



最近の助成金事情【2009】第2弾

雇用保険適用事業所の事業主の方に支給される雇用関係各種給付金は毎年度新たな制度が設けられ、また廃止、内容の変更等が行われます。

さて、1月に引き続き助成金事情第2弾として、今回は平成20年12月、平成21年2月に改定(変更)がありました雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金と創設が予定されております離職者居住支援給付金の概要について解説いたします。また厚生労働省は雇用調整助成金について、今後さらなる改善及び支給要件の緩和を予定しており、雇用維持のために本助成金の利用を促していく模様です。

1. 雇用調整助成金

雇用調整助成金とは

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事業主が、解雇を避け、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ることによって、雇用を維持する場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当等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。

平成20年12月及び21年2月の支給要件・対象労働者の主な変更点

1. 支給要件の緩和

●生産量について

従前：最近6ヵ月間の生産量が前年同期比で10%以上減少していること

緩和後：最近3ヵ月間の生産量はその直前3ヵ月間又は前年同期比で5%以上減少していること

生産量要件については、売上高又は生産量で把握する

●雇用量について

従前：最近6ヵ月間の雇用保険被保険者数が前年同期比で増加していないこと

緩和後：廃止

2. 対象労働者の拡大

●「雇用保険被保険者期間が6ヵ月以上の者」に加え、「雇用保険被保険者期間が6ヵ月未満の者」、「6ヵ月以上雇用されているが雇用保険被保険者以外の者(週の所定労働時間が20時間以上の者に限る)」が追加されました。

3. 助成立の引き上げ

従前：賃金に相当する額として、厚生労働大臣が定める方法により算出した額の2分の1

拡充後：賃金に相当する額として、厚生労働大臣が定める方法により算出した額の3分の2

※次ページに続く

主な変更点の続き

4. 支給限度額の拡充

従 前：1年間 100日 3年間150日（大企業）200日（中小企業）

拡充後：1年間 200日 3年間300日

5. 休業等の規模要件の廃止

従 前：所定労働延べ日数の15分の1以上

拡充後：廃止

6. 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出来ない。

拡充後：廃止

7. 短時間休業助成対象範囲の拡充

「従業員全員が一斉の短時間休業（1時間以上）を行なった場合」に加え、「従業員毎に短時間休業を行なった場合」も対象となります。

※ **支給要件に生産量とありますが、業種は問いません。製造業以外であれば、生産量を売上高に読み替えます。**

※ **受給のためには休業等を実施する前にハローワークに休業等計画届を提出する必要があります。**

・支給要件（上記の改定点以外にも以下のような支給要件がございます。）

- ① 雇用保険の適用事業主であること
- ② 一般事業主、経営基盤強化事業主、雇用維持等地域事業主、大型倒産事業主の下請事業主、認定港湾事業主
※一般事業主とは、上記一般事業主以外の事業主に該当しない事業主
- ③ 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た事業主
- ④ 休業及び教育訓練又は出向を行い、休業手当も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（休業、教育訓練、出向の種類によって要件が異なります。）
- 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、事前に公共職業安定所長に届け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。

・支給額

- ① 賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算出した額の**3分の2（上限あり）**（出向の場合の助成率は、出向による**賃金の半額**の3分の2となります。出向元・出向先において、賃金を折半し半額とみなす。）
- ② 教育訓練を実施した際は教育訓練費として**1人1日1200円**を①に上乗せします。
- ③ 受給できる期間

休業及び教育訓練の場合は、上記支給要件の②の事業主毎の対象期間内に行なわれた休業等に係わる期間、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

に係わる期間について助成金の支給対象になります。※一般事業主であれば、当該事業主が休業等実施計画届を最初に届け出た際に指定する雇用調整を開始した初日から起算して、3年間（支給限度日数は最初に指定する1年間200日、3年間で300日）

