

雇用調整助成金等に関する説明会

—雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）制度の更なる拡充・改正について—

平成 21 年 3 月 27 日
14 : 00 ~ 15 : 00
於：経済産業省別館 526

議事次第

1. 説明

「雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）制度の更なる拡充・改正について」

講師：厚生労働省職業安定局雇用開発課課長補佐 本間 研一氏

2. 質疑応答

（配布資料）

資料 1 議事次第

資料 2 雇用調整助成金支給要領及び中小企業緊急雇用安定助成金支給要領の一部改正に伴う留意事項について

資料 3 教育訓練の判断基準について

資料 4 雇用調整助成金の拡充・発展

（添付資料）

別添 1 残業削減雇用維持奨励金のご案内

別添 2 雇用調整助成金制度の拡充について

別添 3 雇用調整助成金制度

別添 4 平成 20 年度経済対策等に係る雇用維持助成金制度の見直し

職 開 発 第 0313001 号
平成 21 年 3 月 13 日

各都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省職業安定局雇用開発課長

雇用調整助成金支給要領及び中小企業緊急雇用安定
助成金支給要領の一部改正に伴う留意事項について

標記については、「雇用調整助成金支給要領及び中小企業緊急雇用安定助成金支給要領の一部改正について」（平成 21 年 3 月 13 日付け職発第 0313008 号。以下「要領」という。）により通達されたところであるが、下記にご留意の上、事業主への周知を図るとともに、円滑な業務の遂行を図っていただくようお願いする。

記

1 時間外労働等と休業等の相殺の廃止

事業活動の縮小を余儀なくされ、休業又は教育訓練（以下「休業等」という。）を行う事業主が、休業等を実施する一方で時間外労働及び休日の労働（以下「時間外労働等」という。）が行われることは一般的には考えられないことから、原則として、当該休業等を行った時間数と時間外労働等を行った時間数を相殺すること（以下「時間外労働等相殺」という。）としているところである。しかし、今般、以下の事由により、時間外労働等相殺を廃止することとする。

- (1) 労働者が時間外労働等を行った場合であっても、労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）第 37 条に定める割増賃金が支払われることとなり労働者にとって必ずしも不利益とはならないこと。
- (2) 労働者が時間外労働等を行った場合においても、事業主が不当に利益を得ることとはならないこと。
- (3) 時間外労働等相殺の対象となる時間外労働等と対象とならない時間外労働等の確認作業により支給事務が繁雑になること。

2 教育訓練の判断基準の明確化

助成対象となる教育訓練については、従来の判断基準を明確化することとする。職

業に関連する知識、技能若しくは技術の習得又は向上を目的とするもの、又は事業所における生産性の向上につながると認められるものであれば、別紙の1(1)～(5)に該当しない限り、幅広く助成対象とする。

3 賃金台帳等の記載方法の特例

支給額の算定に当たり、休業等の期間中に支払われた手当又は賃金の額が、休業等の実施前の賃金又は手当と明確に区分されて記載された賃金台帳等の提出を事業主に求めているところである。これについて、休業等の期間中においても、従来の手当又は賃金の額を全額支給する事業主については、提出される賃金台帳等において、休業等の実施前の賃金又は手当と休業等の期間中に支払われた手当又は賃金を明確に区分して記載することを要さない。

4 事業主の独自様式の特例

次の様式については、所定の事項が記載されていれば、事業所が作成した任意の様式を用いて差し支えない。

- ・様式第1号(2)、様式第2号(2)
- ・様式第5号(2)及び様式第5号(2)特短
- ・様式第5号(3)
- ・様式第5号(4)
- ・様式第5号(5)特短
- ・様式第6号(2)－1
- ・様式第6号(2)－2
- ・様式第6号(3)
- ・様式第6号(4)－1
- ・様式第6号(4)－2

5 様式の廃止

(1) 前記1の措置に伴い、様式第5号(6)、様式第5号(6)特短、様式第5号(6)－2及び様式第5号(6)－2特短を廃止する。

(2) 様式第7号「雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金教育訓練受講証明書」を廃止し、事業主の負担軽減を図る。

