

# 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)

(表面) 雇用調整助成金について

令和4年12月以降に休業等を行うため、  
雇用調整助成金(雇調金)を申請したい



令和4年11月以前の休業等について、コロナ特例を活用し  
雇調金を受給しましたか？

受給していない



令和4年12月以降に新たに休業等するのは、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされたことが理由ですか？

受給している



経過措置を  
ご活用ください

本パンフレットの  
3～4ページ目を  
ご覧ください

新型コロナウイルス  
感染症の影響である



通常制度(一部緩和  
措置があります)を  
ご活用ください

本パンフレットの  
5～6ページ目を  
ご覧ください

新型コロナウイルス  
感染症の影響ではない



通常雇調金制度を  
ご活用ください

通常雇調金制度ガイドブック  
掲載ページはこちらです



・本パンフレットに記載した以外にも支給要件があります。  
申請にあたっては必ずガイドブックや支給要領等をご確認ください。

緊急雇用安定助成金の申請については  
裏面をご覧ください

(裏面) 緊急雇用安定助成金について

令和4年12月以降に新型コロナウイルス感染症の影響に伴い  
事業活動の縮小を余儀なくされたことが理由(※)で  
休業を行うため、緊急雇用安定助成金を申請したい

令和4年11月以前の休業に  
ついて、コロナ特例を活用し  
緊急雇用安定助成金を受給しましたか？

受給している

受給していない

**経過措置を  
ご活用ください**

本パンフレットの  
**3～4ページ目**を  
ご覧ください

**通常制度(一部緩和  
措置があります)を  
ご活用ください**

本パンフレットの  
**5～6ページ目**を  
ご覧ください

- ・本パンフレットに記載した以外にも支給要件があります。  
申請にあたっては必ずガイドブックや支給要領等をご確認ください。

(※) 緊急雇用安定助成金は新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされたことを理由とした休業のみが対象となります。

# 令和4年12月以降の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

雇用調整助成金の助成内容は令和4年12月以降、通常制度としますが、業況が厳しい事業主については一定の経過措置を設けます。経過措置の対象範囲に該当する場合の**令和4年12月1日から令和5年3月31日**までの助成内容等は以下のとおりです。

## 経過措置の対象範囲について

**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が経過措置の対象となります。詳しくは本リーフレット「経過措置の内容について」及び裏面をご覧ください。

なお、コロナ特例を利用したことがない事業所が、令和4年12月1日以降の休業等について雇用調整助成金を利用する場合は、生産指標の要件等、通常制度の要件に該当する必要があります(一部緩和措置あり)。詳細は通常制度のガイドブック及び以下のリーフレットを参照ください。  
(ガイドブック) <https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>  
(リーフレット) <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001007940.pdf>

## 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。  
括弧書きの助成率は**解雇等を行わない場合(※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<br>8,355円        |           |
|           | 特に業況が厳しい事業主(※3) | 2/3 (9/10)<br>9,000円 | —         |
| 大企業       | 原則(※2)          | 1/2<br>8,355円        |           |
|           | 特に業況が厳しい事業主(※3) | 1/2 (2/3)<br>9,000円  | —         |

(※1) 令和3年1月8日以降の解雇等の有無を確認します。

(※2) 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**。

なお、生産指標の確認は、対象期間が1年以上経過した事業主から順次対象となります。詳細は裏面を御確認下さい。

(※3) 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**。申請月ごとに生産指標の確認を行います。

このリーフレットに記載のないコロナ特例(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)は、経過措置の対象事業所の場合、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)は継続します。

