

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日をもって終了します。

雇用調整助成金は令和4年12月以降は通常制度とし、一定の経過措置を講じてきたところですが、**令和5年3月31日をもって経過措置を終了します。**

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。主な支給要件は以下のとおりです。

（※）令和5年4月1日以降に判定基礎期間の初日がある休業等。以下同じ。

## 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。

## 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。**（クーリング期間要件。詳細は裏面を参照ください。） \*通常制度では、対象期間終了後1年経過が必要。

## 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30日までの間、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30日までの間、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。

上記の他にも、コロナ特例とは異なる要件があります。対象労働者の被保険者期間など、詳細については雇用調整助成金の通常版ガイドブックをご確認ください（更新版は3月末までに公開）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>

ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

0120-603-999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

> 裏面に続く

LL050317企01