

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、競争する製品・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



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。
解雇を予告されている者
日雇労働被保険者
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の間に、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。

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、事前に管轄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及び雇用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及び雇用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及び雇用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。

休業及び教育訓練の場合の申請書類

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)

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
 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。

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

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

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

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

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

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

出向契約書

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

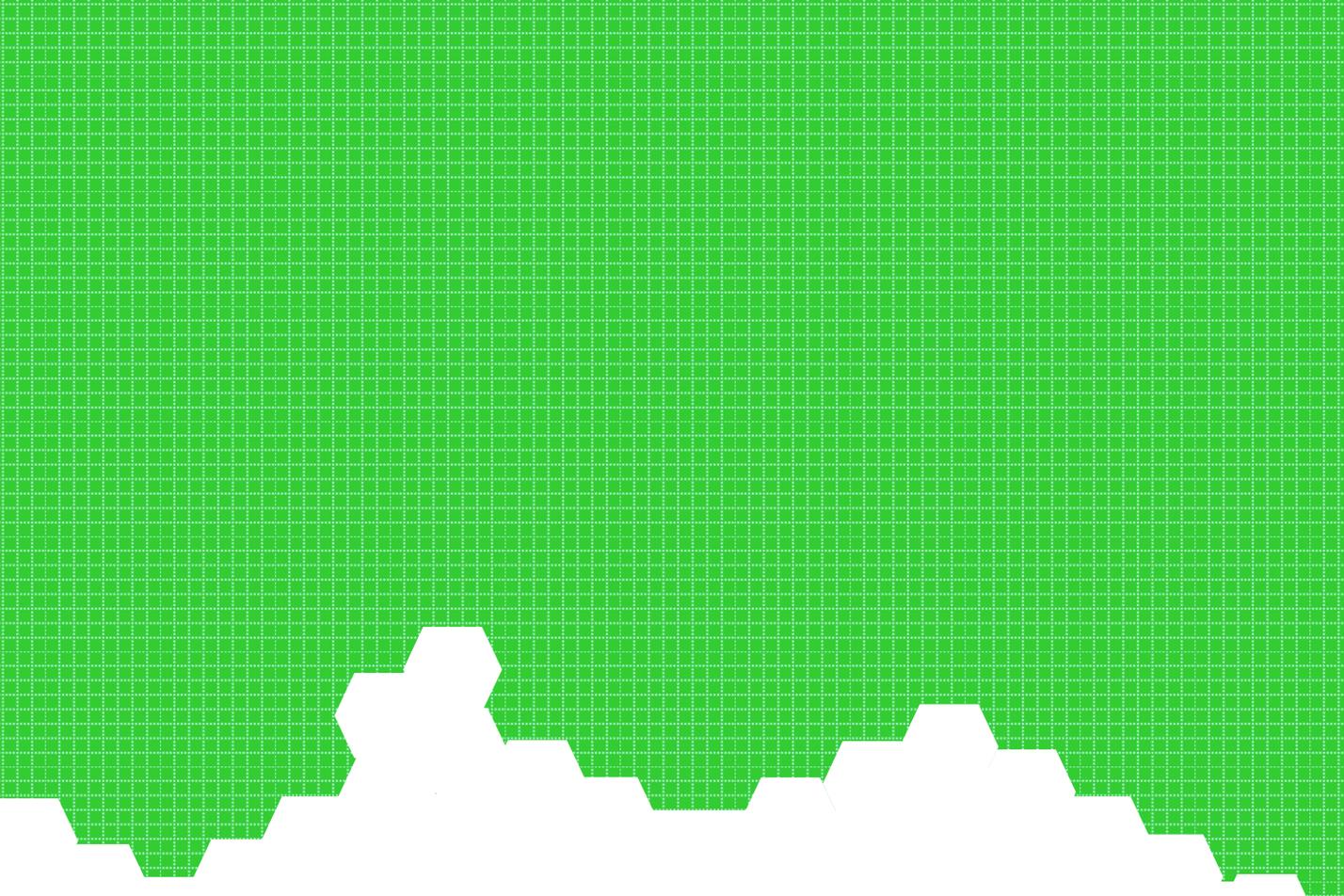
前記6の実施計画届、支給申請書提出の際に以下の資料についても整理保管しておく必要があります。

- 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、管轄のハローワーク（公共職業安定所）におたずねください。