	<p>○ 通常の場合、休業等の延日数が対象労働者の所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上の場合に支給対象としていました。</p> <p>今般の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置では、適用事業所単位でみて、①雇用保険被保険者のみ、②雇用保険被保険者以外の者(所定労働時間20時間未満の者)のみのいずれかの休業等の延日数が、対象労働者の所定労働日数の中小企業1/40、大企業1/30以上と要件を緩和しました。</p> <p>なお、この特例は、令和2年1月24日まで遡って適用します。</p>
05-05	労働者に休業手当を支払わないと助成金は受給できませんか。休業手当を支払う前に助成金を受給できませんか。	<p>○ 雇用調整助成金は、事業主が休業させた従業員に支払った休業手当を助成するものです。このため、休業手当を支払われていない場合は、助成金の支給対象にはなりませんが、支給申請については、給与明細の写しなど休業手当の額が確定していることを示す書類があり、判定基礎期間終了後であれば、賃金支払日より前であっても申請することは可能です。</p>
05-06	事業主が支払う休業手当が60%を下回っていた場合、助成金の対象になりますか。	<p>○ 休業期間中の休業手当の額が平均賃金の60%を下回っていた場合は、雇用調整助成金は支給されないのをご確認ください。</p>
05-07	労働基準法第26条(休業手当)の適用を受けない場合であって、休業手当を60/100未満しか支払わなかった場合には助成金は支給されますか。	<p>○ 雇用調整助成金の支給対象となるためには60%以上の休業手当をお支払いいただくことが必要です。</p>
05-08	休業手当の支払率は、どのように決めたらいいですか。	<p>○ 休業手当の支払率は、労使で話し合い決めることが適切です。</p>
05-09	正社員とパートの休業手当の支払率が異なる場合、どちらの支払率を用いて助成金は算出するのでしょうか。	<p>○ 令和2年5月19日の特例措置により、助成金の支給額の算出に当たっては、適用される労働者数が最も多い支払い率により申請出来るほか、労働者毎の支払い率の単純平均及び加重平均による支払い率での申請が可能になりました。</p>
05-10	非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の休業手当の支払い率を正社員より低く定めることは、同一労働同一賃金の考え方に反しないでしょうか。	<p>○ 法定以上の休業手当の支払率(平均賃金の6割以上)を定める場合に、非正規雇用であることのみを理由に、一律に正社員より低い休業手当の支払率を定めることは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正された「パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法」の規定(※)に違反する可能性があります。</p> <p>(※)大企業と派遣会社は令和2年4月、中小企業は令和3年4月からの施行となっています。</p>
05-11	「緊急事態宣言」を受けて休業する場合は、事業主は労働基準法26条に基づき休業手当を支払わなければなりませんか。	<p>○ 休業手当を支払うべきか否かは個別判断になりますので、お近くの労働基準監督署にお問い合わせいただく必要がありますが、従業員に休業手当を支払った上で雇用維持を図ろうとする場合、雇用調整助成金の活用が可能となる場合がありますので、本助成金を是非ご活用いただき、従業員の雇用維持に努めていただきますようお願いいたします。なお、詳細は、最寄りの労働局及びハローワークにお問い合わせください。</p>
05-12	タクシー業を営む当社では、24時間サービスを提供するため、2日分の法定労働時間16時間を1勤務に集中して労働する「隔日勤務」を採用しているが、この勤務形態で休業を実施した場合、雇用調整助成金は1日分しか支給されないのですか。	<p>○ ご質問のような勤務形態で、2日分の休業手当を支払っていれば、2日休業したのとして、2日分の助成金を支給します。</p>

(06) 緊急雇用安定助成金(※令和2年3月31日までは、緊急特定地域特別雇用安定助成金)

