

# 事業活動の縮小に伴い雇用調整を行った 事業主の方への給付金

## 1 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

景気の変動、産業構造の変化その他の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。中小企業緊急雇用安定助成金は、中小企業事業主向けに雇用調整助成金の助成内容等を拡充した制度です。

### 受給できる事業主

受給できる事業主は、次の①から⑥まで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 次のいずれかに該当する事業主
  - イ 一般事業主（下記ロ～ホ以外の事業主）
  - ロ 中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律の規定に基づき承認された経営基盤強化計画に係る特定組合等の構成員である中小企業事業主（経営基盤強化事業主）
  - ハ 特に雇用の維持その他の労働者の雇用の安定を図る必要があるものとして厚生労働大臣が指定する地域（雇用維持等地域）内に所在する事業所の事業主（雇用維持等地域事業主）
  - ニ 厚生労働大臣が指定する事業主（大型倒産等事業主）の関連事業主（下請事業主等）
  - ホ 認定港湾運送事業主

※中小企業緊急雇用安定助成金を利用できる事業主は、中小企業事業主である「一般事業主」のみです。

- ③ 景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主
  - イ 「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」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、外国為替その他の価格の変動等の経済事情の変化をいいますので、以下に掲げる理由による事業活動の停止又は縮小によるものは、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金（以下「本助成金」といいます。）の支給対象となりません。
    - (イ) 例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない。）
    - (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（被害状況の点検を行っている場合を含む。）
    - (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（自主的に行っているものも含む。）
  - ロ 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、以下に該当するものをいいます。

### 【雇用調整助成金】

- (イ) 次のいずれかの要件を満たす一般事業主（②のイの事業主）
  - I 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値がその直前の3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること。

Ⅱ 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること(ただし、対象期間の初日が平成21年12月14日から平成22年12月13日までの間にあるものに限る。)

(ロ) ②のロからホのいずれかに該当する事業主の場合

生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、雇用保険被保険者数による雇用量を示す指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないこと。

【中小企業緊急雇用安定助成金】

次のいずれかの要件を満たす事業主

Ⅰ 売上高又は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の3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること(ただし直近の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満の減少でも可)

Ⅱ 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること(ただし、対象期間の初日が平成21年12月2日から平成22年12月1日までの間にあるものに限る。)

④ それぞれ次のいずれにも該当する休業等(休業及び教育訓練)又は出向を行う事業主

イ 休業等(休業及び教育訓練)の場合

(イ) 対象期間内(1年間)に行われるものであること

(ロ) 労使間の協定による休業又は教育訓練であること

(ハ) 次の休業又は教育訓練であること

(休業)

a 所定労働日の全1日にわたるもの

b 所定労働時間内に当該事業所における対象被保険者全員について一斉に1時間以上行われるもの(短時間休業の場合)

c 所定労働時間内に対象被保険者毎に1時間以上行われるもの(特例短時間休業の場合)

d 休業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

(教育訓練)

e 所定労働日の所定労働時間内において実施されるもの

f 事業主が自ら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分して、受講する労働者の所定労働時間の全1日又は半日(3時間以上で所定労働時間未満)にわたり行われるものであること。(事業所内訓練の場合)

g f 以外の教育訓練で、1日に3時間以上行われるものであって、受講者を当該受講日に業務に就かせないもの。(事業所外訓練の場合)

h 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

i 当該訓練の科目、職種等の内容についての知識又は技能を有する講師により行われるものであること

ロ 出向の場合

(イ) 対象期間内に開始され、終了後に出向元事業所に復帰するものであること

(ロ) 出向期間が3か月以上1年以内であること

(ハ) 出向先事業所が雇用保険の適用事業所であること

(ニ) 出向元事業主が出向労働者の賃金の一部(全額を除く。)を負担していること

(ホ) 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

- (ヘ) 労使間の協定によるものであること
  - (ト) 出向労働者の同意を得たものであること
  - (チ) 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
  - (リ) 本助成金等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ないこと  
(ただし、平成21年11月30日から平成22年11月29日までに開始される再度の出向については、6か月を経過していなくても支給対象となること)
  - (ヌ) 出向元事業所において、他の事業主から本助成金等の支給対象となる出向労働者や雇入れ助成の対象となる労働者を受け入れていないこと
  - (ル) 出向先事業所において、出向者受入れに際し、自己の労働者について本助成金等の対象となる出向や雇入れ助成の対象となる再就職のあっせんをしていないこと
  - (ヲ) 人事交流のため等雇用調整を目的としてい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
  - (ヅ) 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と判断される事業主間で行われる出向でないこと
  - (カ) 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か月前の日から1年を経過した日までの間に、当該出向者の受入れに際し、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 ④の休業等(休業及び教育訓練)又は出向の実施について、事前に都道府県労働局又は公共職業安定所に届け出られたものであること
- ⑥ 休業等(休業及び教育訓練)又は出向に関して、必要な書類が整備・保管されていること

