



短時間勤務 促進措置について

概要

短時間勤務促進措置は、**暫定措置**として設けられており、**平成22年3月31日までに、雇用する労働者に対して短時間勤務制度を利用させ、一定期間以上の経済的支援を行った場合を対象としています。**

受給できる事業主

1 原則

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主。
- (2) 短時間勤務制度(※1)および経済的支援(※2)について労働協約などに規定する事業主。
- (3) 対象被保険者(※3)の短時間勤務期間中において、**連続して3か月以上の期間にわたり経済的支援を行う事業主。**

(※1) 短時間勤務制度とは、次のいずれかに該当する制度をいいます。

イ、1日の所定労働時間を短縮するもの

(イ) 1日の所定労働時間が7時間以上の場合、1時間以上短縮するもの

(ロ) 1日の所定労働時間が7時間未満の場合、1割以上短縮するもの

ロ、週又は月の所定労働時間を1割以上短縮するもの

ハ、週又は月の所定労働日を1割以上短縮するもの

なお、短時間勤務制度は、労働協約または就業規則に定める必要があります。

(※2) 経済的支援とは、労働基準法第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)に基づき給与規程などに定める、残業手当などの算定の基礎となる賃金が対象となります。

なお、経済的支援は、労働協約、就業規則、給与規程または労働契約などに定める必要があります。

(※3) 対象被保険者とは、短時間勤務の対象となる子を養育する方(母親および父親)であって、助成金を受けようとする事業所に雇用されている雇用保険の被保険者をいいます。ただし、次に掲げる方は除きます。

イ、被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の者

ロ、高年齢継続被保険者

ハ、短期雇用特例被保険者

ニ、日雇労働被保険者

2 不支給要件

次のいずれかに該当する事業主に対しては、この助成金は支給されません。

- (1) 申請事業主が、労働保険料を2年間を超えて滞納している場合。
- (2) 申請事業主が、不正行為により本来支給を受けることのできない助成金などの支給を受け、または受けようとしたことにより過去3年間に雇用保険事業に係る助成金などの不支給措置がとられている場合。
- (3) 申請事業主が、対象被保険者に対して支払うべき賃金を支払期日を超えて支払っていない場合(ただし、支給申請日までに支払った場合を除く)。
- (4) 申請事業主が、労働関係法令の違反を行っていることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないものと認められる場合。

受給できる期間

1 助成対象期間など

(1) 助成対象期間

助成金の対象となる期間であり、**平成22年3月31日までに、雇用する労働者に対して短時間勤務制度を利用させ、一定期間以上の経済的支援を行った場合に、子が生まれた日から満3歳の誕生日の前日までの期間となります。**

(2) 基準期間

(1)の助成対象期間内であって、**事業主が対象被保険者に対して連続して3か月以上にわたり基本給を支払った期間。**

(3) 支給対象期

(2)の基準期間を6か月ごとに区切り、それぞれを支給対象期といいます。助成金の支給申請は支給対象期ごとに行ってください。

支給対象期が6か月に満たない期間の場合は、その期間を支給対象期とします。

2 支給が制限される場合

次のいずれかに該当する理由により、支給対象期の途中で対象被保険者を雇用しなくなった場合(以下「本人都合による離職等」といいます。)は、雇用しなくなった日の前日までを支給対象期とします。

(1) 対象被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

(2) 対象被保険者の都合による退職

(3) 対象被保険者の死亡

(4) 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

3 支給対象とならない場合

本人都合による離職等以外の理由により雇用しなくなった場合は、その支給対象期について、助成金の支給対象となりません。

また、本人都合による離職等であっても、基準期間の初日から3か月未満の間に雇用しなくなった場合は、(2)の要件を満たさなくなるため、助成金の支給対象となりません。

・・・支給額

1 支給額の算定方法

次のイ、ロおよびハにより算出した額が支給額です。

イ 次の計算式により基準額を算出してください。

$$\text{基準額} = \left\{ \begin{array}{l} \text{賃金台帳に記載されている支給対象期に支給された1月当たりの基本給の額の平均} \\ - \left(\begin{array}{l} \text{賃金台帳に記載されている利用開始日の直前に支給された1月当たりの基本給の額} \\ \times \left(\begin{array}{l} \text{短時間勤務制度を利用する場合に適用される所定労働時間（又は所定労働日数）} \\ \text{短時間勤務制度を利用しない場合に適用される所定労働時間（又は所定労働日数）} \end{array} \right) \end{array} \right\} \times \text{助成率}$$