設問番号	設問	回答
06-01	北海道で適用されていた地域特例は、今回の特例措置により、その取扱いは変わりますか。	<p>○ 北海道においては、令和2年2月28日に道知事が、住民・企業の活動自粛を要請する旨の宣言を発出し、他の地域にも増して事業活動が抑制されることが見込まれるため、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの間、雇用調整助成金の更なる特例を設け、</p> <ul style="list-style-type: none">・ 助成率の上乗せ(中小企業:2/3→4/5 大企業:1/2→2/3)・ 生産指標要件は満たしたものと扱うこと・ 雇用保険の被保険者とならない週20時間未満の非正規雇用の労働者を対象とした支援(緊急雇用安定助成金)等の特例措置を実施していました。 <p>北海道の地域特例の期限は令和2年4月2日まででしたが、令和2年4月1日から北海道も含め全国一律に更なる特例措置の拡大を図ることとしたため、地域特例の制度は廃止されました。</p>
06-02	既に北海道で適用されていた特例措置に基づき、申請手続きを終えている場合、改めて何か手続きを行う必要はありますか。	<p>○ 北海道で適用されていた特例措置では、他地域にも増して事業活動が抑制される恐れがあったため、生産指標は満たしたものと取り扱いましたが、特例期間後に引き続き助成金を利用するためには、次の判定基礎期間から生産指標が10%以上低下している必要がありました。一方、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置の緊急対応期間(令和2年4月1日～令和3年4月30日)の特例では、最近1ヶ月の生産指標が前年同月に比べ5%以上低下していることとし、要件を緩和しています。これは、今般の特例が、特定の地域ではなく全国一律の取り組みであるため、一定の生産指標の要件が必要であるとの考えに基づいているものです。</p> <p>なお、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの間に、北海道特例の生産指標を満たしたものとされた事業主については、今後、生産指標に関する書類の提出が必要ですが、一度、5%以上の生産要件を満たせば、以後は生産指標の確認にかかる手続きが不要となります。</p> <p>また、北海道特例の適用以前(令和2年2月28日以前)に、生産要件10%以上を満たしている事業主は、今般の特例で改めて生産指標の確認にかかる手続きを行う必要はありません。</p>
06-03	雇用保険被保険者でない方(週20時間未満の労働者)を対象とした「緊急雇用安定助成金」について教えてください。	<p>○ 「緊急雇用安定助成金」とは、1週間の所定労働時間が20時間未満である者など雇用保険被保険者とならない方を対象として、失業の予防その他雇用の安定を図るため、一時的な休業(教育訓練、出向は除きます。)により労働者の雇用を維持した場合に、休業手当の一部を助成するものです。</p> <p>○ 新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置の緊急対応期間(令和2年4月1日～令和3年4月30日)においては、事業主が労働者に対して支払った休業手当のうち、中小企業であれば4/5、大企業であれば2/3(解雇等を行わない場合は、10/10(中小)、3/4(大企業)を助成いたします。</p> <p>(※)対象労働者1人当たり日額15,000円が上限です。</p>
06-04	雇用保険被保険者の定義を教えてください。	<p>○ 以下の要件を満たす者を指します。</p> <ul style="list-style-type: none">・31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること・一週間の所定労働時間が20時間以上であること
06-05	雇用保険被保険者ではない方も対象とする場合、支給対象となる事業主は、雇用保険の適用事業主以外も対象になりますか。	<p>○ 対象事業主は、雇用保険適用事業以外の次の事業主です。</p> <ul style="list-style-type: none">・労働者災害補償保険適用事業主・暫定任意適用事業主 <p>(農政事務所等が発行する「農業等個人事業所に係る証明書」を申請の際に添付する、雇用保険適用事業主及び労働者災害補償保険適用事業主に該当しない事業主)</p>
06-06	農業等個人事業所に係る証明書とは、どのように取得するのでしょうか。	<p>○ 事業主が農業等個人事業所に係る証明申請書を農林水産省管轄の事務所(都道府県拠点等)に提出し、確認を受けることにより取得できます。</p>

