

2023年4月以降の 雇用調整助成金

長らくコロナ対策による特例措置が継続していましたが、新年度から従来の雇用調整助成金に戻ることになります。1年以上のクーリング期間要件の影響は大きそうです。

はじめに

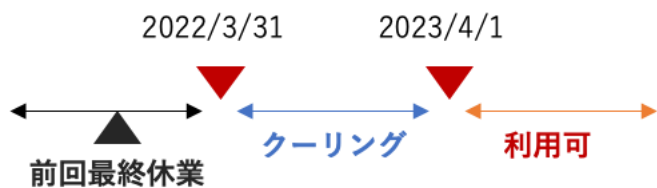
2020年春からの新型コロナウイルス感染拡大により、雇用維持のための助成金である雇用調整助成金は長らく「申請の簡便さ」「1日当たり上限額」「助成率」などの面で特例状態が続いていました。同ウイルスによる騒動が収束に向かう中、雇用調整助成金もコロナ前の水準に戻ることが発表されました。以下、2023年4月以降の要件や注意点について解説します。

クーリング期間要件

雇用調整助成金のコロナ特例を利用して事業所が2023年4月1日以降の休業等について申請する場合、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。これを「クーリング期間」と言います。クーリング期間は次のようなパターンがあります。

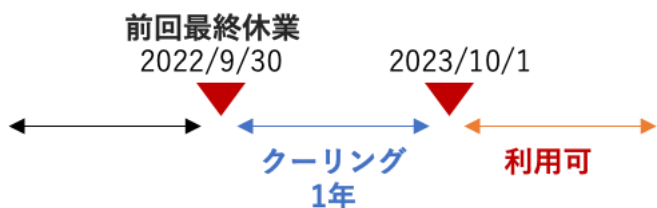
①2022年4月1日以降休業を実施していない場合

→2023年3月31日でクーリング期間を満たしているため、2023年4月1日から利用することができる。



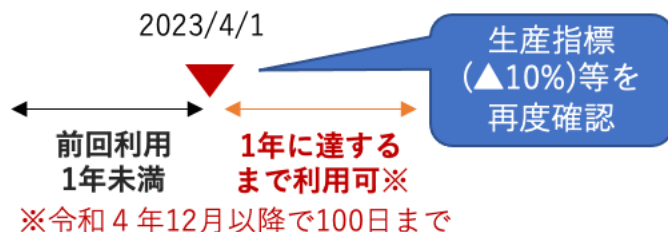
②2022年4月1日以降に休業を実施している場合

→最後の休業実施日1年経過後に利用することができる。



③2023年3月31日時点で雇用調整助成金の対象期間が1年に達していない場合

→対象期間が1年に達するまで利用することができる。



このクーリング期間要件によって、2020年以降現在まで継続して雇用調整助成金を受給していた企業は一旦1年間の「お預け」状態となります。

計画届は引き続き6月頃まで不要

コロナ騒動前の雇用調整助成金は、計画的な生産調整を行う事業所が、事前に「休業(予定)計画届」を提出し、休業実施後に「支給申請書」を提出するという二段構えでしたが、2023年4月か6月頃までの間、計画届の提出を不要とされました。

雇用数量要件

2023年4月以降の申請について、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。

生産指標要件

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。クーリング期間の適用を受ける場合、同期間が明けた時点での生産指標を確認します。