ロ 助成率

助成率は次のとおりです。

- i) 中小企業事業主 4分の3
- ii) 中小企業事業主以外 3分の2

なお、基準額が雇用保険の基本手当の日額（30歳以上45歳未満）の最高額（支給対象期の末日の翌日時点のもの）に30を乗じて得た額を上回る場合は、当該最高額を基準額とします。

ハ イで算出した基準額をもとに、次の計算式により支給額を算出してください。

$$\text{支給額} = \text{基準額} \times \frac{\text{支給対象期中における短時間勤務制度を利用した日数}}{\text{支給対象期中における1月当たりの平均所定労働日数}}$$



・・・受給のための手続

1 助成金の支給を受けようとする事業主は、対象被保険者の請求に基づき、短時間勤務制度を利用させてください。

2 支給対象期ごとに各支給対象期の末日の翌日から、2か月を経過する日の属する月の末日までの期間（以下「支給申請期間」といいます。）中に、育児休業取得促進等助成金（短時間勤務促進措置）支給申請書および次の(1)から(7)までの書類を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」といいます。）長に提出してください（支給申請期間を過ぎると、原則として当該支給申請期間に係る支給対象期については助成金を受給することができませんのでご注意ください。）。

また、申請手続きは、管轄労働局内の公共職業安定所（ハローワーク）を經由して行うことができます。

- (1) 短時間勤務制度について記載された労働協約または就業規則（所定労働時間、所定労働日数または賃金に係る規定が労働協約または就業規則とは別に定められている場合は、当該所定労働時間、所定労働日数または賃金に係る規定を含みます。）
- (2) タイムカードなどの対象被保険者の勤務状況が日ごとに明らかにされている書類
- (3) 支給対象期において対象被保険者に対して支払われた賃金について基本給その他の賃金の種類ごとにその額が記載された賃金台帳（初回の支給申請時においては、利用開始日の前日から起算して過去6か月間の賃金台帳を併せて提出してください。）
- (4) 対象被保険者の請求に基づいて短時間勤務制度を利用させたことが明らかにされている承認通知書などの書類
- (5) 母子健康手帳（母子保健法（昭和40年法律第141号）第16号に規定する母子健康手帳をいいます。）などの養育の事実および対象被保険者の子の年齢などが確認できる書類
- (6) 中小企業事業主であるか否かを確認する書類（例えば、登記事項証明書、資本および労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類など）
- (7) 総勘定元帳その他の管轄労働局長が必要と認める書類

※ 上記(1)から(7)までの書類は、2回目以降の申請において省略できることがあります。また、手続きその他詳細については、最寄りの都道府県労働局（又はハローワーク）にお問い合わせください。



短時間勤務促進措置



Q1 ウチの会社は助成金の対象になりますか？

ご質問にお答えするため、次のことを確認させてください。

1. 雇用保険の適用事業所ですか。
2. 育児のための短時間勤務制度を定めていますか。
3. 短時間勤務制度利用時の経済的支援について規定はありますか。

詳しくは次のとおりです。

1. 雇用保険の適用事業所であること。
さらに、短時間勤務を利用する従業員の方が雇用保険の被保険者（継続して6ヶ月以上の保険期間が必要）であること。
2. 労働協約または就業規則のなかに育児のための短時間勤務制度についての規定があること。
3. 労働協約、就業規則、給与規程、労働契約等の契約に経済的支援についての規定があること。
4. 連続して3か月以上の期間にわたり、基本給を支払っていること。

Q2 現在、就業規則などに短時間勤務制度について規定していませんが、受給できますか？

労働協約を定め（労働組合法第14条）、または就業規則の作成（変更）・届出を行い（労働基準法第89条）、育児のための短時間勤務制度について規定された日以降は対象となります。
助成金の手続きにおいて確認させていただきますので、その際には規定や書類のご用意をお願いします。

Q3 従業員9人以下の会社であるため就業規則がありませんが、受給できますか？

労働時間、休日などや短時間勤務制度に関する規定が明文化されており、事業主が雇用する労働者の代表から意見を聴取していることを確認できる書類を作成している場合には、対象となります。