(07) 手続き、提出書類等

設問番号	設問	回答
07-01	緊急対応期間(4/1～緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末)の特例の対象となる場合の中小企業の助成金額の算定はどのように行われるのでしょうか。	<p>○ 雇用調整助成金は、事業主が従業員に支払った休業手当(相当額)に対して助成するものです。</p> <p>①今回支給申請する1ヶ月間(賃金締切期間＝判定基礎期間)に、令和2年4月1日以降に行った休業が含まれるか確認します。</p> <p>②含まれている場合において、以下の2つの要件を満たしている場合は助成率10/10、満たしていない場合は助成率4/5となります。</p> <ul style="list-style-type: none">・令和2年1月24日～判定基礎期間の末日までに解雇等していないこと・判定基礎期間の末日の時点で雇用が維持されている(＝雇用維持要件を満たしている)こと <p>③事業所の1日の平均賃金額(※)に、休業手当支払率(60～100%)と助成率(10/10又は4/5)をかけて、1日当たりの助成額単価を算出します。このとき、1日当たりの助成額単価が15,000円を超える場合は15,000円が助成額単価となります。</p> <p>④助成額単価に従業員を休業させた休業延べ日数を掛けた総額が助成額となります。</p> <p>(※)「1日の平均賃金額」は、前年度の雇用保険料の算定の基礎となる賃金総額等を従業員数(前年度各月平均雇用保険被保険者数)と1年間の所定労働日数で割ります。</p> <p>例)1ヶ月(判定基礎期間)の助成額(中小企業) 1日平均賃金額15,500円×休業手当支払率100%×助成率10/10≒15,000円(上限額) 従業員10人、月所定労働日20人の会社において5人ずつ交代で毎日休業を実施 5人×20日/月＝100人日 @15,000×100人日＝150万円</p> <p>詳細は厚生労働省ホームページ、リーフレット等をご確認ください。</p>
07-02	どの程度の受給額となるのか教えてください。	<p>○ 具体的な助成額については、実施した休業の規模や支払った休業手当の額により異なります。支給決定を行う最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。</p>
07-03	支給申請を行った後、助成金が支払われるまでにどれくらいかかりますか。	<p>○ 事業主が支給申請書を提出後、労働局において審査を行い、書類が整っている場合には、2週間程度で支給決定又は不支給決定を行います。</p>
07-04	支店ごとに雇用保険の適用事業所番号がある場合、支店ごとに申請が可能ですか。申請が可能な場合、生産指標の要件は、それぞれの支店ごとに判断するのでしょうか。すべての支店の合計の売上げが低下している必要がありますか。	<p>○ 雇用保険の適用事業所ごとに申請が可能です。この場合、生産指標要件は、支店ごとに生産指標を確認しますので、全支店の売上げの合計は必要ありません。</p>
07-05	手続きが簡素化されたと聞きました。内容を教えてください。	<p>○ 新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化し、事業主の申請手続きの負担軽減を図り、支給事務の迅速化を図りました。</p> <p>具体的には、申請書類の記載項目の削減、記載事項の省略・簡素化、添付書類は既存書類のコピーで可とするなどを行いました。また、令和2年5月19日以降から休業等計画届の提出を不要としています。</p>
07-06	休業等の場合の雇用調整助成金の申請には、どのような書類が必要ですか。添付書類も教えてください	<p>○ 助成金を受給しようとするときには、以下の書類が必要です。</p> <p>◆支給申請時に必要な書類(休業の場合)(小規模事業主以外)</p> <p>①雇用調整事業所の事業活動の状況に関する申出書【様式新特第4号】 ※初回届出時のみ …新型コロナウイルス感染症の影響による事業縮小の状況を記載します。添付書類として月ごとの売上げがわかる売上簿や収入簿が必要。</p> <p>②支給要件確認申立・役員等一覧【様式新特第6号】 …役員名簿を添付した場合は役員等一覧の記入は不要です。</p> <p>③休業・教育訓練実績一覧表【様式新特第9号】</p> <p>④助成額算定書【様式新特第8号】</p> <p>⑤(休業等)支給申請書【様式新特第7号】</p> <p>⑥休業協定書 ※初回届出時のみ …添付書類として労働組合がある場合は組合員名簿、ない場合は労働者代表選任書(実績一覧表に署名押印があれば省略可)が必要。</p> <p>⑦事業所の規模を確認する書類 初回届出時のみ …事業所の従業員数や資本金がわかる書類(既存の労働者名簿及び役員名簿でも可) …中小企業の人数要件を満たす場合、資本金がわかる書類は不要</p> <p>⑧労働・休日の実績に関する書類 …休業させた日や時間がわかる書類(出勤簿、シフト表、タイムカードの写しなど)</p> <p>⑨休業手当・賃金の実績に関する書類 …休業手当や賃金の額がわかる書類(賃金台帳や給与明細の写しなど)</p> <p>◆支給申請時に必要な書類(休業等の場合)(小規模事業主)</p> <p>①雇用調整助成金支給申請書【様式新特小第1号】</p> <p>②休業実績一覧表【様式新特小第2号】</p> <p>③支給要件確認申立書【様式新特小第3号】</p> <p>④比較した月の売上などがわかる書類(売上簿、レジの月次集計、収入簿等) …2回目以降の提出は不要です。</p> <p>⑤休業させた日や時間がわかる書類(タイムカード、出勤簿、シフト票等)</p> <p>⑥休業手当や賃金の額がわかる書類(給与明細の写しや控え、賃金台帳等)</p> <p>⑦役員名簿(役員等がいる場合)(性別・生年月日が入っているもの) …事業主本人以外に役員がいない場合及び個人事業主の場合は、提出不要です。</p> <p>※ 振込間違いを防ぐため、通帳またはキャッシュカードのコピー(口座番号やフリガナの確認ができる部分)をできるだけ添付してください(2回目以降は提出不要です)。</p>
07-07	助成額算定書(様式新特第8号)について、賃金総額、雇用保険被保険者数、所定労働日数は、前年度の数字を記載することとなっていますが、助成される休業手当は休業した時期の最新の金額で算定するのでしょうか。	<p>○ 支給事務の迅速化を図りつつ、また、事業主の申請事務の負担軽減を図るため、賃金総額については、労働保険の「確定保険料申告書」の「年間の賃金総額」を引用することとしており、雇用保険被保険者数、所定労働日数についても、年間の数字を把握した上で、一日当たりの平均賃金額を算定して、助成額を計算しています。</p>

