

平成21年3月3日

(社)全国建設業協会 会長 殿

厚生労働省職業安定局
建設・港湾対策室長

雇用調整助成金等の拡充及び離職者住居支援給付金の創設について（周知依頼）

職業安定行政の推進につきましては、平素から格別の御高配を賜り厚く御礼申し上げます。最近の雇用情勢についてみると、世界的な金融危機が雇用面にも急激に影響を及ぼす中、厳しさを増しており、喫緊の対応が求められているところです。

そこで、厚生労働省では、このような状況を踏まえ、事業活動の縮小を余儀なくされたことに伴い、その雇用する労働者について、休業、教育訓練又は出向を行う事業主に対する支援措置として、昨年12月1日から、従来の雇用調整助成金の支給要件を大幅に緩和するとともに、助成率を引き上げ、新たに中小企業緊急雇用安定助成金（以下「雇用調整助成金等」という。）を創設し、その後も、対象労働者の拡大、要件の緩和等に取り組んできたところです。

こうした中、厳しさが増している雇用失業情勢に一層的確に対応するため、雇用調整助成金等について、別紙1及び2のとおり助成率の引き上げ、事業活動の縮小を示す判断指標の緩和等を図りました（助成金の概要及びリーフレットは参考1～3のとおり）。

また、やむを得ず派遣労働者や有期契約労働者の雇用契約の中途解除や雇止め等を行った場合において、当該労働者に対し離職後も引き続き住居を無償で提供するか、住居に係る費用を負担した事業主を支援するため、別紙3のとおり離職者住居支援給付金を創設しました（給付金の概要は参考4のとおり）。

つきましては、これら助成金の制度概要等について御了知の上、貴団体傘下の事業主あて周知広報を図っていただきますようお願い申し上げます。なお、いわゆる残業の扱いについては、時間外労働の突発的な発生等の建設業・港湾運送業における業務の特殊性にも十分配慮しつつ、できる限り柔軟に対応していくこととしております。また、雇用調整助成金については、これからもより多くの事業主に御利用いただけるよう、貴団体と密接な連携を図りつつ説明会を開催するなど、積極的な周知・広報を図ってまいりたいと考えておりますので、併せてよろしくようお願い申し上げます。

（※ 制度の詳細及び説明会等の開催については、最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせ下さい。）

1. 雇用調整助成金の拡充のポイント

(1) 大企業に対する助成率の引き上げ

従前「2分の1」



拡充後「3分の2」

(2) 事業活動量を示す判断指標の緩和

従前の「生産量」に加え「売上高」も対象とし、「売上高又は生産量」とする。

(3) 休業等の規模要件の廃止

従前 「所定労働延日（時間）数の15分の1以上（大企業の場合）、20分の1以上（中小企業の場合）」



拡充後 撤廃

(4) 支給限度日数の延長

- ・従前の最初の1年間「100日まで」を「200日まで」とする。
- ・従前の3年間「150日まで」を「300日まで」とする。

(5) クーリング期間の廃止

従前 「制度利用後1年経過した後でなければ再度利用することができない」



拡充後 撤廃

(6) 短時間休業の助成対象範囲の拡充

従前の「従業員全員が一斉の短時間休業（1時間以上）を行った場合」に加え、「従業員毎に短時間休業を行った場合」も対象とする。

2. 中小企業緊急雇用安定助成金の拡充のポイント

(1) 支給限度日数の延長

- ・従前の最初の1年間「100日まで」を「200日まで」とする。
- ・従前の3年間「200日まで」を「300日まで」とする。

(2) 上記1. 雇用調整助成金の(2)(3)(5)(6)に同じ。

緊急

離職者住居支援給付金

(労働移動支援助成金)のご案内
 ～労働者の離職後も住居を提供する事業主の方へ～

平成20年12月9日より適用

助成金制度の概要

世界的な金融危機の影響等により、やむを得ず派遣労働者または有期契約労働者との契約の中途解除や雇止め等を行った場合でも、**離職後も引き続き住居を無償で提供した場合または住居に係る費用の負担をした事業主の方に助成を行います。**

