

令和3年11月
の休業から適用ダブルワークを行っている労働者を
雇用している事業主の方へ**大事なお知らせ**

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金について ダブルワークの支給基準が変わります！

これまで同一の時間帯に係る休業でなければ、複数の事業主に対して支給することができましたが、法定労働時間を超えた休業等に対応するため、当該労働者が、**同一の日においてダブルワーク**先の事業主の両者から休業手当の支給を受けている場合は下記のとおり注意が必要です。

注意事項

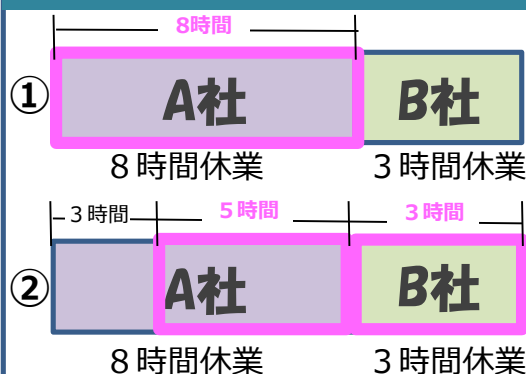
1. 労働契約を先に締結した事業主が、原則、雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金の助成対象となります。
2. 労働契約を後に締結した事業主については先に労働契約を締結した事業所の法定労働時間を超え、かつ**法定労働時間（1日8時間、週40時間）内の時間のみが助成の対象**となります。

※上記取扱いは判定基礎期間の初日が**令和3年11月1日以降の休業**より適用となります。

※対象となる事業所は、雇用契約書等の提出が必要です。

(例) 1日8時間×週5日勤務の例

※  は、支給対象分



- ① A社が先に労働契約を締結し、B社はA社より後に労働契約を締結した場合
⇒A社のみ雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金の助成対象
- ② B社が先に労働契約を締結し、A社はB社より後に労働契約を締結した場合
⇒B社は3時間休業分、A社は5時間休業分が雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金の助成対象。
※法定労働時間1日8時間までが助成対象。

上記内容について下記のURL(厚生労働省ホームページFAQ)をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000782967.pdf>