(07) 手続き、提出書類等

設問番号	設問	回答
07-08	確定保険料申告書を活用して支給額を計算するときに、「前年度の任意の1か月(ただし、2月を除く。)の所定労働日数」に12を乗じた日数を用いて算定できるようになりましたが、2月以外なら、所定労働日数が明らかに少ない月でもよいのでしょうか。	○「前年度の任意の1か月」を選ぶときは、2月と同じように、所定労働日数が明らかに少ない月についても除いてください。なお、休業等協定による休業手当等を算定するための賃金の日割り計算をする際に、所定労働日数によらず、所定労働日数より大きな任意の日数や暦日数を用いている際は、助成額の算定に当たっての平均賃金を計算する際に、所定労働日数を365日(月間の場合は30日)として計算するようにしてください。(給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書を用いる場合も同様の取扱いとなります。)
07-09	複数月にわたる場合、まとめて申請ができますか。	○休業等の計画や支給申請の単位となる期間を「判定基礎期間」と呼んでおり、支給申請にあたっては、判定基礎期間又は二若しくは三の連続する判定基礎期間の単位で事業主が任意で選択可能です。なお連続する判定基礎期間についてまとめて申請する場合は、それぞれの判定基礎期間ごとに支給申請書の提出が必要です。
07-10	支給申請書などの様式はどこでもらえますか。	○雇用調整助成金の支給申請書類は、都道府県労働局及び管轄ハローワーク(一部の労働局を除く。詳しくは雇用調整助成金のお問い合わせ先一覧をご参照ください。)の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロード(WORD又はPDF、一部EXCEL)できます。
07-11	小規模事業主であり、既に1度目の申請を行っていますが、2回目の申請から、簡易版様式に変更することは可能ですか。	○可能です。 いずれの申請様式を使用するかは各回の申請ごとに選択可能です。
07-12	支給申請書の書き方は何を参考にしたらいいですか。	○受給のために必要となる手続きなどをまとめた「雇用調整助成金ガイドブック」を作成しています。 都道府県労働局及び管轄ハローワーク(一部の労働局を除く。詳しくは雇用調整助成金のお問い合わせ先一覧をご参照ください。)の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
07-13	社会保険労務士が代理申請する場合に委任状が必要ですか。	○社会保険労務士が提出代行する場合は不要です。なお、支給申請事業主の事業所の従業員が申請書等を提出のみ行う場合は不要ですが、内容の修正を行う場合は委任状が必要です。
07-14	労働者代表選任届の代表者の選任方法を教えてください。	○労働者代表選任届の代表者の選任方法は、労使で話し合い決めることが適切です。
07-15	会社の所在地は、〇〇県〇〇市ですが、助成金の詳しい問い合わせや支給申請はどこに行えばいいですか。	○厚生労働省ホームページの雇用調整助成金窓口一覧を参照してください。
07-16	計画届や支給申請書は、労働局やハローワークに出向いて提出しなければなりませんか。郵送やメールで提出できますか。	○労働局又はハローワークの助成金窓口で受け付けているほか、郵送でも受け付けています。 (⇒(更問)郵送した場合、郵便料金は自己負担なのでしょうか。) 答 郵送の費用は事業主のご負担になります。
07-17	支給申請書を提出した後、労働局やハローワークから連絡や調査があるのでしょうか。	○提出した書類について、確認のご連絡をすることがあります。また、適正な支給を推進する観点から事業所への立入検査や教育訓練等の実施状況等について調査を行うことがありますのでご協力をお願いします。
07-18	申請の結果はどのように連絡がきますか。	○支給申請を提出した管轄労働局又はハローワークから支給決定または不支給決定の通知書を事業所宛にお送りします
07-19	休業の予定が計画届の内容から変更になりました。何か手続きは必要ですか。	○休業計画届と休業の予定が変更になった場合について、計画の範囲内で休業日が減少した場合、変更届は必要ありません。休業日が増えた場合は変更届を提出してください。なお、FAX、郵送により支給申請日までに提出いただければ結構です。 なお、令和2年5月19日以降から休業等計画届の提出を不要としています。
07-20	土日祝や年末年始が申請期限の場合、いつまでに申請書を提出すればいいのでしょうか。	○申請期限の末日が行政機関の休日(土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日)に当たる場合は、その翌開庁日が申請期限となります。

(08) その他

設問番号	設問	回答
08-01	新型コロナウイルス感染症の影響により、出向で雇用の維持を図りたいが、どこに相談したらいいですか。	○ (公財)産業雇用安定センターでは、各都道府県に設置した地方事務所による企業間の出向斡旋を行っています。今般、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るために人手不足等の企業との間で雇用シェア(在籍型出向)を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチング(「雇用を守る出向支援プログラム2020」)を無料で行っています。詳しくは、 http://www.sangyokoyo.or.jp/ をご覧ください。
08-02	「雇用調整助成金等の追加支給」の手続きに必要なので、金融機関の暗証番号を教えてくださいという電話がかかってきたのですが。	○ 令和2年6月12日付け特例措置による雇用調整助成金等の追加支給に関して、厚生労働本省、都道府県労働局、ハローワーク(公共職業安定所)以外から直接お電話や訪問をすることはありません。なお、雇用調整助成金の申請手続きの後であれば、厚生労働省、都道府県労働局、ハローワーク(公共職業安定所)から、申請内容について確認する電話がある場合がありますが、事業主の金融機関の暗証番号を聞くことはありませんし、手数料などの金銭を求めることもありません。不審な電話や訪問には十分にご注意ください。