## お問合せ先

ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

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

厚生労働省HP

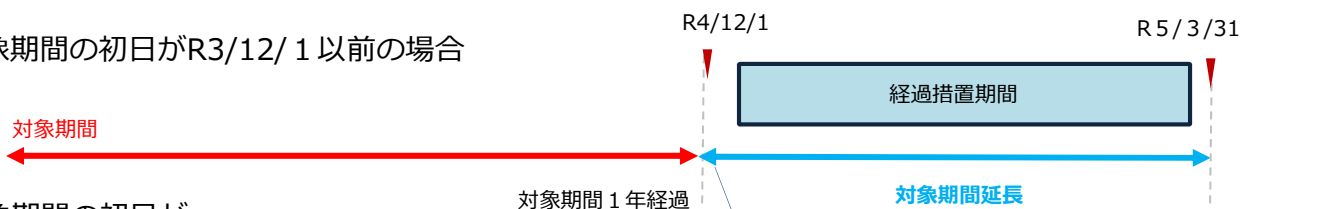


LL041130企01

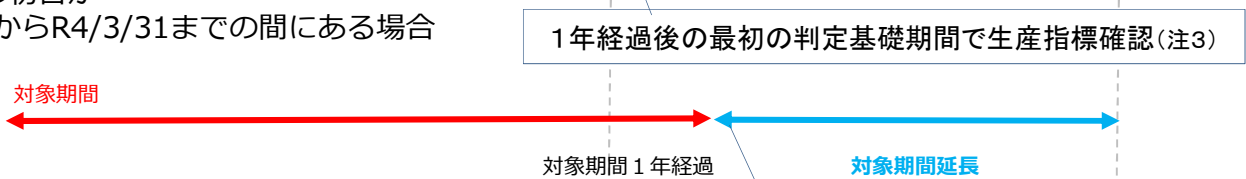
## 対象期間の延長や生産指標の確認のタイミング等について

- 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及び同日以降令和5年3月30日までの間に1年を超える場合は、対象期間を令和5年3月末まで延長します（①、②）。1年を超えない場合は対象期間の延長はありません（③）。
- 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）を行います（ただし②、③は確認時期の例外あり。）。申請の際は売上などがわかる書類を添付してください（①、②）。
- 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）受給可とします（注2）（①、②、③）。ただし、判定基礎期間が令和4年12月1日を跨がる場合は、当該期間後に100日まで受給可とします（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。
- 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）を行います（①、②、③）。  
（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。

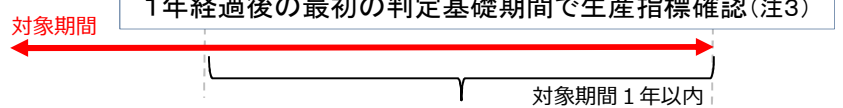
①：対象期間の初日がR3/12/1以前の場合



②：対象期間の初日がR3/12/2からR4/3/31の間にある場合



③：対象期間の初日がR4/4/1以降にある場合



（注3）生産指標を確認後、2回目以降の申請では生産指標は確認しません。 **生産指標の再確認はありません**

## 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ます。対象期間は令和5年3月31日まで延長します。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を確認します。

なお、緊急雇用安定助成金を利用していない事業所が令和4年12月1日以降の休業等について緊急雇用安定助成金を利用することは可能ですが、日額上限額は8,355円、助成率は中小企業が2/3、大企業が1/2となるほか、利用条件が異なりますので、詳細は以下のリーフレット裏面を参照ください。（リーフレット） <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001007940.pdf>

## その他

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、改めてお知らせします。

## 不正受給への対応を厳格化しています

事業所名等の積極的な公表 5年間の不支給措置・捜査機関との連携強化  
予告なしの現地調査 返還請求（ペナルティ付き）

ご一報  
ください

申請事業主の皆さま

- ・申請内容に誤りがあった場合
- ・受給した助成金の返還を希望される場合

従業員の皆さま

- ・不正受給に関する情報を把握している場合

リーフレット



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等を申請する事業主のみなさまへ

令和4年12月1日から令和5年3月31日まで、新型コロナウイルス感染症を理由として雇用調整助成金を活用する場合の支給要件を一部緩和します

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いただきます。

ただし、**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は**、以下のとおりとなります。

※緊急雇用安定助成金については、裏面をご確認ください。

## 1. 計画届の提出は不要です。

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、計画届の提出を不要とします。本来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です。