対象となる事業主の方

1. 再就職援助計画を作成し、管轄の公共職業安定所長に提出し、認定を受けること。
2. 次のいずれかに該当する労働者に住居を提供している必要があります。

①雇用保険被保険者(被保険者期間は問いません。)であること。

②6か月以上雇用されている雇用保険被保険者以外の方

※ただし、週の所定労働時間が20時間以上の方に限ります。

支給額

対象労働者1名につき、1か月当たり4～6万円を支給します。

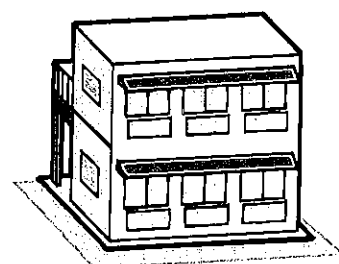
※住居の所在地によって、支給額が異なりますので、ご注意ください。

助成期間

1か月から6か月まで

その他

1. 平成20年12月9日に遡って適用します。
2. 対象労働者が派遣労働者である場合、派遣元事業主が申請者となります。
3. 詳細については、最寄りの都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせ下さい。



雇用調整助成金の概要（下線部分が見直しを行った箇所）

○ 目的

景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成するもので、失業の予防を目的としています。

○ 支給対象事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

① 雇用保険の適用事業の事業主

② 事業活動を示す指標が次のとおりであること。

売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月間又は前年同期に比べ5%以上減少していること。

③ それぞれ次のいずれにも該当する休業等（休業（従業員の全一日の休業または事業所全員一斉若しくは従業員毎の短時間休業をいいます。）及び教育訓練）又は出向（3か月以上1年以内の出向をいいます。）

を行い、休業手当若しくは賃金を支払い、又は出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担する事業主

- a 対象期間内（事業主が指定した日から1年間）に実施されるもの
- b 労使間の協定によるもの
- c 事前に管轄都道府県労働局又はハローワークに届け出たもの
- d 雇用保険の被保険者（雇用保険の被保険者としての期間は問いません）及び被保険者以外の者であって6か月以上雇用されている者を対象としていること。
- e 休業について、休業手当の支払いが労働基準法第26条に違反していないこと
- f 教育訓練について、通常行われる教育訓練ではないこと
- g 出向について、出向労働者の同意を得たものであること

○ 支給内容

・ 支給額

休業等（休業及び教育訓練）	出向
厚生労働大臣が定める方法により算定した休業手当又は賃金相当額（1人1日） × 下記の助成率 教育訓練は上記に加えて訓練費として、1人1日あたり1,200円を加算	出向元事業主が負担した賃金相当額 × 下記の助成率
<u>2/3</u>	<u>2/3</u>

・ 支給限度日数

3年間で300日（最初の1年間で200日まで）

※休業等規模要件及びクーリング期間は廃止

中小企業緊急雇用安定助成金の概要 (下線部分が見直しを行った箇所)

○ 目的

従来の雇用調整助成金を見直し、現下の厳しい経済情勢の中でも従業員の雇用維持に努力する中小企業事業主を支援するため、平成20年12月1日から創設しました。休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成するもので、失業の予防を目的としています。