(09-1) 緊急事態宣言等対応特例(共通)

設問番号	設問	回答
09-01	緊急事態宣言等対応特例の内容を教えてください	<p>○ ①緊急事態宣言対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等の大企業事業主や、②特に業況が厳しい大企業事業主について、助成率を最大10/10(※)といたします。詳細については、以下の緊急事態宣言等対応特例(地域)、緊急事態宣言等対応特例(業況)をご覧ください。 (※)解雇等を行っていない場合の助成率です。解雇等を行っている場合は4/5になります。</p> <p>○ また、中小企業事業主と上記の特例対象となる大企業事業主の雇用維持要件について、緊急事態宣言等対応特例の対象となる期間中に限り、 ・比較期間を「令和2年1月24日～判定基礎期間の末日」を「令和3年1月8日～判定基礎期間の末日」とします ・月末時点労働者数が4/5以上であることの要件を撤廃します</p>
09-02	業況と地域の両方の特例内容に該当するのですが、どちらを選べば良いでしょうか	<p>○ 緊急事態宣言等対応特例(業況)は全国で適用されますので、両方に該当する場合は業況をお選び下さい。</p>
09-03	特例用の様式や添付書類について教えてください	<p>○ 令和3年2月22日にホームページに掲載いたしました。以下のリンク先をご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html</p>
09-04	既に特例用の様式を使わずに支給申請を行ってしまったのですが、どうしたら良いでしょうか	<p>○ まずは、管轄の労働局等にご連絡下さい。既に支給決定通知書をお受け取りになっている場合は追加支給申請を行っていただくことになりますので、以下のリンク先から、⑨に掲載されている様式をダウンロード下さい。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html</p>
09-05	昨年6月に特例が公表された際には、追加支給申請の申し出を行わなくても追加支給をしてもらえました。何故今回は追加支給申請を行わなければならないのでしょうか。	<p>○ 昨年6月の特例では、9/10だった助成率を10/10にするなど、事業主に内容の確認をせず支給額の再計算を行うことができました。しかし、今回の改正に当たっては、令和3年1月8日以降に解雇等を行っていないかなど、事業主の方々に再度ご申告いただかなければ助成率の変更を行うことができないため、追加支給申請をしていただくことしております。</p>
09-06	これまで二若しくは三の連続する判定基礎期間をまとめて支給申請をしてきましたが、本特例が実施された後も特例実施前と実施後の判定基礎期間をまとめて支給申請できるでしょうか。	<p>○ まとめて支給申請をしていただくことは可能です。その際、緊急事態宣言等対応特例の期間とその前の期間で支給申請書類が異なりますので、必ずそれぞれの判定基礎期間ごとに申請書類の作成を行って下さい。</p>

(09-2) 緊急事態宣言等対応特例(地域)

設問番号	設問	回答
09-07	緊急事態宣言等対応特例(地域)の対象となるのはどのような企業でしょうか	<p>○ 新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)(以下「特措法」という。)第32条第1項に基づく緊急事態宣言に伴い、 ①緊急事態措置の対象区域の属する都道府県(以下「特定都道府県」という。)の知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請又は特措法に基づかない働きかけ(特定都道府県の知事が独自に実施したもの)(以下「要請等」という。)を受けて、 ②緊急事態措置を実施すべき期間を通じて、 ③特措法施行令第11条に定める施設(※。ただし、感染防止策の徹底のみの要請対象施設は除く。)の内、特定都道府県内に所在し、要請等の対象となる全ての施設において ④要請等の内容を満たす営業時間の短縮、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることに協力する大企業事業主が対象となります。</p> <p>※ 特措法施行令第11条に定める施設 (三から十四に掲げる施設にあつては、その建築物の床面積の合計が1000平方メートルを超えるものに限る。) 一 学校(三に掲げるものを除く。) 二 保育所、介護老人保健施設その他これらに類する通所又は短期間の入所により利用される福祉サービス又は保健医療サービスを提供する施設(通所又は短期間の入所の用に供する部分に限る。) 三 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する大学、同法第二百二十四条に規定する専修学校(同法第二百五条第一項に規定する高等課程を除く。)、同法第三百三十四条第一項に規定する各種学校その他これらに類する教育施設 四 劇場、観覧場、映画館又は演芸場 五 集会場又は公会堂 六 展示場 七 百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗(食品、医薬品、医療機器その他衛生用品、再生医療等製品又は燃料その他生活に欠くことができない物品として厚生労働大臣が定めるものの売場を除く。) 八 ホテル又は旅館(集会の用に供する部分に限る。) 九 体育館、水泳場、ボウリング場その他これらに類する運動施設又は遊技場 十 博物館、美術館又は図書館 十一 キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類する遊興施設 十二 理髪店、質屋、貸衣装屋その他これらに類するサービス業を営む店舗 十三 自動車教習所、学習塾その他これらに類する学習支援業を営む施設 十四 飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設(十一に該当するものを除く。) 十五 三から十四までに掲げる施設で会って、その建築物の床面積の合計が1000平方メートルを超えないもののうち、新型インフルエンザ等緊急事態において、新型インフルエンザ等の発生の状況、動向若しくは原因又は社会状況を踏まえ、新型インフルエンザ等のまん延を防止するため特措法第45条第2項の規定による要請を行うことが特に必要なものとして厚生労働大臣が定めて公示するもの</p>