Q4 育児のための短時間勤務とは何ですか？

通常の短時間勤務制度とは別に、育児のための短時間勤務制度を定めてください。

例えば、正社員の所定労働時間が1日8時間、パート社員の所定労働時間が1日6時間である場合に、育児のために1日6時間の短時間勤務制度を定めた場合、正社員は勤務期間が短縮されるため育児のための短時間勤務と認められますが、パート社員の場合は勤務時間が1日6時間と変わらないため育児のための短時間勤務と認められません。

Q5 基本給のみが対象ですか？

労働基準法第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）に基づき、御社の給与規程などに定める、残業手当などの算定の基礎となる賃金が対象となります。

Q6 産後休業期間も含まれますか？

子を産出した本人の場合は、労働基準法第65条第2項に定める産後休業（8週間）の取得が必要であり、その期間は助成対象期間から除きます。

Q7 小学校就学前まで育児休業を認めているが、対象となりますか？

助成対象期間は、子が生まれた日から満3歳の誕生日の前日までとします。それ以降の期間については、対象となりません。

Q8 助成対象期間と基準期間について教えてください。

次の例を参考にしてください。

この例では、20年3月15日から23年3月14日までが助成対象期間となります。
また、短時間勤務及び基本給を支払う期間が子の生まれた日から1年間と規定されているため、20年3月15日から21年3月14日までが基準期間となります。

子の生まれた日……………平成20年3月15日
短時間勤務を利用できる期間……………子の生まれた日から1年間
短時間勤務にかかる基本給を支払う期間……………短時間勤務を利用できる期間と同じ
短時間勤務を利用する人……………父親



Q9 支給申請のための手続きを教えてください。

基準期間を6か月ごとに区切り、その期間を支給対象期といいます。助成金の支給申請は、支給対象期ごとに行ってください。

支給対象期ごとに、その末日の翌日（例では21年2月13日）から、2か月を経過する日の属する月の末日（例では21年4月30日）までの期間を支給申請期間（例では21年2月13日から21年4月30日まで）といい、その期間内に、支給申請書に就業規則および賃金台帳などの書類を添えて、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（またはハローワーク）に提出してください。

なお、以下の例のように6か月に満たない期間（例では第2期）がある場合は、その支給対象期の末日の翌日（21年6月17日）から、2か月を経過する日の属する月の末日（21年8月31日）までの期間を支給申請期間（21年6月18日から21年8月31日まで）とします。

子の生まれた日	平成20年6月17日		
短時間勤務を利用できる期間	子の生まれた日から1年間		
短時間勤務にかかる基本給を支払う期間	短時間勤務制度を利用できる期間と同じ		
短時間勤務を利用する人	母親		

産後休業		第1期		第1期支給申請期間	
20年6月17日	20年8月13日	21年2月13日	21年4月30日	21年2月13日	21年4月30日
		第2期		第2期支給申請期間	
		21年2月13日	21年6月17日	21年6月18日	21年8月31日

Q10 出産後すぐに短時間勤務を開始しないとダメですか？

すぐでなくても大丈夫です。

Q9のとおり、満3歳の誕生日の前日までを助成金の対象とします。

また、一度通常勤務で職場復帰した後に短時間勤務を開始した場合も、要件を満たせば再度、助成金の対象となります。

Q11 基準額の上限について説明してください。

基準額が次に定める額を上回る場合は、次に定める額が上限となります。

雇用保険の基本手当の日額（30歳以上45歳未満）の最高額（支給対象期の末日の翌日時点のもの）に30を乗じて得た額

平成20年7月31日までは212,100円（7,070円×30）

平成20年8月1日からは210,900円（7,030円×30）

※ この金額は毎年8月1日以降に改定されます。

Q12 短時間勤務の具体例1

（例1）丙社に勤めるCさんの場合です。

Cさんは1日の所定労働時間を、毎日8時間から6時間に短縮する短時間勤務制度を利用しました。

●丙社が定める条件を次のとおりとします。

- ・短時間勤務を利用できる期間……………子の生まれた日から3年間
- ・短時間勤務に係る基本給を支払う期間……短時間勤務制度を利用できる期間と同じ(子の生まれた日から3年間)
- ・支払額……………基本給の100%
- ・賃金締切日……………月末締めの日25日払い

