

画届等の提出に合わせて、提出できるものとする。

ただし、提出日以降の休業等については、事前に提出をする必要があるので、留意すること。

ト 事務手続き

「1109a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年2月14日施行・令和2年2月28日改定）」に係る事務手続きについては、「雇用調整助成金（休業等）支給申請書」（様式第5号（1））中に記載のある「様式第5号（2）」（雇用調整助成金助成額算定書）とあるのは「様式特第5号」（雇用調整助成金助成額算定書（新型コロナウイルス感染症関係））に読み替えて事務処理を行うこととする。

1111a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急対応期間特例）（令和2年4月10日施行）

イ 生産量要件の特例

令和2年4月1日から令和2年6月30日（以下「緊急対応期間」という。）に、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（以下「特例事業主」という。）については、対象期間の初日が緊急対応期間にある場合、0301aイ（イ）a中「10%以上減少」とあるのは、「5%以上減少」とする。

生産量要件の確認については、計画届の提出日の属する月の前月の実績と、前年同月との比較により行うものとする。

ただし、災害やその他やむをえない事情で比較対象月にすることが適当でないと認められる場合には、前々年度との比較をできるものとする。

また、前年同期には実質稼働していなかった事業所（法令の制限により稼働していなかった場合を除く。）については、1109aイを準用し、設置後1年未満の事業所と同様の取扱いとすることができるものとする。

なお、1110aのホに関して、緊急特定地域（北海道）は、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間において従前の例による。

ロ 支給限度日数の緊急対応期間特例

緊急対応期間に、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）が実施した休業等の日数は、0403aの但し書きの規定は適用しないこととし、当該休業等の日数については、限度日数である100日とは別に使用できるものとする。

ハ 助成率の緊急対応期間特例

緊急対応期間中、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）の休業及び教育訓練（出向を含まない）に係る助成率については、0401aに規定する「2分の1（中小企業にあつては、3分の2）」とあるのは、「3分の2（中小企業にあつては、5分の4）」に読み替えるものとする。

ただし、1判定基礎期間毎に、以下の【雇用維持要件】を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「3分の2」を「4分の3」（中小企業にあつては、「5分の4」を「10分の9」）に読み替えることとする。（上乗せ助成の特例）

（令和2年4月10日）

【雇用維持要件】

次の1及び2の要件を満たすこと。

- 1 1 判定基礎期間の末日において、特例事業主に雇用されている労働者（雇用保険未加入者を含む）及び派遣労働者として当該事業主の事業所に役務の提供を行っている者（以下「事業所労働者」という。）の数が、令和2年1月24日から判定基礎期間の末日まで（以下、「比較期間」という。）の各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であること。但し、業界特有の理由等により、例年特定の季節において事業所労働者の数の増減がやむえない事情等である場合には、要件を満たすものとすることができる。
- 2 比較期間中に、次に掲げる解雇等を行わないこと。
なお、以下については、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇等も含むことに留意すること。
 - ① 事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、事業主都合による解雇により離職をさせること
 - ② 事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、事業主都合による中途契約解除となる離職をさせること
 - ③ 対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除

【雇用維持要件の確認】

事業所労働者数が、判定基礎期間の末日において、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であることを以下により確認する。

- ① 原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載、署名する「様式特第6号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。
- ② ただし、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均については、ハローワークシステムを用いて雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳によって雇用調整助成金の対象労働者が5分の4以上であることを確認することとする。
- ③ 判定基礎期間の末日の事業所労働者数の確認についても上記②と同様とする。

解雇等のないことについては、以下により確認する。

- ① 原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載、署名する「様式特第6号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。
- ② 比較期間中に、事業所労働者について解雇等を行わなかったことについて、雇用保険被保険者については、ハローワークシステムを用いて、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

二 教育訓練の緊急対応期間特例

緊急対応期間中、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）について

（令和2年4月10日）

	期間		基本給	営業手当	小計	証拠番号
	2020.12.1	～ 2020.12.31				
2021年1月分	2020.12.1	～ 2020.12.31	264,100		264,100	甲第58号証の3
2021年2月分	2021.1.1	～ 2021.1.31	278,000		278,000	
2021年3月分	2021.2.1	～ 2021.2.28	278,000		278,000	
2021年4月分	2021.3.1	～ 2021.3.31	278,000	22,000	300,000	
2021年5月分	2021.4.1	～ 2021.4.30	278,000	22,000	300,000	
2021年6月分	2021.5.1	～ 2021.5.31	278,000	22,000	300,000	
2021年7月分	2021.6.1	～ 2021.6.30	278,000	22,000	300,000	
2021年8月分	2021.7.1	～ 2021.7.31	278,000	22,000	300,000	
2021年9月分	2021.8.1	～ 2021.8.31	278,000	22,000	300,000	
2021年10月分	2021.9.1	～ 2021.9.30	278,000	22,000	300,000	
2021年11月分	2021.10.1	～ 2021.10.31	278,000	22,000	300,000	
2021年12月分	2021.11.1	～ 2021.11.30	278,000	22,000	300,000	
2022年1月分	2021.12.1	～ 2021.12.31	278,000	22,000	300,000	甲第68号証の3
2022年2月分	2022.1.1	～ 2022.1.31	278,000	22,000	300,000	
2022年3月分	2022.2.1	～ 2022.2.28	278,000	22,000	300,000	
2022年4月分	2022.3.1	～ 2022.3.31	281,000	22,000	303,000	
2022年5月分	2022.4.1	～ 2022.4.30	281,000	22,000	303,000	
2022年6月分	2022.5.1	～ 2022.5.31	281,000	22,000	303,000	
2022年7月分	2022.6.1	～ 2022.6.30	281,000	22,000	303,000	
2022年8月分	2022.7.1	～ 2022.7.31	281,000	22,000	303,000	
2022年9月分	2022.8.1	～ 2022.8.31	281,000	22,000	303,000	

原告
A