・申請期間

① 休業等（休業及び教育訓練）の場合

休業等（休業及び教育訓練）が行なわれた末日の翌日から1ヵ月以内

② 出向の場合

当該出向労働者の出向を開始した日から起算して6ヵ月を第1期、次の6ヵ月を第2期とする各期の経過後2ヵ月以内

・申請先

事業所を管轄する労働局

※ 尚、管轄労働局長の指揮監督するハローワークを経由して申請できる場合があります。

2. 中小企業緊急雇用安定助成金

中小企業緊急雇用安定助成金とは

平成20年12月より雇用調整助成金から中小企業を対象として支給要件が緩和されるとともに創設された助成金で、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事業主が、解雇を避け、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ることによって、雇用を維持する場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当等の一部を助成するものです。

中小企業緊急雇用安定助成金は 雇用調整助成金とここが違う！！

【助成率】賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算出した額の

5分の4※（雇用調整助成金は3分の2）

【支給要件の生産量について】

前期決算等の経常利益が赤字であること。（生産量が5%以上減少している場合が不要）が追加され、支給要件が緩和されております。

※出向の場合の助成率は、出向による賃金の半額の5分の4となります。

（出向元・出向先において、賃金を折半したとみなして「賃金の半額」と取り扱っています。）



平成20年12月及び21年2月の支給要件・対象労働者の主な変更点

1. 支給要件

●生産量について

①最近3ヵ月間の生産量はその直前3ヵ月間又は前年同期比で5%以上減少していること

②前期決算等の経常利益が赤字であること。（生産量が5%以上減少している場合が不要）

生産量要件については、売上高又は生産量で把握する

●雇用量について

従前：最近6ヵ月間の雇用保険被保険者数が前年同期比で増加していないこと

緩和後：廃止

2. 対象労働者の拡大

●「雇用保険被保険者期間が6ヵ月以上の者」に加え、「雇用保険被保険者期間が6ヵ月未満の者」、「6ヵ月以上雇用されているが雇用保険被保険者以外の者（週の所定労働時間が20時間以上の者に限る）」が追加されました。

3. 支給限度額の拡充

従前：1年間 100日 3年間150日（大企業）200日（中小企業）

拡充後：1年間 200日 3年間300日

※次ページに続く

主な変更点の続き

4. 休業等の規模要件の廃止

従 前：所定労働延べ日数の20分の1以上

拡充後：廃止

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出来ない。

拡充後：廃止

6. 短時間休業助成対象範囲の拡充

「従業員全員が一斉の短時間休業（1時間以上）を行なった場合」に加え、「従業員毎に短時間休業を行なった場合」も対象となります。

※ **支給要件に生産量とありますが、業種は問いません。製造業以外であれば、生産量を売上高に読み替えます。**

※ **受給のためには休業等を実施する前にハローワークに休業等計画届を提出する必要があります。**

・支給要件（上記の改定点以外にも以下のような支給要件がございます。）

- ① 雇用保険の適用事業主であること
- ② 一般事業主、経営基盤強化事業主、雇用維持等地域事業主、大型倒産事業主の下請事業主、認定港湾事業主
※一般事業主とは、上記一般事業主以外の事業主に該当しない事業主
- ③ 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た事業主
- ④ 休業及び教育訓練又は出向を行い、休業手当も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（休業、教育訓練、出向の種類によって要件が異なります。）
- 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、事前に公共職業安定所長に届け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。

・支給額

- ① 賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算出した額の**5分の4（上限あり）**
- ② 教育訓練を実施した際は教育訓練費として**1人1日6000円**を①に上乗せします。
- ③ 受給できる期間

休業及び教育訓練の場合は、上記支給要件の②の事業主毎の対象期間内に行なわれた休業等に係わる期間、出向を実施した場合は、対象期間に開始された1年以内の出向に係わる期間について助成金の支給対象になります。※一般事業主であれば、当該事業主が休業等実施計画届を最初に届け出た際に指定する雇用調整を開始した初日から起算して3年間（支給限度日数は最初に指定する1年間200日、3年間で300日）