●丙社の企業規模……………中小企業

●Cさんにかかる条件を次のとおりとします。

- ・子の生まれた日……………20年1月15日
- ・短時間勤務を利用する人……………父親(Cさん)
- ・短時間勤務の利用期間……………20年2月1日から23年1月14日まで
- ・20年2月から7月までの間の所定労働日数……120日
- ・うち短時間勤務の利用日数……………120日(毎日)
- ・1月当たりの平均所定労働日数……………120日÷6月=20日
- ・Cさんへの基本給の支払額……………20年2月から7月までの平均が毎月20万円
20年1月が20万円

では、第1期の支給対象期である20年2月1日から7月31日までの支給額を計算します。

次の計算式に具体的な金額などをあてはめてください。

$$\text{基準額} = \left\{ \begin{array}{l} \text{賃金台帳に記載されている支給対象期に支給された1月当たりの基本給の額の平均} \\ - \left(\begin{array}{l} \text{賃金台帳に記載されている利用開始日の直前に支給された1月当たりの基本給の額} \\ \times \frac{\text{短時間勤務制度を利用する場合に適用される所定労働時間(又は所定労働日数)}}{\text{短時間勤務制度を利用しない場合に適用される所定労働時間(又は所定労働日数)}} \end{array} \right) \end{array} \right\} \times \text{助成率}$$

$$3万7,500円 = \left\{ 20万円 - \left(20万円 \times \frac{6時間}{8時間} \right) \right\} \times 3/4$$

ただし、Q11のとおり、この基準額には上限があります。

この例の上限額は7,030円×30日=210,900円であり、上限額に該当しません。

$$\text{支給額} = \text{基準額} \times \frac{\text{支給対象期中における短時間勤務制度を利用した日数}}{\text{支給対象期中における1月当たりの平均所定労働日数}} = 22万5,000円 = 3万7,500円 \times \frac{120日}{20日}$$

Cさんについての第1期分の支給額は22万5,000円となります。

この額を丙社からの支給申請に基づき丙社に支給します。第2期以降も同様に計算します。

支給申請期間は20年9月30日までです。

※ この事例は計算等について簡略化していますので、詳細は都道府県労働局（またはハローワーク）にお問い合わせください。

Q13 短時間勤務の具体例2

(例2) 丁社に勤めるDさんの場合です。

Dさんは1日の所定労働時間を、週3日間、8時間から6時間に短縮する短時間勤務制度を利用しました。

●丁社が定める条件を次のとおりとします。

- ・短時間勤務を利用できる期間……………子の生まれた日から1年間
- ・短時間勤務にかかる基本給を支払う期間…短時間勤務制度を利用できる期間と同じ(子の生まれた日から1年間)
- ・支払額……………基本給の95%
- ・賃金締切日……………月末締めの日払い

●丁社の企業規模……………中小企業

●Dさんにかかる条件を次のとおりとします。

- ・子の生まれた日……………20年9月15日
- ・短時間勤務を利用する人……………母親(Dさん)
- ・短時間勤務の利用期間……………20年11月11日(産後休業明け)から21年9月14日まで
- ・20年11月11日から21年5月10日までの間の所定労働日数……………120日
- ・うち短時間勤務の利用日数……………72日
- ・1月当たりの平均所定労働日数……………120日÷6月=20日

・Dさんへの基本給の支払額

支給対象期の1月当たりの平均額

【11/11～11/30分】……………19万3,000円×20日/30日=12万8,666円

【12月～21年4月分】……………19万円(毎月)

【5/1～5/10分】……………19万6,000円×10日/30日=6万5,333円

【1月当たりの平均額】……………12万8,666円+(19万円×5ヶ月)+6万5,333円=114万3,999円

114万3,999円÷6ヶ月=19万0,666円

支給対象期以前の1月当たりの額

毎月20万円

では、第1期の支給対象期である20年11月11日から21年5月10日までの支給額を計算します。

(例1)の基準額の計算式に具体的な金額などをあてはめると、

$$3万0,499円 = \left\{ 19万0,666円 - \left(20万円 \times \frac{6時間}{8時間} \right) \right\} \times 3/4$$

