

経営バイタル の強化書 KEIEI VITAL

令和4年12月以降の 雇用調整助成金の特例措置等

「雇用調整助成金・休業給付金等」の特例措置が 12月以降は通常制度に準じる制度へ移行となります



厚生労働省は令和4年10月28日、新型コロナウイルス感染症に係る「雇用調整助成金」と「緊急雇用安定助成金」および「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置」について、11月まで講じてきた助成内容を変更し、12月以降は通常制度に準じる制度とすることを発表しました。令和4年12月以降に予定されている「雇用調整助成金」と「緊急雇用安定助成金」について説明します。

新型コロナウイルス感染拡大が再度進んできていますが、
新型コロナウイルス感染拡大防止と経済活動の両立の観点から、
各種助成金や特例措置が解除され通常制度へと移行していく状況になってきています。
関連する助成金や特例措置の最新の情報を確認しましょう！

1 令和4年12月以降の雇用調整助成金等の特例措置の経過措置

雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の特例措置は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を目的に厚生労働省が休業手当などの一部を助成する制度で、令和4年11月までは通常制度よりも助成率および助成金を引き上げていましたが、12月以降、令和5年3月末日までは経過措置を設け、通常制度に準じて実施していく方針が示されました。

特に業況が厳しい事業主に対しては、令和5年1月末日まで支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常よりも高率とする等の措置が設けられる予定となっています。

なお、この経過措置の施行にあたっては、厚生労働省令の改正等が必要であることから、現時点(11月2日公表時点)での予定とされています。

令和5年4月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、改めて告知することが予定されています。

2 雇用調整助成金について

① 経過措置の対象範囲と内容

経過措置の対象となるのは、令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間の休業等について雇用調整助成金のコロナ特例を利用した事業所で、経過措置の内容は【図1】のとおりとなります。

【図1】経過措置の内容※1

(一部改変)

経過措置の内容について		〔注〕 上段は助成率、下段は金額は1人1日あたりの上限額。経過措置の助成率は解雇等を伴わない場合(※1)		
判定基礎期間の初日		令和4年12月～令和5年1月	令和5年2月～3月	
中小企業	原則(※2)	2/3 8,355円		
	特に業況が厳しい事業主(※3)	2/3 (9/10) 9,000円	-	
大企業	原則(※2)	1/2 8,355円		
	特に業況が厳しい事業主(※3)	1/2 (2/3) 9,000円	-	

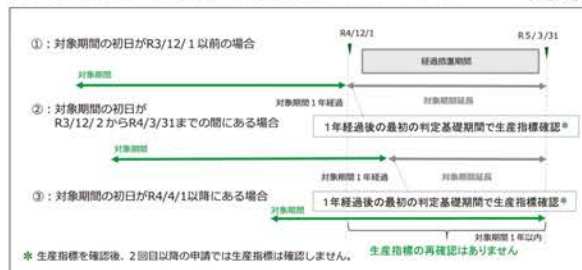
(※1) 解雇等を伴わない場合については、令和3年1月8日以降の解雇等の有無を確認します。
(※2) 中小企業・大企業いずれも「原則」は、生産指標が前年同期比(令和元年から4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)で1か月10%以上減少している事業主となります。
(※3) 中小企業・大企業いずれも「特に業況が厳しい事業主」は、生産指標が直近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主となり、この場合は、申請月ごとに生産指標の確認が行われます。

また、計画届を提出不要とすることやクーリング期間を適用しないことなどのコロナ特例の要件は、上記の経過措置対象事業所の場合、経過措置期間中(令和4年12月1日から令和5年3月31日まで)は継続する予定とされています。

② 対象期間の延長や生産指標確認のタイミング等

【図2】経過措置の延長や生産指標確認のタイミング等※1

(一部改変)



● 対象期間の延長

令和4年12月1日時点で対象期間が1年を超えている場合（前ページの【図2】①）、令和4年12月1日以降令和5年3月30日までの間に対象期間が1年を超える場合（【図2】②）は、対象期間が令和5年3月末まで延長されますが、対象期間が1年を超えない場合（【図2】③）は、対象期間の延長はなく、対象期間は令和5年3月末までとなります。

● 生産指標の確認

経過措置期間の最初の判定基礎期間の申請時に生産指標の確認（1か月10%以上減少しているかどうか）を行うため、申請時に売上などがわかる書類の添付が必要となります。なお、【図2】にもありますように、生産指標を確認後、2回目以降の申請では生産指標の確認は行われません。