09-08	要請等の対象となる施設を教えてください	<p>○ 特定都道府県の知事による要請等の対象となる施設は以下のとおりです。</p> <p>((a)から(e)、(g)から(i)の施設については床面積の合計が1000平方メートルを超えないものも対象となる。)</p> <p>【要請対象(特措法に基づくもの)】</p> <p>(a) キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類する遊興施設の内食品衛生法上における飲食店営業の許可を受けている飲食店(宿泊を目的とした利用が相当程度見込まれるネットカフェ・マンガ喫茶等の施設を除く。)</p> <p>(b) 飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設((a)に該当するものを除く。)</p> <p>【働きかけ対象(特措法に基づかないもの)】</p> <p>(c) 劇場、観覧場、映画館又は演芸場</p> <p>(d) 集会場又は公会堂</p> <p>(e) 展示場</p> <p>(f) 百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗(食品、医薬品、医療機器その他衛生用品、再生医療等製品又は燃料その他生活に欠くことができない物品として厚生労働大臣が定めるものの売場を除く。)</p> <p>(g) ホテル又は旅館(集会の用に供する部分に限る。)</p> <p>(h) 体育館、水泳場、ボウリング場その他これらに類する運動施設又は遊技場</p> <p>(i) 博物館、美術館又は図書館</p> <p>(j) 理髪店、質屋、貸衣装屋その他これらに類するサービス業を営む店舗</p>
09-09	特定都道府県の知事が、特措法施行令第11条に定める施設以外の施設に行った要請等に応じた場合は特例の対象となりますか	○ 対象になりません。特定都道府県の知事による要請等が特措法施行令第11条に定める施設に行われている必要があります。
09-10	特定都道府県以外の都道府県の知事が、独自に行った要請等に応じた場合は特例の対象となりますか	○ 対象になりません。特定都道府県の知事による要請等である必要があります。
09-11	要請等に対し、部分的(一部の曜日や一部の店舗など)に応じた場合であっても特例の対象となりますか	○ 特定都道府県に設置している店舗の一部で対応している場合や時短営業に休日のみ対応している場合は対象になりません。対象となるためには、要請等に全面的に協力している必要があります。
09-12	要請等は1月8日から行われていましたが、1月11日までは営業時間の短縮に当たっての検討や準備を行い、12日から営業時間の短縮を始めました。この場合でも特例の対象となりますか	○ 本来、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて全面的に協力を行う必要がありますが、営業時間の短縮を始めるために準備が必要だった場合は、その期間も含めて特例の対象とします。
09-13	もともと20時までの営業としている飲食店等でも特例の対象となりますか	○ 従来から閉店時間を20時前に設定している施設については、特例の対象になりません(要請等に応じた営業時間の短縮等を実施する必要があります)。
09-14	営業時間が9時から17時の要請等対象施設において、全日休業した場合は対象となりますか	○ 要請等(20時までの営業)に応じた営業時間の短縮等を実施している訳ではないので、特例の対象になりません。
09-15	要請等に応じるため、20時で飲食店等を閉店した後、テイクアウトでの営業を続けた場合は特例の対象となりますか	○ 20時以降をテイクアウトのみの営業に切り替えたことによって、一部の労働者を休業等させた場合は特例の対象になります。
09-16	テイクアウトやデリバリーの専門店が特例の対象となりますか	○ 特例の対象になりません。特例の対象となる施設は、09-08にある要請等対象施設になります。
09-17	特定都道府県以外の都道府県に事業所を設置している事業主が、特定都道府県内の要請等対象施設において、要請等に応じて休業等を実施した場合、特例の対象となりますか	○ 特定都道府県内の要請等対象施設のみ特例の対象となります。要請等対象施設と要請等対象施設以外の労働者を休業等させた場合は、それぞれの様式に分けて申請してください。
09-18	要請等の対象となっていない施設が、要請等対象施設の営業時間短縮等の影響を受け、休業等を余儀なくされた場合、特例は適用されますか	○ 特例の対象とはなりません。
09-19	催物(イベント等)に関し、どのような場合に特例の対象となるのか具体的に教えてください	○ 要請等対象施設における催物(イベント等含む、以下同じ)について、人数上限5,000人、かつ、収容率50%以下の要件及び20時までの営業時間短縮に対応するため、当該催物を開催した(又は予定していたが開催できなくなった)事業主に雇用される労働者(派遣労働者を含む)であって開催縮小等がなされる催物に従事する(予定があった)労働者の休業等は特例の対象になります。
09-20	派遣労働者も含むとありますが、どのような場合に特例の対象となるのか具体的に教えてください	○ 要請等の対象施設に派遣先として就労する派遣労働者が、派遣先の企業が要請等に協力することにより、派遣先で就労できなくなり、派遣元企業(大企業に限る)が当該派遣労働者を休業等させた場合は、特例の対象となります。
09-21	緊急事態措置に関する要請等の内容(期間や区域等)を知りたいのですが	<p>○ 特定都道府県の知事の要請等の内容については、以下を参照下さい。</p> <p>【特定都道府県】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●埼玉県 https://www.pref.saitama.lg.jp/a0401/covid19/saitamaken_kinkyujitaisochi0107.html ●千葉県 https://www.pref.chiba.lg.jp/kenfuku/kansenshou/ncov/soti30.html ●東京都 https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/1007617/index.html ●神奈川県 https://www.pref.kanagawa.jp/docs/bu4/covid19/jiltushihoushin.html <p>(令和3年2月7日で解除)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●栃木県 http://www.pref.tochigi.lg.jp/e04/welfare/hoken-eisei/kansen/hp/20210113-10.html <p>(令和3年2月28日で解除)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●岐阜県 https://www.pref.gifu.lg.jp/site/covid19/123785.html ●愛知県 https://www.pref.aichi.jp/site/covid19-aichi/covid19-aichi.html ●京都府 https://www.pref.kyoto.jp/kikikanri/news/corona_210112sochi.html ●大阪府 http://www.pref.osaka.lg.jp/kikaku/corona-kinkyuzitai/index.html ●兵庫県 https://web.pref.hyogo.lg.jp/#nennmatunennshi1225 ●福岡県 https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/covid19emergency-details.html