具体例1と同様、この基準額には上限があります。

この例の上限額も7,030円×30日=210,900円であり、上限額に該当しません。

したがって、

$$10万9,796円 = 3万0,499円 \times \frac{72日}{20日}$$

Dさんについての第1期分の支給額は10万9,796円となります。

この額を丁社からの支給申請に基づき丁社に支給します。第2期以降も同様に計算します。

支給申請期限は21年7月31日までです。

※ これは計算等について簡略化した例ですので、詳細は都道府県労働局(またはハローワーク)にお問い合わせください。

Q14 事前の届出などは必要ないのですか？

事前の届出は必要ありません。

なお、ご不明な事柄などがあれば、事前に労働局(またはハローワーク)にご質問ください。

Q15 最後に、支給申請書の書き方を教えてください。

次のページをご覧ください。



育児休業取得促進等助成金（短時間勤務促進措置）支給申請書〔初回及び変更時用〕

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第5号及び雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第117条に基づき育児休業取得促進等助成金（短時間勤務促進措置）の支給を受けたいので、次のとおり申請します。

北海道 労働局長 殿
（札幌 公共職業安定所 経由） 平成 21 年 1 月 28 日

I 申請事業主

（事業主・代理人）
※該当するものを○で囲んでください。
住所 〒 060 - 9999
札幌市中央区〇〇一条西二丁目3-4
名称 株式会社三上百貨店
氏名 代表取締役 三上 一郎 (印) (印)

(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士)
※該当するものを○で囲んでください。
代住所 〒 -
代理人名称
氏名 (印)

① 常時雇用する労働者数 50 人 ② 資本の額又は出資の総額 2,000 万円

③ 主たる事業 イ 小売業・飲食店 ロ サービス業 ハ 卸売業 ニ その他 ()

④ 雇用保険適用事業所番号 2345-6789011-2 ⑤ 労働保険番号 34567890123-4

⑥ 短時間勤務制度の規定の有無 有 無 (実施根拠 a 労働協約 b 就業規則)

II 短時間勤務制度を利用する労働者

⑦ 対象労働者
氏名(カナ) [姓] オチアイ [名] レイコ 性別 男・女
生年月日 54年 9月 21日生 雇用保険被保険者番号 4567-890123-4

⑧ 利用の対象となった子
氏名 [姓] 落合 [名] 研一 生年月日 平成 20年 5月 19日(満0才)

⑨ 利用している短時間勤務制度
イ 1日の所定労働時間を短縮する制度 (所定労働時間が7時間以上の場合に1時間以上短縮しているもの。)
1日あたり所定労働時間を 8 時間から 6 時間に短縮する制度
a 毎日継続的に利用 b 特定曜日のみ利用 【毎週 曜日】
c 特定日のみ利用 [日]
ロ 週又は月の所定労働時間を短縮する制度 (所定労働時間を1割以上短縮しているもの。)
a 週あたり所定労働時間を 時間から 時間に短縮する制度
b 月あたり所定労働時間を 時間から 時間に短縮する制度
ハ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度 (所定労働日数を1割以上短縮しているもの。)
a 週の所定労働日数を 日から 日に短縮する制度
b 月の所定労働日数を 日から 日に短縮する制度

⑩ 短時間勤務制度を利用する期間 平成 20年 7月 15日 から 平成 23年 5月 18日まで

⑪ 本申請に係る支給対象期 平成 20年 7月 15日 から 平成 21年 1月 14日 まで

⑫ 支給対象期中に支給された基本給 月額(平均) 160,000 円 ⑬ 利用開始日の直前に支給された基本給 月額 160,000 円

⑭ 短時間勤務制度を利用する場合に適用される所定労働時間 6 時間(日) ⑮ 短時間勤務制度を利用しない場合に適用される所定労働時間 8 時間(日)

⑯ 支給対象期中の所定労働日数 月(平均) 21 日 ⑰ 支給対象期中に短時間勤務制度を利用した日数 126 日

⑱ 利用開始日から支給申請を行う日までの期間における賃金の未払いの有無 (有・無)

事業所の所在地を管轄する労働局あてに提出してください。
ハローワーク（公共職業安定所）あてに提出することもできます。

提出した日を記入してください。
(この例では、21年1月15日から21年3月31日までの間に提出できます。)

代理人による申請の場合は、次の例を参考にしてください。

(事業主・代理人) (事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士)
名称 (株)磯貝ツーリスト 名称 (株)磯貝ツーリスト 〇〇営業所 (印)
氏名 代表取締役 磯貝 心平 (印) 氏名 〇〇営業所長 敦賀 隆 (印)