## 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. 短時間休業の要件を緩和します。

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します。

## 4. 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。

## 5. 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要件となります。

上記4、5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やクーリング期間の要件など、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。

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

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、改めてお知らせします。

## 緊急雇用安定助成金について

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。なお、**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. 計画届の提出は不要です。

雇用調整助成金と同様、計画届の提出を不要とします。本来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です。

### 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. 短時間休業の要件を緩和します。

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します。

### 4. 生産指標の確認は、直近3ヶ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。

### 5. 対象期間は、令和5年3月31日までとなります。

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日までです。

※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。申請様式やマニュアルはこちらに掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_20200515.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_20200515.html)



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

## 不正受給への対応を厳格化しています

- ・ 事業所名等の積極的な公表
- ・ 5年間の不支給措置
- ・ 捜査機関との連携強化
- ・ 予告なしの現地調査
- ・ 返還請求(ペナルティ付き)

ご一報  
ください

申請事業主の皆さま

- ・ 申請内容に誤りがあった場合
- ・ 受給した助成金の返還を希望される場合

従業員の皆さま

- ・ 不正受給に関する情報を把握している場合

※情報提供者のプライバシー保護には十分配慮いたします。

リーフレット



不正受給の対応を  
厳格化しています

# 在籍型出向で 従業員の雇用を守りませんか？ 人材を確保しませんか？

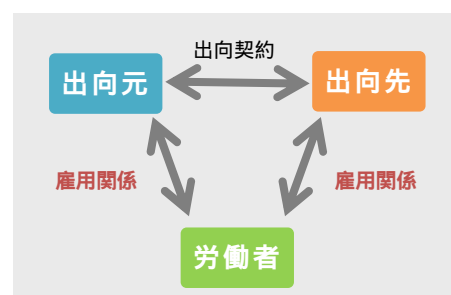
新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、  
人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。  
皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？



出向ハンドブック 助成金ガイドブック

## 「在籍型出向」とは？ 詳しくは出向ハンドブック 8 ページ

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の  
出向契約によって、**労働者が出向元企業と出向先企業  
の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務するこ  
とをいいます。**



## 「在籍型出向」の事例 詳しくは出向ハンドブック 2 ページ

### 旅行代理店（出向元）

インバウンド観光客を対象とする旅行企  
画・営業がほとんど稼働していないため、  
雇用過剰となっている。旅行需要が回復す  
るまで従業員の雇用維持を図りたい。

< 企業規模：30～49人 >



出向期間12か月  
出向労働者1名

### 保育所（出向先）

保育所での給食の調理補助者が育児休業を  
取得することになったので、1年間限定で  
勤務してくれる方を探している。

< 企業規模：50～99人 >



## 「在籍型出向」のメリット 詳しくは出向ハンドブック 6 ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

| 出向元企業  | 出向先企業   | 出向労働者   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ 出向労働者の<b>労働意欲の維持・向上</b>につながる（63%）</li><li>・ 出向労働者の<b>キャリア形成・能力開発</b>につながる（59%）</li><li>・ 出向期間終了後、出向労働者が<b>自社に戻ってくる</b>ことが<b>確実</b>である（56%）</li><li>・ 出向労働者への刺激になり、<b>自社の業務改善や職場活性化</b>に期待ができる（50%）</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 人手不足が解消され、<b>自社の従業員の業務負担を軽減</b>できる（75%）</li><li>・ <b>社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保</b>できる（52%）</li><li>・ 自社の従業員への刺激になり、<b>業務改善や職場活性化</b>が期待できる（42%）</li><li>・ 新たに採用するよりも<b>人材育成のコストを抑制</b>できる（38%）</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 出向先での新しい仕事の経験が<b>キャリアアップ・能力開発</b>につながる（57%）</li><li>・ 出向元での雇用が維持されているので<b>安心して働く</b>ことができる（46%）</li><li>・ これまでどおりの収入を確保できたため<b>生活面の安定</b>が図られる（38%）</li></ul> |