○ 支給対象事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

- ① 雇用保険の適用事業の中小企業事業主
- ② 事業活動を示す指標が次のいずれにも該当すること。
 - a 売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べ減少していること
 - b 前期決算等の経常損益が赤字であること（ただし、aの減少が5%以上である場合は不要）
- ③ それぞれ次のいずれにも該当する休業等（休業（従業員の全一日の休業または事業所全員一斉若しくは従業員毎の短時間休業をいいます。）及び教育訓練）又は出向（3か月以上1年以内の出向をいいます。）を行い、休業手当若しくは賃金を支払い、又は出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担する事業主
 - a 対象期間内（事業主が指定した日から1年間）に実施されるもの
 - b 労使間の協定によるもの
 - c 事前に管轄都道府県労働局又はハローワークに届け出たもの
 - d 雇用保険の被保険者（雇用保険の被保険者としての期間は問いません）及び被保険者以外の者であって6か月以上雇用されている者を対象としていること。
 - e 休業について、休業手当の支払いが労働基準法第26条に違反していないこと
 - f 教育訓練について、通常行われる教育訓練ではないこと
 - g 出向について、出向労働者の同意を得たものであること

○ 支給内容

・ 支給額

休業等（休業及び教育訓練）	出向
厚生労働大臣が定める方法により算定した休業手当又は賃金相当額（1人1日） ×下記の助成率 教育訓練は上記に加えて訓練費として、1人1日あたり6,000円を加算	出向元事業主が負担した賃金相当額 ×下記の助成率
4/5	4/5

・ 支給限度日数

3年間で300日（最初の1年間で200日まで）

※休業等規模要件及びクーリング期間は廃止

雇用維持に努力される 中小企業事業主のみなさまへ 中小企業緊急雇用安定助成金 のご案内

従来の雇用調整助成金制度を見直し、中小企業緊急雇用安定助成金制度を創設しました。(平成20年12月から当面の間の措置となります。)

世界的な金融危機や景気の変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から、生産量が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた中小企業事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成します。

平成21年2月6日より要件を見直しました。

1. 支給要件の確認方法の緩和

生産量が前年同期又は直前3か月と比較して5%以上減少していることという生産量要件について、これまでは生産量でみることを原則としておりましたが、今後は「**売上高又は生産量**」のどちらの指標を用いても構いません。

2. 休業等(休業及び教育訓練)規模要件の廃止

暦日又は賃金締切期間における休業等を行った日の延日数が所定労働延日数の20分の1以上である必要がありましたが、要件を廃止し、**休業等日数**に応じて助成いたします。

3. 支給限度日数の引き上げ

改正前	改正後
3年間で200日(最初の1年間で100日を限度) ※制度利用後1年間を経過するまでの期間は再度制度を利用することができませんでした。	3年間で300日 (最初の1年間で 200日 を限度) ※連続した利用が可能です。

4. 短時間休業

短時間休業を実施する場合は対象労働者全員について1時間以上、一斉に行う必要がありましたが、**対象労働者毎に1時間以上行われる休業**についても助成の対象といたします。



1 景気の変動などに伴う経済上の理由とは

「経済上の理由」とは、景気の変動及び産業構造の変化並びに地域経済の衰退、競合する製品・サービス（輸入を含む）の出現、消費者物価、外貨為替その他の価格の変動等の経済事情の変化をさしますので、以下に掲げる理由等による事業活動の停止又は縮小は本助成金の支給対象とはなりません。

- イ 例年繰り返される季節的変動によるもの
- ロ 事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるもの
- ハ 法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分又は司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによるもの（事業主が自主的に行うものを含む。）



2 事業活動の縮小とは

本助成金の支給を受ける前提となる「事業活動の縮小」とは、以下の要件を満たしている必要があります。

- イ 売上高又は生産量等の事業活動を示す指標の最近3か月の月平均値がその直前3か月又は前年同期と比較して減少していること。
- ロ 前期決算等の経常利益が赤字であること。
(ただし、イにおいて、生産量が5%以上減少している場合は除かれます。)

※雇用量不増要件は廃止しました。

3 中小企業事業主とは



○本助成金における中小企業事業主とは、以下の表に該当する事業主をいいます。

小売業(飲食業を含む)	資本金5,000万円以下又は従業員 50人以下
卸売業	資本金 1億円以下又は従業員100人以下
サービス業	資本金5,000万円以下又は従業員100人以下
その他の業種	資本金 3億円以下又は従業員300人以下