【注意】

- ① 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
- イ 助成金の支給を行う際に、休業等(休業及び教育訓練)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 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない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
  - ハ 対象期間の初日の前日から起算して6か月前の日から対象期間の末日までの間に、労働関係法令の違反を行っていることにより、次のいずれかに該当するなど支給することが適切でないものと認められる場合
    - (イ) 都道府県労働局労働基準部から送検処分された場合
    - (ロ) 都道府県労働局職業安定部及び需給調整事業部の告訴又は告発により送検処分された場合
    - (ハ) (イ)及び(ロ)に該当しない場合であって、告訴又は告発により送検処分されたことが明白な場合
- ※ハの場合、既に助成金の支払いを受けたものについても、全額返還していただきます。
- ② 次のいずれかに該当する労働者を休業等及び出向させても対象とはなりません。
- イ 解雇を予告された者
  - ロ 日雇労働被保険者
  - ハ 特定就職困難者雇用開発助成金等の支給対象となる者
  - ニ 退職願を提出した者
- ③ 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、不正に係る助成金は不支給又は支給の取り消しとするとともに、既に支払った助成金は返還していただきます。またこの場合不支給とした日、支給を取り消した日又は不支給とされる前に取り下げた場合の取り下げた日から3年間は、雇用保険料を財源とした全ての助成金を受けることができなくなることがあります。

- ④ 平成22年11月1日以降の申請から、不正受給を行った場合、事業所名等を公表します。
- ⑤ 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力願います。
- ⑥ 適正支給の観点から、休業等(休業及び教育訓練)又は出向の実施計画届を提出した事業所に対し、各都道府県労働局またはハローワーク職員による実地調査を実施しております。対象となった場合、調査にご協力願います。

### 受給できる額

#### ① 受給できる金額

##### 【雇用調整助成金】

休業等(休業及び教育訓練)	出向
休業手当又は賃金相当額× 下記の助成率(※2、3) 教育訓練は上記に加えて訓練費として、 1人1日あたり4,000円	出向元事業主の 負担額(※1)×下記の助成率
2/3	2/3

##### 【中小企業緊急雇用安定助成金】

休業等(休業及び教育訓練)	出向
休業手当又は賃金相当額× 下記の助成率(※2、3) 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	出向元事業主の 負担額(※1)×下記の助成率
4/5	4/5

※1 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、当該2分の1の額が助成対象となります。

- 2 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第2項に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者又は同条第6号に規定する精神障害者である対象被保険者に対しては、助成率を4分の3(中小企業緊急雇用安定助成金については10分の9)に上乘せします。
- 3 受給額は1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額(平成22年8月現在で7,505円)を限度とします(訓練費は限度額に含みません。)
- 4 以下の要件を満たした場合に雇用調整助成金の助成率を2/3から3/4へ、中小企業緊急雇用安定助成金の助成率を4/5から9/10へ上乘せします。

##### 【休業等】

- I 判定基礎期間(賃金締切期間)の末日における事業所労働者数(受け入れている派遣労働者を含む。以下同じ。)が、比較期間(初回の計画届提出日の属する月の前月から遡った6か月間)の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること。
- II 判定基礎期間(賃金締切期間)とその直前6か月の間に事業所の労働者の解雇等※をしていないこと。

※ 解雇等とは、以下に掲げる各号のいずれかに該当する場合をいいます。

- 一 事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者について、事業主都合によ

- る解雇(解雇予告を含む。)の他、特定受給資格者となる離職をさせた場合
- 二 有期契約労働者について、事業主都合による解雇(解雇予告を含む。)の他、特定受給資格者又は特定理由離職者となる離職をさせた場合
- 三 派遣労働者から役務の提供を受けている事業主が、当該派遣労働者について、契約期間満了前に事業主都合による契約解除を行った場合
- 四 上記一号から三号の労働者について、労働契約又は労働者派遣契約を変更して週の所定労働時間を20時間未満とした場合

