

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

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。

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
- 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
 - イ 「景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由」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っては、雇用調整助成金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
 - (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
 - (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（事業主が自主的に行うものを含む。）
 - ロ 雇用調整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であって、事業活動の縮小の理由が、事業主が尽くすべき責務を尽くした上でやむを得ないものと認められるものをいいます。
 - (イ) ②のイ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6か月間の月平均値が前年同期に比べ10%以上減少しており、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6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

※ ただし、平成21年3月31日まで不良債権処理の影響により、

 - a 出向（従業員を在籍出向及び移籍出向により一時的に出向させざるを得ないと考えている場合）
 - b 休業等（多角化していた事業の特定分野への集中または新分野進出までの間の休業、教育訓練を考えている場合）

等の雇用調整を行わざるを得ない事業主が、雇用調整の見通しと対象者等を盛り込んだ「雇用調整方針」を策定し、公共職業安定所に届け出た場合は、雇用保険被保険者数による雇用量を示す指標の最近6か月間の平均値が前年同期に比べ増加していないこと。(イ)の生産量低下要件がかかりません。)

ロ ②の口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

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

イ 休業等（休業及び教育訓練）の場合

(イ) 対象期間内に行われるものであること

(ロ) 次の休業又は教育訓練であること

（休業）

a 所定労働日の全一日にわたるものであること

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

c 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）

d 所定労働日の所定労働時間に全一日にわたり行われるものであること（自事業所内で行われる場合）

e 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

f 当該訓練の職種等の内容についての知識又は技能を有する指導員等により行われるものであること

g 事業主が自ら事業所内で実施するもの（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して行われるものに限る。）又は公共職業能力開発施設等に委託して実施するものであること

h 受講者に支払われる手当の額が労働基準法第26条の規定に違反していないものであること

(ハ) 労使間の協定による休業又は教育訓練であること

(ニ) 判定基礎期間における休業等（休業及び教育訓練）の延日数が所定労働延日数の1/15（中小企業事業主にあつては1/20）以上となるものであること

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

(ニ) 労使間の協定によるものであること

(ホ) 出向労働者の同意を得たものであること

(ヘ) 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

(ト) 雇用調整助成金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

(チ) 出向元事業所において、他の事業主から雇用調整助成金の支給対象となる出向労働者を受け入れていないこと

(リ) 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

(ル) 資本金、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判断される事業主間で行われる出向でないこと

- 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
- ② 次のいずれかに該当する場合にも助成金が支給されないことがあります。
- イ 休業等（休業及び教育訓練）を実施する一方で、残業や休日出勤を行うような場合
 - ロ 年間所定労働日数を前年と比べて増加させる場合
- ③ 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 同一事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満である者
 - ロ 解雇を予告された者
 - ハ 日雇労働被保険者
 - ニ 特定就職困難者雇用開発助成金等の支給対象となる者
- ④ 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、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- 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。

支給できる額

① 支給できる金額

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	出向元事業主の負担額×下記の助成率
1/2 (2/3)	1/2 (2/3)

注1 ()内は中小企業事業主に対する助成率です。

注2 支給額は1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額を限度とします（訓練費は限度額に含みません。）。

② 支給できる期間

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。

イ 支給できる事業主の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クーリング期間※を含む3年間（支給限度日数は最初に指定する1年間で100日。3年間で150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100日）

※ 一般事業主又は経営基盤強化事業主としての前回の対象期間（初日から1年間）後1年間を経過した日の後でなければ、対象期間の初日の指定はできません。なお、厚生労働大臣が「雇用に関する状況が全国的に悪化した」と認める場合に厚生労働大臣の定める期間（6か月間。平成20年4月1日現在指定されていません。）に上記の雇用調整を行った事業主は、その最終実施日の翌日から起算して1年間を経過した日後に利用可能期間の初日の指定ができます。

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100日）

ニ 受給できる事業主の②の二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200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200日）

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、一の判定基礎期間（歴月又は賃金締切日が定められている場合は賃金締切期間）又は2もしくは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に休業等（休業及び教育訓練）協定をした書面（写）及び教育訓練を行う場合は通常実施している教育訓練の状況を示す就業規則等の書類（写）を添えて、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ます場合があります。

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、雇用調整の初日の2週間前までに提出してください。

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1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（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ます場合があります。

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週間前までに、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ます場合があります。

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おこな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おこな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（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場合があります。

※ 支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については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）雇用調整助成金の受給手続