4 支給対象となる休業、教育訓練及び出向とは

休業

【要件】

- イ 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。
- ロ 所定労働日の全一日にわたるもの又は所定労働時間内に当該事業所における対象被保険者等全員（※1）について一斉に1時間以上行われるものであること。
（平成21年2月6日から当面の期間にあっては、当該事業所における対象被保険者等毎に1時間以上行われる休業についても助成の対象となります。）
- ハ 休業に係る手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
- ニ 労使間の協定による休業であること。

※1 「対象被保険者等」とは、休業及び教育訓練又は出向を実施する事業所の雇用保険の被保険者又は当該事業所に雇用された期間が6か月以上である方（雇用保険の被保険者でない方で、1週間の所定労働時間が20時間以上の方に限ります。）であって、以下に該当する者を除きます。

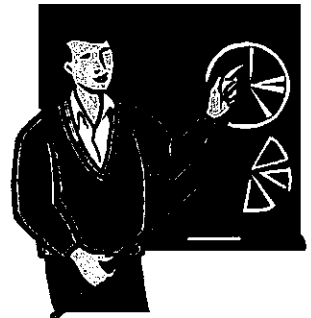
- ① 解雇を予告されている者
- ② 日雇労働被保険者
- ③ 休業及び教育訓練が行われる判定基礎期間において特定求職者雇用開発助成金、試行雇用奨励金、若年者等正規雇用化特別奨励金、中核人材活用奨励金、沖縄若年者雇用促進奨励金、地域再生中小企業創業助成金、雇用創造先導的創業等奨励金、中小企業基盤人材確保助成金、介護基盤人材確保助成金、介護未経験者確保等助成金、派遣労働者雇用安定化特別奨励金、特例子会社等設立促進助成金の支給の対象となる者

※2 「判定基礎期間」とは、暦月（賃金締切日として毎月一定の期日が設けられている場合は、賃金締切期間）をいいます。休業及び教育訓練を実施した場合の中小企業緊急雇用安定助成金の支給申請はこの期間を単位として行います。

教育訓練

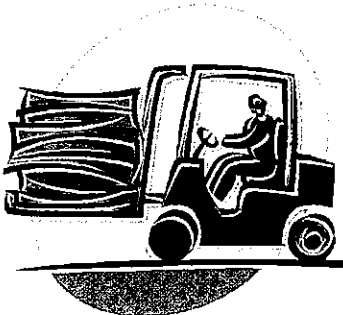
【要件】

- イ 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。
- ロ 所定労働日の所定労働時間に全1日にわたり行われるものであること。
- ハ 就業規則等に基づいて通常行われる教育訓練ではないこと。
- ニ 労使間の協定による教育訓練であること。
- ホ 教育訓練実施日に支払われた賃金の額が、労働日に通常支払われる賃金の額に0.6を乗じて得た額以上であること。



【訓練の種類】

- イ 事業所内訓練
事業主が自ら事業所内で実施するものであって、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して行われるもの。
- ロ 外部研修
公共能力開発施設、学校教育法第1条に規定する大学、同法第124条に規定する専修学校、同法第134条に規定する各種学校等の施設において実施するもの。
- ハ 委託訓練
事業主団体等に委託して実施するもの。
（事業主団体等と委託契約を締結し、当該契約に基づいて実施されるものであること。）





出 向

- イ 事業主が自ら指定した対象期間内（1年間）に開始されるものであること。
- ロ 出向期間が3か月以上で1年以内であって出向元に復帰するものであること。
- ハ 出向労働者に出向前に支払っていた賃金とおおむね同じ額の賃金を支払うものであること。
- ニ 労使間の協定によるものであること。
- ホ 出向労働者の同意を得たものであること。
- ヘ 出向元事業主と出向先事業主との間で締結された契約によるものであること。
- ト 中小企業緊急雇用安定助成金及び雇用調整助成金の対象となる出向の終了後6か月以内に当該労働者を再度出向させるものではないこと。