6 施行時期

判定基礎期間の末日が平成21年3月13日以降である休業等及び出向開始日が平成21年3月13日以降である出向に適用する。

(別紙)

教育訓練の判断基準について

平成 21 年 3 月 13 日

1 判断基準

職業に関連する知識、技能若しくは技術の習得又は向上を目的とするもの、又は当該企業にとって今後の生産性向上につながると認められるものであれば、次に掲げるものを除き、幅広く認めることとする。

(1) 当該企業において通常教育カリキュラムに位置づけられているもの。

(例) 入社時研修、新任管理職研修、中堅職員研修

(2) 法令で義務づけられているもの。

(例) 安全衛生法関係(労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 59 条、第 60 条に該当するものに限る。)

(3) 転職や再就職の準備のためのもの。

(4) 当該教育訓練科目、職種等の内容に関する知識又は技能、実務経験、経歴を有する指導員又は講師(資格の有無は問わない)により行われるものでないもの。

(5) 講師が不在であり、かつビデオやDVD等を視聴するもの。

したがって、当該企業において通常教育カリキュラムに位置づけられていない限り、次のようなものについては、認めても差し支えないものとする。

(例) 技能向上、フォークリフトやクレーン等の技能講習、経営哲学、マーケティング手法、品質向上やQCサークルのスキルアップ、語学、新分野進出に関する業務内容、ISO、コーチング技法、OA関係、財務分析、モチベーションの向上、メンタルヘルス対策、人事・労務管理、リーダーシップ能力開発、コミュニケーション能力開発

2 留意点

(1) 通常教育カリキュラムに位置づけられているものであっても、通常行われる教育訓練の実施期間を超える場合の超えた部分や、対象者が異なる場合にあっては助成対象とする(ただし、事業主による疎明書が必要。)

(2) 事業所内で実施する教育訓練の場合、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ものに限ることとしているが、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されない場合であっても、次に該当する場合は、助成対象となる。

① 当該教育訓練による生産品又は役務が通常生産活動と異なる場合

② ①に該当しない場合であり、かつ、当該受講者が通常就労している生産ライン以外の生産ライン等において実施される場合

雇用調整助成金の拡充・発展

資料 4

名称（仮称）	雇用調整助成金（雇用維持充実型）	残業削減雇用維持奨励金
支援の枠組み	従来の雇用調整助成金の助成率引き上げ	残業大幅削減
概要	雇用調整助成金を活用して休業等を実施した際、正規・非正規労働者（派遣労働者を含む）の雇用維持をした場合に助成率を上乗せ	残業時間の削減により正規・非正規労働者（派遣労働者を含む）の雇用維持をした場合に助成金を支給
要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産量・売上高減少（5%以上減／直前又は前年同期3ヶ月比）ただし、中小企業の場合は直近の決算等の経常利益が赤字であれば5%未満でも可 ・ 被保険者を^{※1}解雇等しない（判定基礎期間及びその直前の6か月間） ・ 被保険者等の数が直前6か月平均の80%以上 ・ 通常の休業等実施計画届の提出で可 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産量・売上高減少（5%以上減／直前又は前年同期3ヶ月比）ただし、中小企業の場合は直近の決算等の経常利益が赤字であれば5%未満でも可 ・ 被保険者を^{※1}解雇等しない（対象期間内） ・ 被保険者等の数が直前6か月平均の80%以上 ・ 残業を大幅削減（直前6ヶ月平均の1/2以下かつ5時間以上減） ・ 残業削減に係る事前計画（協定）を提出
助成内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休業等に係る雇用調整助成金の助成率を、現行の4/5から9/10に引上げ（大企業の場合、2/3から3/4に引上げ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用維持有期契約労働者1人年30万円×対象労働者数＋派遣契約維持派遣労働者1人年45万円×対象労働者数（上限各100人）を6ヶ月ごとに分けて支給（大企業の場合、各々20万円と30万円） ・ 本助成金の支給後1年間は再度支給を受けられないクーリング期間を設定

※1 「解雇等」には、契約更新予定がある場合の雇止め、労働者派遣契約の事業主都合による中途契約解除を含む。

※2 「被保険者等」には、受入れ派遣労働者を含む。