【出向】

- I 1支給対象期(出向期間を出向開始の日から6か月ごとに区分した期間)の末日において、事業所労働者の数が、出向実施計画届の提出日の属する月の前月から遡った6か月間の各月末の事業所労働数の平均の4/5以上であること。
- II 出向実施計画届の提出日から1支給対象期の末日までの間に、前述の一から四までに掲げる解雇等を行わないこと。

② 受給できる期間

休業等(休業及び教育訓練)を実施した場合は、次の対象事業主ごとの対象期間内(1年間)に行われた休業等(休業及び教育訓練)に係る期間、出向を実施した場合は、対象期間に開始された1年以内の出向に係る期間について助成金の支給の対象となります。

ただし、休業等(休業及び教育訓練)に係る助成金は、対象被保険者数に以下の事業主ごとの支給限度日数を乗じたものが支給限度となりますので、これを超える日数については支給対象となりません。

【雇用調整助成金】

イ 受給できる事業主の②イの一般事業主の場合

休業等(休業及び教育訓練)を行う旨を最初に届け出た(休業等(休業及び教育訓練)の実施計画届)際に、当該事業主が指定する雇用調整の初日から起算して1年間(支給限度日数は3年間で300日)。

出向を行う旨を最初に届け出た(出向の実施計画届)際に、当該事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間。

ロ 受給できる事業主の②ロの経営基盤強化事業主の場合

経営基盤強化事業主として休業等(休業及び教育訓練)又は出向を行う旨を最初に届け出た(休業等(休業及び教育訓練)又は出向の実施計画届)際に、当該事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間(支給限度日数300日)

ハ 受給できる事業主の②ハの雇用維持等地域事業主の場合

地域ごとに厚生労働大臣の指定する日から起算して1年間(支給限度日数300日)

ニ 受給できる事業主の②のニの大型倒産等事業主の下請け事業主

大型倒産等事業主ごとに厚生労働大臣が指定する日から起算して2年間(支給限度日数300日)

ホ 受給できる事業主の②のホの認定港湾運送事業主の場合

事業主ごとに認定を受けた日から2年間(支給限度日数300日)

【中小企業緊急雇用安定助成金】

休業等(休業及び教育訓練)を行う旨を最初に届け出た(休業等(休業及び教育訓練)の実施計画届)際に、当該事業主が指定する雇用調整の初日から起算して1年間(支給限度日数は3年間で300日)。

出向を行う旨を最初に届け出た(出向の実施計画届)際に、当該事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間。

### ③ 支給残日数の計算方法

支給限度日数「3年間で300日」の計算方法(例)は以下のとおりとなっております。

$$\text{前回までの残日数} - \frac{\text{判定基礎期間に実施した休業(教育訓練)の延日数}}{\text{判定基礎期間末日の対象被保険者数}}$$

(例)

(判定基礎期間)	(①休業等延日数)	(②被保険者全員の数)	(①/②)
4月1日～30日	10人×16日=160人・日	20人	8日
5月1日～31日	10人×18日=180人・日	20人	9日
6月1日～30日	10人×24日=240人・日	20人	12日
7月1日～31日	10人×18日=180人・日	18人	10日
8月1日～31日	10人×18日=180人・日	18人	10日

休業等実施日数=累積94日

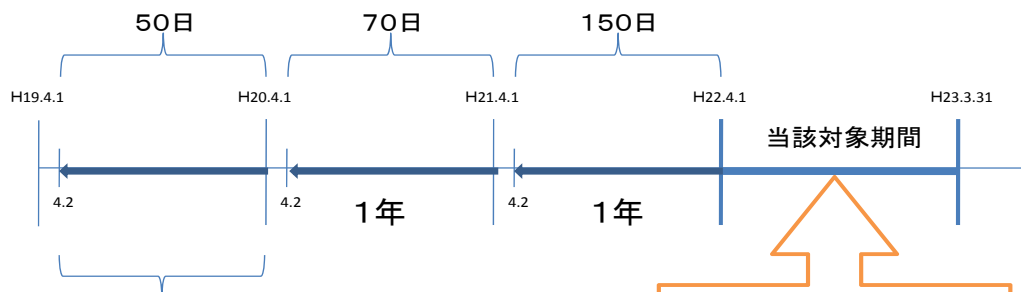
支給日数=累積49日

(9月時点の残日数)

$$300日 - \text{支給日数累積}49日(8日+9日+12日+10日+10日) = 251日$$

※ 休業等実施日数がそのまま累積されるものではありません。

(3年間の考え方)



