

雇用調整助成金の概要 (下線部分が見直しを行うこととしている箇所)

○ 目的

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、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。

○ 支給対象事業主

受給できる事業主は、次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 事業活動を示す指標が次のとおりであること。

売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月間又は前年同期に比べ5%以上減少していること。

③ それぞれ次のいずれにも該当する休業等（休業（従業員の全一日の休業または事業所全員一斉若しくは従業員毎の短時間休業をいいます。）及び教育訓練）又は出向（3か月以上1年以内の出向をいいます。）

を行い、休業手当若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

a 対象期間内（事業主が指定した日から1年間）に実施されるもの

b 労使間の協定によるもの

c 事前に管轄都道府県労働局又はハローワークに届け出たもの

d 雇用保険の被保険者（雇用保険の被保険者としての期間は問いません）及び被保険者以外の者であつて6か月以上雇用されている者を対象としていること。

e 休業について、休業手当の支払いが労働基準法第26条に違反していないこと

f 教育訓練について、通常行われる教育訓練ではないこと

g 出向について、出向労働者の同意を得たものであること

○ 支給内容

・ 支給額

休業等（休業及び教育訓練）	出向
厚生労働大臣が定める方法により算定した休業手当又は賃金相当額（1人1日） ×下記の助成率 教育訓練は上記に加えて訓練費として、1人1日あたり1,200円を加算	出向元事業主が負担した賃金相当額 ×下記の助成率
<u>2/3</u>	<u>2/3</u>

・ 支給限度日数

3年間で300日（最初の1年間で200日まで）

※休業等規模要件及びクーリング期間は廃止

中小企業緊急雇用安定助成金の概要 (下線部分が見直しを行うこととしている箇所)

○ 目的

従来の雇用調整助成金を見直し、現下の厳しい経済情勢の中でも従業員の雇用維持に努力する中小企業事業主を支援するため、平成20年12月1日から創設しました。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。

○ 支給対象事業主

受給できる事業主は、次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中小企業事業主
- ② 事業活動を示す指標が次のいずれにも該当すること。
 - a **売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値**がその直前3か月又は前年同期に比べ減少していること
 - b 前期決算等の経常損益が赤字であること（ただし、aの減少が5%以上である場合は不要）
- ③ それぞれ次のいずれにも該当する休業等（休業（従業員の全一日の休業または事業所全員一斉**若しくは従業員毎**の短時間休業をいいます。）及び教育訓練）又は出向（3か月以上1年以内の出向をいいます。）を行い、休業手当若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
 - a 対象期間内（事業主が指定した日から1年間）に実施されるもの
 - b 労使間の協定によるもの
 - c 事前に管轄都道府県労働局又はハローワークに届け出たもの
 - d 雇用保険の被保険者（雇用保険の被保険者としての期間は問いません）及び被保険者以外の者であって6か月以上雇用されている者を対象としていること。
 - e 休業について、休業手当の支払いが労働基準法第26条に違反していないこと
 - f 教育訓練について、通常行われる教育訓練ではないこと
 - g 出向について、出向労働者の同意を得たものであること

○ 支給内容

・ 支給額

休業等（休業及び教育訓練）	出向
厚生労働大臣が定める方法により算定した休業手当又は賃金相当額（1人1日） ×下記の助成率 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円を加算	出向元事業主が負担した賃金相当額 ×下記の助成率
4/5	4/5

・ 支給限度日数

3年間で300日（最初の1年間で200日まで）

※休業等規模要件及びクーリング期間は廃止