- チ 人事交流のため等雇用調整を目的としないで行われる出向でなく、かつ、出向労働者を交換しあうこととなる出向でないこと。
- リ 資本的、経済的・組織的関連性等からみて、出向助成金の支給において独立性を認めることが適当でない判断される事業主間で行われる出向ではないこと。
- ヌ 出向先事業主が、当該出向労働者の出向開始日の前日から起算して6か月前から1年を経過した日まで間に、その雇用する被保険者を事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。

5 支給を受けることのできる額

支給を受けることのできる額は、次のとおりです。

1 休業及び教育訓練の場合

休業手当又は賃金に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の5分の4。ただし、1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額が限度となります。教育訓練を実施した場合は、訓練費として1人1日当たり、6,000円を加算。

2 出向の場合

出向元事業主の負担額（出向元事業主の負担額が、出向前の通常賃金の2分の1を超える時は2分の1が限度となります。）の5分の4。ただし、1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額が限度となります。

3 支給限度日数

休業及び教育訓練を実施する場合は、対象期間内に実施した休業及び教育訓練が、出向を実施する場合は、対象期間内に開始した出向が支給対象となり、上記1又は2の額の支給を受けることができます。

ただし、休業及び教育訓練を実施する場合、3年間で300日（最初の1年間は対象被保険者×200日分）が限度となりますので、これを超える休業及び教育訓練については支給の対象となりません。

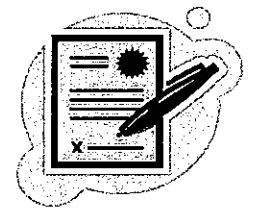
6 都道府県労働局又はハローワークへの事前届出

イ 前記4の支給の対象となる休業、教育訓練及び出向の実施について、事前に都道府県労働局又はハローワークに届け出る必要があります。

休業及び教育訓練を実施する場合には、「休業等実施計画（変更）届」及び「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」を、出向を実施する場合には、「出向実施計画（変更）届」及び「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」を提出し、支給対象となる事業主に該当することの確認を受け、支給の対象となる休業、教育訓練又は出向の内容について届け出ることとなります。

事前の届出の行われなかった休業、教育訓練及び出向については、中小企業緊急雇用安定助成金の支給対象となりません。

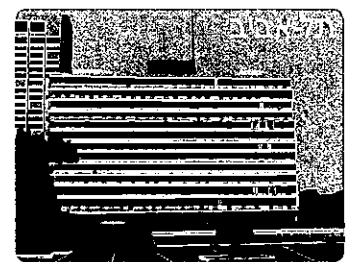
ロ 初回の「休業等実施計画（変更）届」又は「出向実施計画（変更）届」については、雇用調整の初日又は出向労働者の出向を開始する日の2週間前を目処に提出していただくようお願いします。



ハ 「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」は、初回の「休業等実施計画（変更）届」又は「出向実施計画（変更）届」を提出する際にあわせて提出してください。

ニ 「休業等実施計画（変更）届」は、判定基礎期間ごとに記載します。提出にあたっては、一つの判定基礎期間又は二若しくは三の連続する判定基礎期間（連続判定基礎期間）ごとに提出することができます。

ホ 「休業等実施計画（変更）届」又は「出向実施計画（変更）届」を提出する際には、届出の内容により休業協定書（写）、教育訓練協定書（写）又は出向協定書（写）を併せて提出する必要があります。また、教育訓練を他の施設に委託して行う場合は、教育訓練委託契約書（写）についても提出する必要があります。



ヘ 提出した「休業等実施計画（変更）届」又は「出向実施計画（変更）届」の届出事項に変更を生じた場合には、変更に係る実施日前までに、「休業等実施計画（変更）届」又は「出向実施計画（変更）届」を変更届として提出することが必要です。

