

雇用調整助成金の 今後の取扱いについて

～令和5年4月以降の雇用調整助成金コロナ特例について、
見直しを行いました～



佐賀労働局職業安定部職業対策課

雇用調整助成金(コロナ特例)とは

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、従業員の雇用の維持を図るために、休業を実施した事業主に対する助成金です。

① 雇用調整助成金

→雇用保険に加入している労働者が休業した場合に支給

② 緊急雇用安定助成金

 **令和5年3月31日までの休業をもって終了**

→雇用保険に加入していない短時間労働者の方が休業した場合に支給

雇用調整助成金の特例措置（コロナ特例）の経過措置については、令和5年3月31日をもって終了することとなっています。

これまで雇用調整助成金の特例措置（コロナ特例）については、新型コロナウイルス感染症が拡大する中で、前例のない措置を講じることにより、事業主の雇用維持の取り組みを支援してきました。

しかしながら、令和5年3月31日をもって経過措置を終了することとなっています。

令和5年4月1日以降の休業等（※）については 支給要件を満たせば通常制度をご利用いただけます。

通常制度とコロナ特例との大きな違い

1. 生産指標の確認は、直近3か月と前年同期との比較となります。

直近3ヶ月の生産指標（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ります。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。

2. 雇用量要件を満たす必要があります。

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必要です。

しかし、一部緩和されるものもあります



4. 計画届の提出は不要です。

令和5年4月1日以降の休業等については、令和5年6月頃までの間、計画届の提出を不要とします。

*従前（コロナ前）は、休業等の実施前に計画届その他の書類の提出が必要。

5. 残業相殺は行いません。

令和5年4月1日以降の休業等については、令和5年6月頃までの間、残業相殺は行いません。

*従前（コロナ前）は、判定基礎期間中に実施した休業等の延べ日数から所定時間外労働日数の差引が必要。

6. 短時間休業の要件を緩和します。

一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象とします。

*従前（コロナ前）は、助成金の対象となる労働者全員に対し、一斉に休業を実施することが必要。

クーリング期間の取り扱いについて

雇用調整助成金は、一時的な休業等を支援するものであり、通常制度においては、受給可能な期間（対象期間。原則1年間）経過後、1年間経過しなければ利用できない。

4月以降、通常制度へ移行することとしていることから、クーリング制度が適用される。

3月まで雇調金を受給してきた事業主は、4月以降、引き続き通常制度の雇調金を利用できますか？



3. 最後の休業等実施日から1年経過している必要があります。

コロナ特例を利用していた事業所が令和5年4月1日以降の休業等について通常制度を申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間末日から1年経過している必要があります。

令和5年4月1日時点でコロナ特例を最初に利用した月から1年以上経過している場合

- ① 4月1日時点で最後の休業実施日から1年以上経過している場合は、通常制度が利用可能
- ② 4月1日時点で最後の休業実施日から1年以上経過していない場合は、最後の休業実施日から1年以上経過すれば通常制度が利用可

最後の休業等実施日（判定基礎期間末日。雇用調整助成金の受給があるもの）

令和5年4月1日時点で最初にコロナ特例を利用した月から1年以上経過していない場合

4月以降は引き続き制度が利用可能。

その場合、生産量要件を改めて確認するなど、通常制度の取扱いが適用されることとなる。

●最後に

4月より利用できなくなるが、雇用維持への支援は無くなるのか。
(経営が維持できず、解雇者が出てしまうのではないか)

今後とも、通常制度（一部緩和要件あり）を利用し雇用維持の
取り組みを引き続き促進していくとともに、

今後は、

労働者の能力向上支援 ⇒ 人材開発支援助成金

労働移動の円滑化 ⇒ 産業雇用安定助成金

などを活用して、「構造的な賃上げ」の実現につながる
支援を行っていきます。