# 「在籍型出向」を開始するまでのステップ

ステップ  
1

出向元 出向先

詳しくは出向ハンドブック10ページ

## 出向の相手を見つける

↓

在籍型出向を実施した企業によると、出向の相手先は、もともと取引関係のある企業であった場合が約半数、公的機関からの紹介による場合が約2割程度です。

(公益財団法人)産業雇用安定センターは、出向のマッチング支援を無料で行っています。全国47都道府県の事務所に配置しているコンサルタントが、出向の相手先を一緒に見つけてくれたり、出向契約締結のサポートを実施したりしています。(3ページ参照)

ステップ  
2

出向元 労働者

詳しくは出向ハンドブック16ページ

## 労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い

↓

在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。

産業雇用安定助成金(4ページ参照)を活用する場合は、労働者の「個別的な同意」を必ず得ることに加え、書面で労使協定を締結する必要があります。

ステップ  
3

出向元 出向先

詳しくは出向ハンドブック20ページ

## 出向契約の締結

↓

出向期間や出向中の労働条件、賃金負担などについて、両社と労働者でよく話し合った上で出向契約を締結します。

ステップ  
4

出向先 労働者

詳しくは出向ハンドブック25ページ

## 出向期間中の労働条件等の明確化

↓

労働者に対し、労働条件を明確にする必要があります。この労働条件は、出向に際して出向先企業が明示することになりますが、出向元が出向先に代わって明示しても問題ありません。

ステップ  
5

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

詳しくは助成金ガイドブック23ページ

## 産業雇用安定助成金出向実施計画の届け出

↓

産業雇用安定助成金を活用する場合は、出向開始前に「出向実施計画届」を都道府県労働局・ハローワークに提出してください。出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

### 出向開始

ステップ  
6

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

詳しくは助成金ガイドブック30ページ

## 産業雇用安定助成金の支給申請

↓

産業雇用安定助成金を活用する場合は、計画届提出の際に選択した支給申請期ごとに「支給申請書」を都道府県労働局・ハローワークに提出してください。

出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しています！

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していますので、あわせてご活用ください。



厚労省HP



# (公財) 産業雇用安定センターでは 「在籍型出向」のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、23万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で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を無料で行います。