09-22	一部の県で緊急事態宣言が解除されるなど特定都道府県によって要請等の開始日・終了日が異なることがあります が、本特例の対象となる期間について教えてください	○ 特定都道府県ごとに設定された「緊急事態措置を実施すべき期間」に加え、当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間が特例措置の対象となります。具体的には以下のとおりです(令和3年2月22日時点)。判定基礎期間が下記の期間を1日でも含む場合、その判定基礎期間の全ての休業等(特例の対象となる労働者の休業等)に特例が適用されます。 ● 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県: 令和3年1月8日～3月7日(緊急事態措置を実施すべき期間)+3月8日～4月30日 ● 岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県: 令和3年1月14日～2月28日(緊急事態措置を実施すべき期間)+3月1日～3月31日 ● 栃木県: 令和3年1月14日～2月7日(緊急事態措置を実施すべき期間)+2月8日～3月31日
09-23	栃木県に店舗を持つ大企業事業主なのですが、4月1日～4月30日の判定基礎期間について、申請内容について教えてください	○ 09-22のとおり、栃木県においては、4月1日～4月30日は特例の対象となる期間を1日も含みませんので、従来のコロナ特例の内容にて申請いただくことになります。助成率は最大3/4、雇用維持要件の比較期間は令和2年1月24日から判定基礎期間の末日までになります。
09-24	まん延防止等重点措置に関する要請等の内容(期間や区域等)を知りたいのですが	○ 令和3年2月26日時点では、当該措置に係る期間や区域は設定されておりません。当該措置に関する期間や区域が設定されましたらHPでご案内する予定です。
09-25	本特例の対象事業主となる場合、全ての店舗の労働者に助成率の引き上げが適用されるのでしょうか	○ 特定都道府県の知事の要請等の内容(期間、施設の制限等)に応じて協力する店舗で就労する労働者のみが対象になります。そのため、本特例事業主が実施した要請等対象施設以外の施設での休業等には従来の助成率(最大3/4)、及び雇用維持要件(令和2年1月24日からの確認)が適用されます。
09-26	要請等対象施設の中に”ホテル又は旅館(集会の用に供する部分に限る)”とありますが、どういう意味でしょうか。	○ ホテル又は旅館については、集会の用に供する部分(宴会場等)に限り要請等の対象施設となっておりますので、宴会場等で働く労働者が休業等を実施した場合に、当該休業等が特例措置の対象となります。ホテル又は旅館内の全労働者が特例の対象になる訳ではないのでご注意ください。
09-27	同一の労働者が、勤務日によって特定都道府県内の要請等対象施設と要請等対象施設以外において働いている場合(ホテル内のレストランと受付など)はどうなりますか	○ 要請等対象施設における休業等のみ緊急事態宣言等対応特例の対象となります。施設によって休業等の日数を区分し、申請する必要があります。
09-28	雇用維持要件の確認は適用事業所単位、要請等対象施設単位のいずれで行いますか	○ 適用事業所単位になります。
09-29	岐阜県に店舗を持っており、令和3年1月14日から知事の要請に協力して休業を行っています。雇用維持要件の特例はいつから適用されるのでしょうか。判定基礎期間が令和2年12月11日～令和3年1月10日のものにも適用されるのでしょうか。	○ 岐阜県の店舗において特例の対象となる期間は、令和3年1月14日～4月30日を1日でも含む判定基礎期間になります。特例の対象となる判定基礎期間において、雇用維持要件の特例(令和3年1月8日からの解雇等の判定)が適用されることとなりますので、ご質問の令和2年12月11日～令和3年1月10日の判定基礎期間には雇用維持要件の特例は適用されません。
09-30	特例の対象となる対象労働者については、特例用の様式を使って支給申請することになりますが、店舗ごとに用紙を分ける必要がありますか	○ 複数の特例対象店舗がある場合には、店舗ごとに分ける必要はありませんが、特例の対象となる対象労働者については、対象とならない労働者と分けて申請する必要があります。