特に業況が厳しい事業主として経過措置を利用する場合は、申請月ごとに生産指標の確認（3か月平均で30%以上減少しているかどうか）が行なわれます。

● 休業等

判定基礎期間の初日が令和4年12月1日以降の休業等については、令和4年11月30日以前に受給した日数に関係なく（注1）、令和4年12月以降100日まで（対象期間の範囲で）受給可となります（注2）。ただし、判定基礎期間が令和4年12月1日をまたがる場合は、当該期間後に100日まで受給可となります（例：11月16日～12月15日が判定基礎期間の場合、12月16日以降の休業等から100日まで受給可）。なお、休業等を実施した労働者が1人でもいた日を「1日」とカウントするのではなく、休業等の延べ日数を事業所内の対象労働者数で除した日数を用います。

（注1）令和4年11月30日までの期間を含む判定基礎期間については100日のカウントに含まれません。
（注2）100日を超えた分は受給できません。

3 緊急雇用安定助成金について

令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間の休業について緊急雇用安定助成金を利用した事業所は、12月以降も雇用調整助成金と同様の上限額及び助成率が適用され、対象期間は令和5年3月31日まで延長されます。また、初回申請の判定基礎期間の初日が令和4年3月31日以前の場合、雇用調整助成金と同様に生産指標の確認が行われます。

4 令和4年12月から新たにコロナを理由として雇用調整助成金を申請する事業主

これまでコロナ特例を利用しておらず、令和4年12月以降の休業等から新たに雇用調整助成金を申請する場合は、コロナ特例ではない通常の制度により申請することになりますが、新型コロナウイルス感染症を理由とする休業等であって、判定基礎期間の初日が令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間の休業等の支給要件については、下記について一部緩和されることが予定されています。

(1) 計画届の提出が不要となっています。

通常の雇用調整助成金制度では、休業等の実施前に事前に計画届その他の書類を提出する必要がありますが、計画届の提出は不要となります。ただし、計画届とともに提出する生産指標の確認のための資料などは、支給申請時に提出が必要となります。

(2) 残業相殺は行いません。

判定基礎期間中に実施した休業や教育訓練の延べ日数から、その期間中に実施した所定時間外労働の日数を差し引く要件である残業相殺は行いません。

(3) 短時間休業の要件が緩和されています。

通常の雇用調整助成金制度における短時間休業は、助成金の対象となる労働者全員が一斉に実施することを要件としていますが、一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象とされています。

生産指標の確認や雇用量要件については、通常の雇用調整助成金と同様になっており、生産指標の確認は、直近3か月の生産指標（売上高など）が前年同期と比較して10%以上低下していることが要件となるため、起業して間もない事業主の休業など、比較可能な前年同期が無い場合は助成対象とならないこと、雇用量要件は、休業等を実施する事業所における雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者数の直近3か月の平均値が、前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上（中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上）増加していないことが要件となることには留意することが必要となります。

また、対象労働者の被保険者期間やクレンジング期間の要件などコロナ特例とは異なる要件があるため、支給要件については雇用調整助成金の通常版ガイドブックにより確認しておくことが必要です*2。



5 令和4年12月から新たにコロナを理由として緊急雇用安定助成金を申請する事業主

令和4年12月以降の休業から初めて緊急雇用安定助成金を申請する場合も通常の雇用調整助成金に準じた取扱いとなります。緊急雇用安定助成金は、これまでどおり新型コロナウイルス感染症を理由とした休業のみが対象となります。

(1) 計画届の提出が不要となっています。

雇用調整助成金と同様、計画届の提出は不要となります。ただし、計画届とともに提出する生産指標の確認のための資料などは、支給申請時に提出が必要となります。

(2) 残業相殺は行いません。

雇用調整助成金と同様、判定基礎期間中に実施した休業の延べ日数から、その期間中に実施した所定時間外労働の日数を差し引く要件である残業相殺は行いません。

(3) 短時間休業の要件が緩和されています。

雇用調整助成金と同様、一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象とされています。

生産指標の確認や対象期間がコロナ特例と要件が異なるため、注意が必要となります。

生産指標については、雇用調整助成金と同様、直近3か月の生産指標（売上高など）が前年同期と比較して10%以上低下していることが要件となるため、起業して間もない事業主の休業など、比較可能な前年同期が無い場合は助成対象となりません。雇用調整助成金については、休業を開始した日から1年間が助成対象となる期間（対象期間）となりますが、緊急雇用安定助成金の対象期間は、令和5年3月31日までとなっています。なお、緊急雇用安定助成金においては、雇用調整助成金における雇用量要件に相当する要件はありません。

*1 「令和4年12月以降の雇用調整助成金等の活用について（フローチャート）（PDF）」（URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001008099.pdf>）
*2 厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」令和4年11月2日現在（URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>）