全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

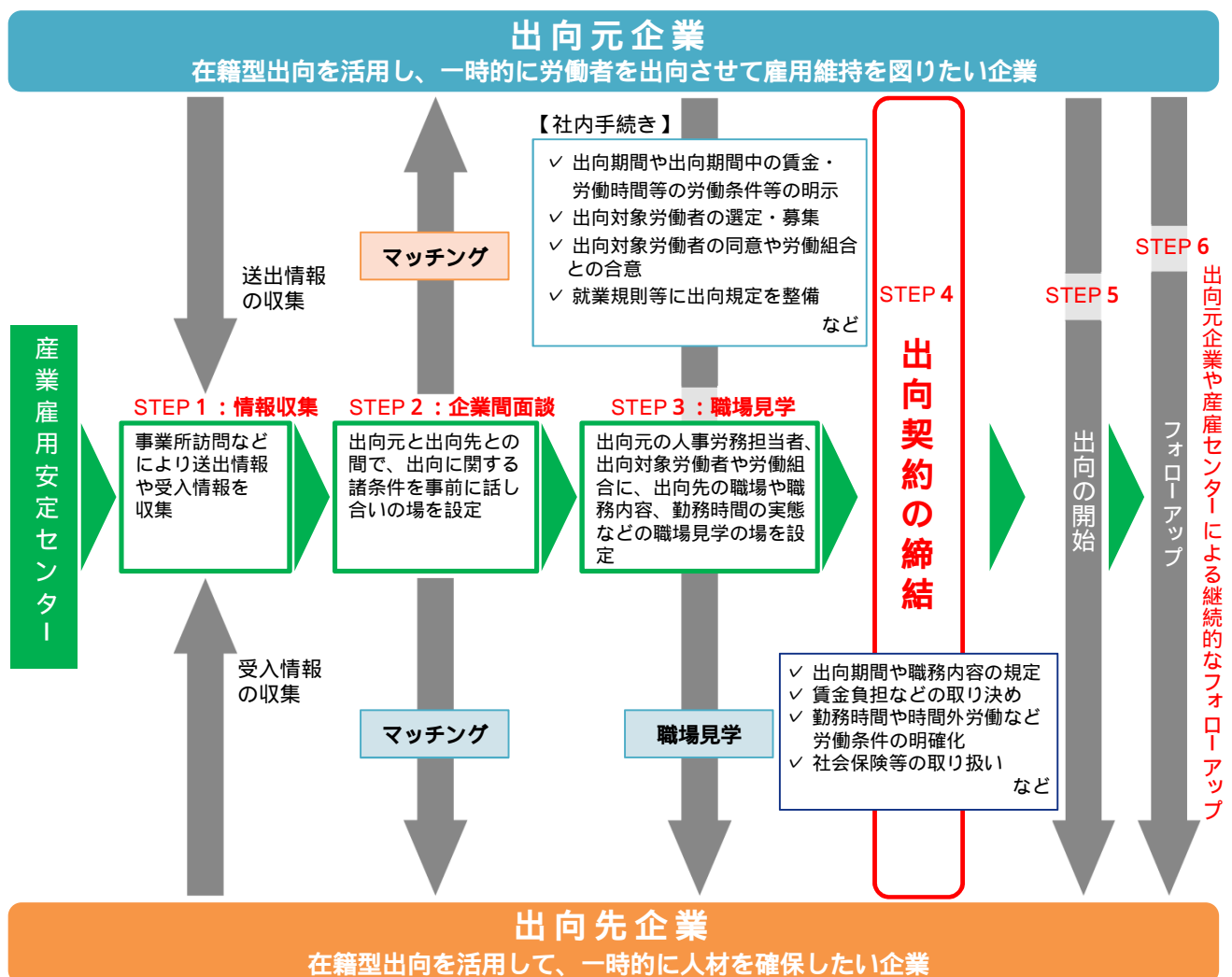
お問い合わせ先

産業雇用安定センターのホームページをご覧ください



センターHP

## マッチング支援の流れ



# 「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主に対して助成**します。

助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



ガイドブックはこちら

## 助成対象となる「出向」とは？

雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象です。

また、出向した労働者は、出向期間終了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。

企業グループ内での出向も、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であることなど、一定の要件を満たせば助成対象となります。

## 助成の内容

### 出向初期経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

【内容】出向前に、出向の成立に必要な措置を行った場合に以下の額を助成

就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など

|         | 助成額               | 加算額              |
|---------|-------------------|------------------|
| 出向元・出向先 | 各10万円 / 1人あたり（定額） | 各5万円 / 1人あたり（定額） |

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です
- ・出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（異業種からの受け入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

### 出向運営経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主

【内容】出向中に必要な経費の一部を最長2年まで助成

賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など

| 助成率                   | 中小企業              | 中小企業以外 |
|-----------------------|-------------------|--------|
| 出向元が労働者の解雇などを行っていない場合 | 9 / 10            | 3 / 4  |
| 出向元が労働者の解雇などを行っている場合  | 4 / 5             | 2 / 3  |
| 企業グループ内出向の場合          | 2 / 3             | 1 / 2  |
| 上限額（出向元・出向先の合計）       | 12,000円 / 1人1日あたり |        |

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

### 出向復帰後訓練助成

【対象】出向元事業主

【内容】出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）を行った際に、訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成

出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

|      | 経費助成       | 賃金助成                  |
|------|------------|-----------------------|
| 助成内容 | 実費（上限30万円） | 1人1時間あたり900円（上限600時間） |

## 申請・お問い合わせ先

助成金の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**コールセンター**、**最寄りの都道府県労働局**、**ハローワーク**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

電話番号 0120-603-999 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。