(09-3) 緊急事態宣言等対応特例(業況)

設問番号	設問	回答
09-31	緊急事態宣言等対応特例(業況)の対象となるのはどのような企業でしょうか。	○ 緊急事態宣言が行われた令和3年1月から遡った3か月間の生産指標(売上等)の平均値が、前年又は前々年同期と比べ、30%以上減少した全国の大企業事業主が対象となります。2月1日以降に判定基礎期間の初日がある場合は、判定基礎期間の初日が属する月から遡った3か月間の生産指標をお使いください。
09-32 (03-08の再掲)	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。	○ 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」、造船業であれば「手持工事量(受注残高)」、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。
09-33	本特例の対象となる期間を教えてください。	○ 令和3年1月8日から令和3年4月30日までの期間が特例の対象となります。判定基礎期間がこの期間を1日でも含む場合、その判定基礎期間の全ての休業等に特例が適用されます。
09-34	一度、緊急事態宣言等対応特例(業況)の対象事業主として支給決定を受けたら、翌月以降改めて生産指標を提出する必要はないのでしょうか。	○ 緊急事態宣言等対応特例(業況)は、令和3年1月8日～4月30日を1日でも含む判定基礎期間に適用されますので、この間であれば改めての生産指標の提出は必要ございません。ただし、翌月以降の提出には、前回提出いただいた生産指標の申出書のコピーを添付いただくと審査がスムーズに行われますので御協力ください。
09-35	二又は三の連続する判定基礎期間を一にして支給申請書を提出することが認められていますが、令和3年1月～3月分をまとめて申請する場合、生産指標の比較月について教えてください。	○ 1月分から緊急事態宣言等対応特例(業況)を活用いただく場合、1月から遡った3月の生産指標で比較する必要がございます。1、2、3月を比較月として申請する場合には、3月分の申請にしか緊急事態宣言等対応特例(業況)は適用されません。
09-36	事業を立ち上げてから1年が経過しておらず、比較する生産指標がない場合は対象となりますか。	○ 比較する生産指標がない場合は対象となりません。必ず、前年同期か前々年同期と比較する必要があります。
09-37	本社で一括して雇用保険の適用を受けているのですが、1年に満たない増設店舗の売り上げを除いて生産指標を比較することはできませんか。	○ 生産指標は、適用事業所単位で判断いたしますので、新設店舗を除いて比較することはできません。

(09-4) 緊急事態宣言等対応特例(雇用維持要件)

設問番号	設問	回答
09-38	判定基礎期間の末日が1月8日以降の場合に、雇用維持要件の比較期間が「1月8日～判定基礎期間の末日」になるとのことですが、令和2年12月11日～令和3年1月10日が判定基礎期間の場合について、具体的に教えてください。	○ この場合には、令和3年1月8日から1月10日の間に解雇等を行っていないか確認します。もし、12月中に解雇等があったとしても、比較期間における解雇等には含まれません。
09-39	令和2年12月15日に退職勧奨を行い、その労働者は令和3年2月1日に退職いたしました。比較期間である「令和3年1月8日～1月31日」の期間には、退職勧奨も勧奨退職も含まれていませんので、解雇等を行っていないと判断してよろしいでしょうか。	○ 解雇予告、退職勧奨、希望退職者の募集等は、事業主都合の離職までの一過程であるため、その一連の過程が1月8日以降の期間に被っていれば、比較期間中に「解雇等」を行っていることとなります。そのため、このケースでは10/10には該当しません。
09-40	緊急事態宣言等対応特例が終わった後の雇用維持要件の比較期間はどのようなのでしょうか。	○ 雇用維持要件の緩和は、緊急事態宣言等対応特例の1つとして行っております。そのため、当該特例が終わりますと、令和2年1月24日からの確認に戻り、月末時点労働者数が4/5以上であることの確認も行う予定です。