7 申請書類

○ 休業及び教育訓練の場合の申請書類

- ① 所定労働日、所定休日等について明らかにする就業規則等の書類
(教育訓練の場合は所定労働日、通常実施している教育訓練に関する事項について明らかにする就業規模等の書類)
- ② 各対象被保険者等の出勤状況及び休業状況が日ごと又は時間ごとに明らかにされた出勤簿等の書類
- ③ 労働日に支払われた基本賃金、扶養手当等と休業日に支払われた休業手当とが明確に区分され記載された賃金台帳及び休業手当の額が明らかにされた書類

△ 教育訓練の場合、【訓練の種類】によって、準備していただく書類が異なります。

- ④ 事業所内訓練の場合
教育訓練の計画内容(教育訓練の科目、内容、期間、対象者氏名、使用する教材及び教育訓練目標)を示す書類並びに必要な知識、技能を有する指導員又は講師により行われたことを示す書類
- ⑤ 外部研修の場合
対象者のレベル、科目、カリキュラム及び期間の分かる書類、各受講者の受講を証明する書類、受講料の支払いを証明できる書類
- ⑥ 委託訓練の場合
教育訓練の科目、職種、期間及び対象者氏名を内容とする委託契約書、当該施設の長が発行する受講証明書

○ 出向の場合の申請書類

- ① 出向労働者の出向開始日前の雇用の状況、出向開始日、期間、出向期間中及び出向終了後の処遇等が明らかとなる出向労働者台帳等の書類
- ② 出向労働者の出向前及び出向後の賃金について、それぞれ基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分され記載された賃金台帳
- ③ 出向開始日前の所定労働日、所定休日等について明らかにする就業規則等の書類
- ④ 出向契約書
- ⑤ 出向の形態が次のいずれかに該当する場合の関係書類
 - ・ 出向元事業所の事業主が出向先事業所の事業主に対して出向労働者の賃金について補助を行う形態の出向の場合
 - ⇒ 出向労働者の賃金についての補助の額が月ごとに明らかになる書類
 - ・ 出向元事業所の事業主が出向労働者に対して賃金を支払う形態の出向の場合
 - ⇒ 出向労働者の賃金について出向先事業所の事業主が出向元事業所の事業主に対して補助する額(当該補助が行われない場合は、出向先事業所の事業主が出向労働者に支払った賃金の額)が月ごとに明らかになる書類