・申請期間

① 休業等（休業及び教育訓練）の場合

休業等（休業及び教育訓練）が行なわれた末日の翌日から1ヵ月以内

② 出向の場合

当該出向労働者の出向を開始した日から起算して6ヵ月を第1期、次の6ヵ月を第2期とする各期の経過後2ヵ月以内

・申請先

事業所を管轄する労働局

※ 尚、管轄労働局長の指揮監督するハローワークを経由して申請できる場合があります。

**助成金を受給することで、経営者様の経費負担も軽減されます。
申請手続きは朝比奈事務所に安心してお任せ下さい。**



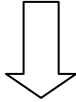
モデルケース

(中小企業緊急雇用安定助成金)

中小企業が生産調整のために従業員30名を20日休業した場合
事業所の平均賃金額※が10,000円、休業協定書で締結された休業手当が60%とす
ると。

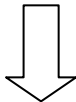
平均賃金額 × 休業手当の率 = 基準賃金額

$$10,000円 \times 60\% = 6,000円 \text{ 基準賃金額}$$



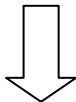
基準賃金額に 助成率 (中小企業の助成率4/5) を乗じる

$$6,000円 \times 4/5 = 4,800円$$



従業員30名が20日休業したので、休業等延べ日数は

$$30名 \times 20日 = 600日$$

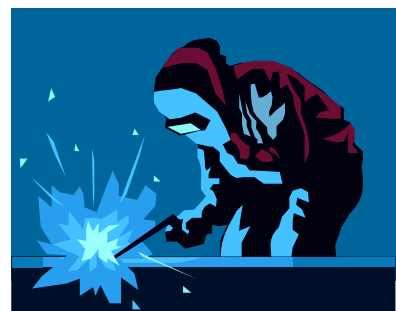


$$4,800円 \times \text{休業延べ日数} 600日 = \boxed{7,200,000円}$$

よって、受給額は、7,200,000円となります。

➤ 平均賃金額とは

事業所の前年度雇用保険料確定申告の保険料算定基礎額を、前年度の1ヵ月平均の被保険者数及び年間所定労働日数で除して算出した金額です。



3. 離職者住居支援給付金（労働移動支援助成金）

【平成20年12月9日より遡り適用】

離職者住居支援給付金とは

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優希契約労働者との契約の中途解除や雇止め等を行なった場合でも、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ないます。

対象となる事業主

1. 再就職援助計画を事前に作成し、管轄のハローワークに提出し認定を受けること（再就職援助計画について、事業所の労働者の過半数を組織する労働組合、組合のない場合は過半数を代表する方の意見聴取が必要です。）
2. 労働者に離職前から住居の提供等を行っており、その労働者の離職後も引き続き同一の住居を提供すること

対象者

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
 - ② 6ヵ月以上雇用されている雇用保険被保険者以外の方
 - ③ 離職日の前日以前から事業主により直接住居の提供を受けている方
 - ④ 再就職先が未定の方またはこれに準ずると認められている方
- ※但し、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ヵ月当たり4～6万円が支給されます。（住居の所在地により、支給額が異なります。）※1人あたり10㎡の専有面積がない場合は半額となります。

支給対象期間

支給対象期間は、対象労働者の離職日の翌日から、以下のいずれかの日までとします。

- ① 対象労働者の離職日の翌日から起算して6ヵ月が経過した場合は、その経過した日
- ② 支給対象事業主が対象労働者への住居の提供を中止した場合は、その中止した日
- ③ 対象労働者が、自己都合のために住居を離れた場合は、その住居を離れた日
- ④ 対象労働者が雇用保険の被保険者として就職した場合は、被保険者となった日の前日

住居に係る費用負担

給付金は事業主が住居にかかる費用を全額負担している場合に支給されます。

ただし、自社の社宅等でない場合は対象への一定の負担を求めても認められる場合があります。

特例措置

1. 平成21年2月6日以前に住居の提供を開始していた場合、支給対象期間の初日を平成20年12月9日まで遡れます。
2. 平成20年12月31日までに住居を提供した場合、違う住居を提供しても支給対象となります。
3. 平成21年1月4日までの支給分については、専有面積が10㎡以下であっても全額支給されます。
4. 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。