(事業主・代理人) (事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士)
名称 (株)安藤商事
氏名 取締役人事部長 渡辺 八郎 (印) 氏名 代表取締役 安藤 真 (印)

社会保険労務士の場合は、提出代行者、事務代理者のいずれか該当する項目にも○を付けてください。

(事業主・代理人) (事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士)
名称 みやげ物のホンマ(株) 名称 小野寺労務管理事務所
氏名 代表取締役 本間 善彦 (印) 氏名 社会保険労務士 小野寺 丈雄 (印)

イおよびロについて規定がない場合は、規定を作成した後の短時間勤務が対象となります。
就業規則を作成あるいは変更した場合は、労働基準監督署へ届出後の短時間勤務が対象となります。

男性（父親）の場合でも対象になります。

支給対象期の末日現在の満年齢を記入してください。
(この例では、21年1月14日現在の満年齢となります。)

産後休業（8週間）の対象となる場合は、その期間は除きます。
この例では、20年7月15日からの期間が対象となります。

⑩欄の期間内で、今回の支給申請に係る期間を記入してください。

育児休業取得促進等助成金（短時間勤務促進措置）支給申請書〔初回及び変更時用〕【続紙】

Ⅲ 本人確認欄
 上記Ⅱの内容については、記載のとおりです。
 〔署名〕 落合 玲子 (印) (記名押印又は署名) 連絡先 (011) 〇〇〇-〇〇〇〇

この欄は、事業主でなく対象被保険者に、Ⅱの内容を確認いただき、記名押印または署名をお願いします。
 連絡先は、対象被保険者の個人の電話、携帯電話等を記入してください。

Ⅳ 基準額

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{支給対象期} \\ \text{中に支給された} \\ \text{基本給 (⑬)} \end{array} \right\} - \left\{ \begin{array}{l} \text{利用開始日の} \\ \text{直前に支給さ} \\ \text{れた基本給} \\ \text{(⑭)} \end{array} \right\} \times \frac{\text{短時間勤務制度を利用} \\ \text{する場合に適用される} \\ \text{所定労働時間 (⑮)} \\ \text{短時間勤務制度を利用} \\ \text{しない場合に適用され} \\ \text{る所定労働時間 (⑯)} \left. \vphantom{\frac{\text{短時間勤務制度を利用}}{\text{する場合に適用される}}} \right\} \times \frac{\text{助成率 (※)} \\ \text{3}}{\text{4}} = \underline{30,000} \text{ 円}^{**}$$

(注1) 大企業は2/3、中小企業は3/4として算出してください。
 (注2) 算出した額が雇用保険の基本手当の日額(30歳以上45歳未満)の最高額(支給対象期の末日の翌日時点のもの)に30を乗じて得た額を上回る場合は、当該最高額を上限とさせていただきます。

Ⅴ 支給申請額

基準額(Ⅳ) × 支給対象期中に短時間勤務制度を利用した日数(⑰) = 180,000 円*

支給対象期中の所定労働日数(⑱)

*この金額は実際に受給できる金額と異なる場合があります。詳しくは都道府県労働局(またはハローワーク)にお問い合わせください。

この金額は実際に受給できる金額と異なる場合があります。
 詳しくは都道府県労働局(またはハローワーク)にお問い合わせください。

Ⅵ 他の助成金等の受給予定

受給する予定あり(助成金等の名称:)
 受給する予定なし

同一の理由で他の助成金を受給する予定または受給している場合は、その旨を記入してください。

Ⅶ 払渡希望金融機関

⑲ 金融機関名	〇〇〇銀行	⑳ 口座の種類	普通・当座・その他
㉑ 支店名	△△△支店	㉒ 口座番号	2345678
㉓ 口座名義(フリガナ)	カブシキガイシャミカビヤッテン 株式会社三上百貨店 タレントリマリアク 代表取締役 三上 一郎		

Ⅷ 申請書作成者

㉔ 氏名	中島 太郎	㉕ 電話番号	011-△△△-〇〇〇〇
㉖ 所属部署	総務課		

以下労働局利用欄(記入しないで下さい。)

支給決定年月日	平成 年 月 日	支給決定額	円	受理印欄
支給決定番号	第 号			○
決裁欄	[局長] [部長] [課長] [補佐] [係長] [担当]			
備考				

短時間勤務促進措置について