○ その他

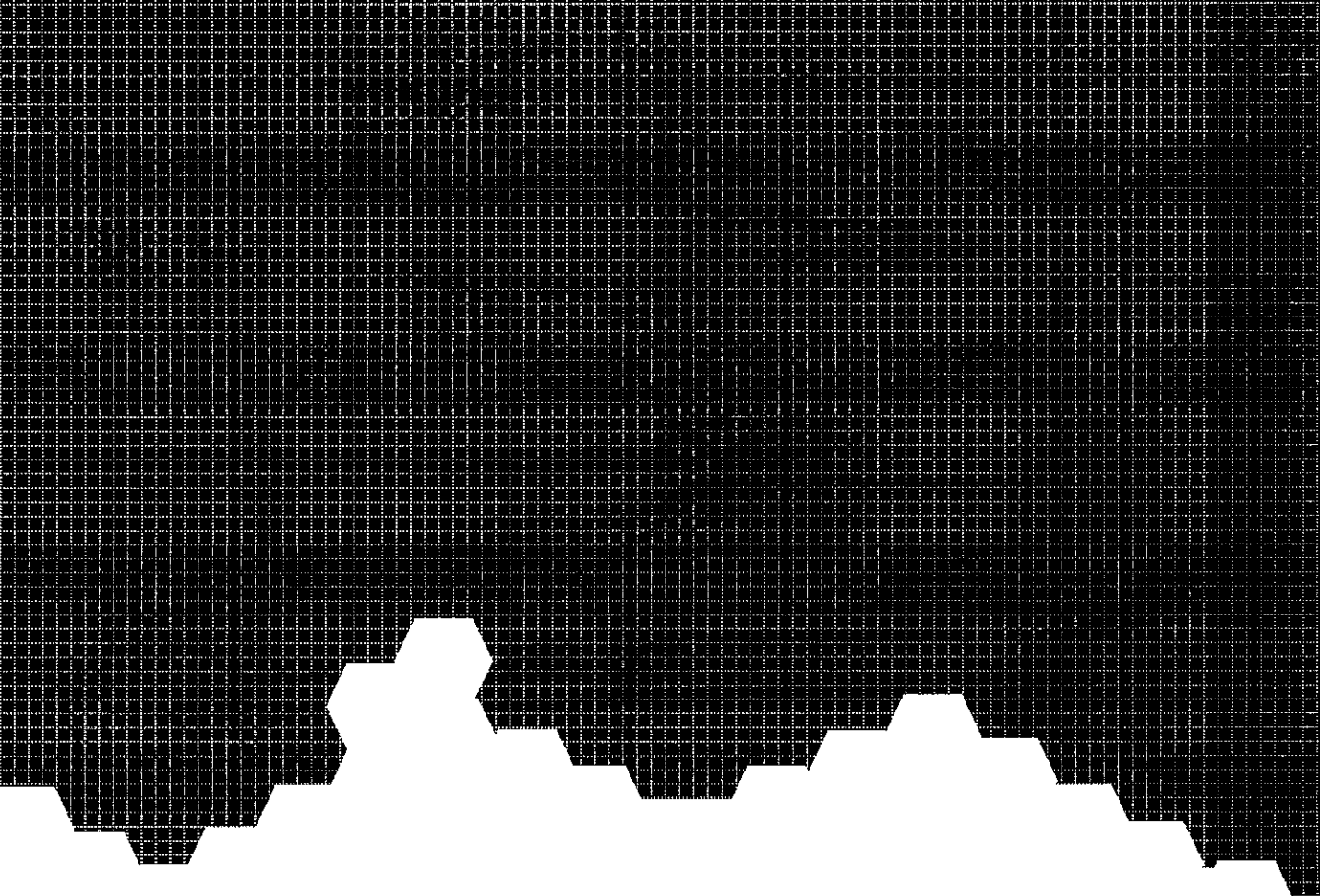
前記6の実施計画届、支給申請書提出の際に以下の資料についても整理保管しておく必要があります。

- イ 「事業活動の縮小」を判定する際の基礎資料
- ロ 「時間外労働等」に関する資料
- ハ 「教育訓練実施内容」に関する資料 等

○ 不支給要件

中小企業緊急雇用安定助成金の支給が行われる際に、次のいずれの場合にも該当しないことが必要です。

- イ 休業、教育訓練及び出向の実施に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- ロ 偽りその他の不正行為により本来受けることのできない各種助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合



※詳細は、最寄りの都道府県労働局又はハローワーク（公共職業安定所）
におたずねください。

離職者住居支援給付金の概要

1. 支給対象事業主

(1)雇用保険の適用事業の事業主

(2)住居の支援を目的とした再就職援助計画（雇対法25条1項による任意の提出のみ）を作成した事業主。ただし、提出時期については、施行日から2か月経過後までの分については支給申請と同時に行うこととし、それ以降に開始する分については事前に提出することとする。

