

### 3 支給対象となる休業

支給対象となる休業は、(1)の「対象労働者」に対して実施した(2)に該当する休業です。

#### (1) 対象労働者

本助成金の「対象労働者」は、上記1の「支給の対象となる事業主」に雇用されている雇用保険被保険者(次の①、②を除く)です。ただし、**雇用保険被保険者以外の方は、要件を満たした場合「緊急雇用安定助成金」の支給対象となります。**

- ① 解雇を予告されている方、退職願を提出した方、事業主による退職勧奨に応じた方(ただし、解雇予告された日や退職願を提出した日までは対象労働者となります。)(解雇や退職の翌日から安定した職業に就職することが決定している方は対象となります。)

- ② 日雇労働被保険者

※ 他の助成金等の支給対象となる方が、雇用調整助成金の支給対象の場合は、いずれか一方の助成金しか受けることができません。

#### (2) 休業

本助成金の対象となる「休業」は次の①～⑥のすべてを満たす必要があります。

- ① 労使間の協定による実施されるものであること。
- ② 事業主が自ら指定した対象期間内(1年間)に行われるものであること。
- ③ 判定基礎期間における対象労働者に係る休業の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の $\frac{1}{40}$ (大企業の場合は $\frac{1}{30}$ )以上となるものであること(休業等規模要件)。
- ④ **休業期間中の休業手当の額が、労働基準法第26条の規定(平均6割以上)に違反していないものであること。**(注:休業手当の額は平均賃金の6割以上とする必要があります)
- ⑤ 所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること
- ⑥ 所定労働日の**全日(丸1日)にわたる休業**、または**所定労働時間内に部署・部門や職種、役職、担当、勤務体制、シフトなどにより行われる1時間以上の短時間休業**、または事業所一斉に行われる1時間以上の短時間休業であること。

#### 短時間休業について

○ 緊急対応期間中は、次のような短時間休業も支給対象となります。

- ① 立地が独立した部門ごとの短時間休業(部署・部門ごとの休業)  
例) 客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業
- ② 常時配置が必要な者を除いた短時間休業(職種・仕事の種類ごとの休業)  
例) ホテルの施設管理者等を除いた従業員の短時間休業
- ③ 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業(勤務体制ごとの短時間休業)  
例) 8時間3交替制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業