

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。)

急激な資源価格の高騰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。

支給要件等

1. 支給要件

- (1) 最近3か月の生産量がその直前3か月又は前年同期比で減少していること。
- (2) 前期決算等の経常利益が赤字であること。
ただし、生産量が5%以上減少している場合は不要です。

※ 雇用量要件はありません。 (創設後、見直しが行われ、廃止されました。)

2. 助成率及び教育訓練費

○助成率 **5分の4**

○教育訓練を実施した際の教育訓練費 **1人1日6,000円**
(詳細は、4頁の5「支給を受けることのできる額」をご覧ください。)

厚生労働省
広島労働局
ハローワーク(公共職業安定所)



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 生産量など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か月間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。**)

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等(休業及び教育訓練)・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**対象者全員（※1）について一斉に1時間以上行われるもの**であること。
- ハ 休業等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。
- ホ 暦月又は賃金締切期間（以下「判定基礎期間」（※2）といいます。）における休業等の延日数が所定労働延日数（対象者数×所定労働日数）の**20分の1以上**となるものであること。

※1 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 休業等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、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。休業等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 判定基礎期間における教育訓練と休業を併せた延日数が所定労働日数（対象者×所定労働日数）の**20分の1以上**となるものであること。
- ヘ 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 休業等の場合

賃金等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

休業等を実施する場合は、対象期間内に実施した休業等が、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、休業等を実施する場合、**一の対象期間につき対象者×100日分が限度**となりますので、これを超える休業等については支給の対象となりません(その後、1年以上間をおいた後の1年間に200日から最初の1年間に受給した日数を差し引いた日数分まで受給できます)。

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等又は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。

休業等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等（休業及び教育訓練）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等（休業及び教育訓練）又は出向については、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。

7 申請書類

○ 休業・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。

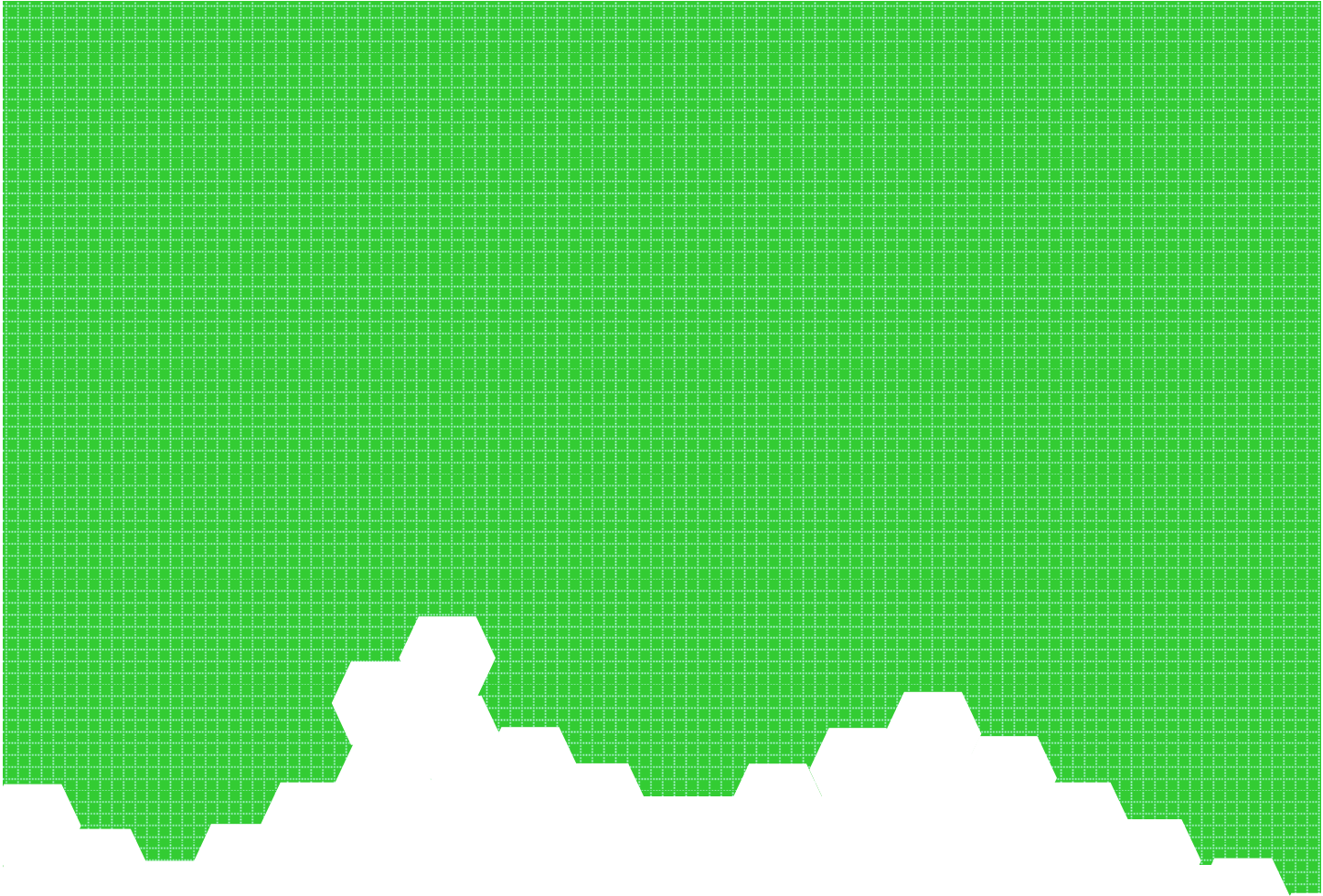
- イ 休業等又は出向の実施に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- ロ 偽りその他の不正行為により本来受けることのできない各種助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合

8

雇用調整助成金の対象となっている中小企業事業主の方へ



平成20年12月1日以降に実施した休業、教育訓練、出向について、雇用調整助成金における事前届出を提出済みの場合は、中小企業緊急雇用安定助成金への変更が可能となる場合がありますので、提出された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。



※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。