→当該再就職援助計画には、過半数以上で組織される労働組合又は労働者の過半数を代表する者から意見を聴く必要あり

2. 対象労働者

(1)住居の支援を目的とした再就職援助計画の援助対象労働者であること。

(2)支給対象事業主に雇用されていた者であって、雇用保険の被保険者（正規労働者を含む。）又は6か月以上雇用されている週所定労働時間20時間以上の者

(3)離職日の前日以前から支給対象事業主に有償無償を問わず住居の提供を受けていた者

3. 支給要件

対象労働者が離職前から住んでいた住居に、原則は無償で離職後も継続して居住させること。光熱水費は対象労働者負担で差し支えない。

(1)離職前後の住居は必ず同じであること（平成20年12月31日までに提供を開始した分については、この要件を除外する。）

(2)対象労働者に住居に係る費用の負担を課している場合は、1か月当たりの住居に係る費用から対象労働者の負担額を控除した額が4に定める支給額以上であり、かつ離職前に比べて負担額が増額していない場合に限り認めることとする。

4. 支給額

対象労働者1人に係る1か月当たりの支給額は、以下の各号に掲げる住居が存在する都道府県の区分に応じて、各号に定める額とする。ただし、離職者1人当たりの専有面積が10㎡以下の場合は半額を支給する（平成21年1月4日まで提供した分については、その専有面積に拘わらず満額を支給する。）

なお、日数に端数が生じた場合は日割り計算とする。

(1)次に掲げる都府県については、1か月当たり6万円とする。

埼玉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府、兵庫県

(2)次に掲げる県については、1か月当たり5万円とする。

青森県、宮城県、秋田県、茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、新潟県、石川県、山梨県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、奈良県、鳥取県、島根県、広島県、香川県、福岡県、長崎県、熊本県、鹿児島県、沖縄県

(3)次に掲げる道県については、1月当たり4万円とする。

北海道、岩手県、山形県、福島県、富山県、福井県、長野県、岐阜県、和歌山県、岡山県、山口県、徳島県、愛媛県、高知県、佐賀県、大分県、宮崎県

5. 支給対象期間と支給申請期間

離職日の翌日（継続して住居の提供等を開始した日）から6か月分までが給付金の対象となる。

以下の要件に該当した場合は、該当日までとなる。

- イ 離職日の翌日から6か月经過した場合は、6か月目に達した日
→2週間以上前に対象労働者に告知が必要
- ロ 事業主の都合により提供等を中止した場合は、対象労働者が退去した日
→2週間以上前に対象労働者に告知が必要
- ハ 対象労働者が自己の都合により退去した場合は、その退去した日。ただし、支給対象者が雇用保険の被保険者として就職した場合は、その退去日か就職に係る雇入日かいずれか早い日とする。

支給申請期間は上記イ～ハの日の翌日から起算して1か月間

6. 不支給要件

次のいずれかに該当する事業主については、給付金は支給しない。

- (1)前々年度より前のいずれかの保険年度に、労働保険料を納入していないとき
- (2)助成金の不正受給が過去3年間にあるとき
- (3)一度支給対象となった対象労働者で、再度申請するとき
- (4)支給対象期間の最初の1か月目であって、事業主の都合により住居の提供を中止したとき（平成20年12月31日までに提供を開始した分については、この要件を除外する。）

7. 遡及措置

給付金の施行日以前から上記1～6の要件を満たしており、かつ平成20年12月9日（遡及日）以降住居を継続して提供等していた場合、下記のとおり支給申請を行うことができる。

- (1)支給対象期間は対象労働者の離職日の翌日又は平成20年12月9日のどちらか遅い方からとする。
- (2)給付金の施行日より前に住居の提供が終了していた場合の支給申請は、給付金の施行日から1か月とする。

8. 特例措置

給付金の特例措置として、平成21年3月31日までの間、下記のとおり取り扱うこととする。

- (1)上記3(2)に関わらず、離職後有償で住居を提供していても支給対象とする。ただし、対象労働者から受け取った金額については給付金から減額する。
- (2)当該期間内において、離職後の住居に係る費用について対象労働者からあらかじめ前払金等を受けていた場合であっても、支給申請日までに対象労働者に返還することにより、支給申請を行うことができる。ただし、返還方法は銀行振り込み等客観的に返還の事実が確認できる手法に限ること。