当該対象期間の開始の日から起算して過去3年以内に対象期間の初日がないため、当該期間は含めない。

$$\begin{aligned} &\text{当該対象期間において利用可能な残日数} \\ &300 - (150 + 70) \\ &= 80日 \end{aligned}$$

④ 対象期間の所定労働日数が合理的な理由無く増加している場合、休業を行った日数から増加日数を差し引いて支給します。

### 受給のための手続

#### ① 休業等(休業及び教育訓練)の場合

イ 受給しようとする事業主は、事業主の選択により、1の判定基礎期間(賃金締切期間)又は2若しくは3の連続する判定基礎期間(連続判定期間)ごとに休業等(休業及び教育訓練)を開始する日の前日まで、休業等(休業及び教育訓練)実施計画(変更)届を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

(添付書類(※2回目以降は変更があった場合のみ))

(イ) 休業等協定書(休業期間、休業の対象となる労働者の範囲、休業手当の支払の基準等が記載されたもの)

(ロ) (イ) の協定書に署名押印した労働者代表者が当該事業所の労働者の過半数を代表する者であることを確認できる資料

(ハ) 企業の業務内容、資本金を確認できる資料

(ニ) 常時雇用する労働者を確認できる資料

(ホ) 賃金締切期間、所定労働日、所定労働時間、賃金構成を確認できる資料

教育訓練を行った場合は、上記(イ)～(ホ) 及び就業規則等の書類(写)(通常実施している教育訓練の状況が示されているもの)に加え、

・事業所内訓練の場合

(イ) 教育訓練の計画内容(対象者、科目、カリキュラム及び期間等)を示す書類

(ロ) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われることを示す書類

(ハ) 各受講者の受講を証明する書類

・事業所外訓練の場合

(イ) 対象者、科目、カリキュラム及び期間のわかる書類

(ロ) 受講料の支払いを証明する書類(受講料が支払われない場合は除く。)

※ 教育訓練の場合は、教育訓練実施計画届を提出する際に、別途教育訓練計画一覧表の提出が必要です。

ロ 対象期間について最初に休業等(休業及び教育訓練)実施計画(変更)届を提出する場合は、雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書とともに、雇用調整の初日の2週間前をめどに提出してください。

(添付書類)

(イ) 売上高、生産高又は出荷高を確認できる資料

ハ 次に、上記イで当該事業主が選択した判定基礎期間又は連続判定基礎期間ごとにその末日の翌日から2か月以内に休業等(休業及び教育訓練)が協定に定めるところによって行われたものであることについての労働組合等の確認を経て、雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金(休業等)支給申請書を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

(添付書類)

(イ) 実施計画(変更)届(写)

(ロ) 休業の日に支払われた手当等が、労働日に支払われた賃金と明確に区別された賃金台帳

(ハ) 出勤簿又はタイムカード

教育訓練を行った場合は、上記(イ)～(ハ) に加え、

・事業所内訓練の場合

(イ) 教育訓練の計画内容(対象者、科目、カリキュラム及び期間等)を示す書類

(ロ) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われたことを示す書類

(ハ) 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

(ニ) 各受講者の受講を証明する書類(受講レポート等)

・事業所外訓練の場合

(イ) 対象者、科目、カリキュラム及び期間の分かる書類

- (リ) 各受講者の受講を証明する書類
- (ヌ) 受講料の支払いを証明できる書類(受講料が支払われない場合は除く。)

② 出向の場合

イ 受給しようとする事業主は、出向労働者の出向を開始する日の2週間前をめぐりに、出向協定をした書面(写)及び出向契約書(写)を添えて、出向実施計画(変更)届を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

ロ 次に、当該出向労働者の出向を開始した日から起算して最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期とする各期の経過後2か月以内に、当該出向協定に定めるところによって行われたものであることについて労働組合等の確認、当該出向が出向契約に定めるところによって行われたものであることについての出向先事業主の確認及び出向労働者の当該出向に関する同意の確認を得て、雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金(出向)支給申請書を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができます。

- ※ 計画届、申請の際には上記に記載した添付書類以外にも提出して頂く場合もあります。
- ※ 受給しようとする事業主は、休業等実施計画(変更)届、出向等実施計画(変更)届の記載事項に変更があった場合、変更に係る実施日前に変更届として提出が必要です。また、休業等協定の変更を伴わない限り、郵送、FAX、電子メール等により変更届を送付し、届いたことを電話確認していただく方法でも提出が可能です。
- ※ 支給申請期限を過ぎると、原則として支給を受けることができませんので注意してください。

(参考)本助成金の受給手続

