

労務相談室 第2回



社会保険労務士 大倉 昭治 (あらた経営労務事務所)

所属 愛知県社会保険労務士会
社団法人名古屋南労働基準協会 短時間労働者均衡待遇推進等事業コンサルタント
企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。
※個別のご相談は中川法人会事務局を通してお願いします。

『中小企業緊急雇用安定助成金』の最新情報

“100年に一度”の大不況を乗り切って頂くための助成金の最新情報をお伝えします。

(『助成金』は、金融機関などからの借入金と違い、返済が不要な資金です)

昨年12月に雇用調整助成金(雇調金)から中小企業緊急雇用安定助成金(中安金)が分離独立して発足しましたが、その後大幅に拡充されています。なお、以下の記事で大企業とある場合は、雇調金を指します。

NEW 平成21年6月8日から実施

1 助成金の支給対象が広がりました!

(1) 対象労働者の拡大

雇用保険被保険者期間6か月以上の労働者を対象としていましたが、期間を問わず被保険者全員が対象となり、新規学卒者等も利用できるようになりました。

(2) 生産量要件の見直し

従来、原則として「生産量」により事業活動の縮小を確認していましたが、「売上高又は生産量」により確認できるようになりました。

(3) 特例短時間休業を支給対象に追加

1時間単位で休業する場合は、事業所の被保険者全員がいっせいに休業する必要がありましたが、労働者ごとに1時間単位で休業することが可能となりました。

(4) 助成対象となる教育訓練の要件緩和と基準の見直し^{※1}

NEW 教育訓練の対象範囲については、既に幅広く認められるよう要件緩和されていますが、新たに事業所内における訓練について、半日単位の実施も可能となりました(ただし、訓練費は半額)。

(5) 在籍出向者の休業等を支給対象に追加

NEW 在籍出向者が出向先において休業等をした場合は対象外でしたが、出向元と休業等協定を結ぶこと、出向元において支給要件を満たすこと等により、利用可能となりました。

2 助成金額がUPしました!

(1) 教育訓練費がUP

NEW ・大企業 1,200円→4,000円
・中小企業1,200円→6,000円

(2) 支給限度日数がUP

NEW ・1年間200日→撤廃
・3年間150日→300日

(3) 解雇等を行わない場合は助成率がUP^{※2}

・大企業 2/3→3/4
・中小企業4/5→9/10

(4) 障害のある人に係る助成率がUP

NEW ・大企業 2/3→3/4
・中小企業4/5→9/10

3 支給申請がしやすくなりました!

(1) 支給対象となる休業等から、時間外労働等を行った時間数を相殺して支給額が決定されていましたが、この取扱いが廃止されました。

(2) 計画届の変更について、休業等協定の変更を伴わない場合に限り、郵送、FAX、メール等により行うことが可能になりました。

(3) 申請様式について、一部の支給申請書等を除いて、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により申請することが可能になりました。

※1 教育訓練の判断基準について (3月13日から実施)

【助成金の対象とならない教育訓練】

イ.当該企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられているもの。

(例)入社研修、新任管理職研修、中堅職員研修

ロ.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ります)

ハ.転職や再就職の準備のためのもの。

ニ.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(資格の有無は問いません)により行われるものでないもの。

ホ.講師が不在であり、かつビデオやDVD等を視聴するもの。

【助成金の対象となる教育訓練】

当該企業において通常の教育訓練カリキュラムに位置づけられていない限り、次の(例)のようなものについては、教育訓練

として認められます。

(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 助成率の引き上げ等について(3月30日から拡充)

労働者の解雇等を行わない事業主に対する助成率の上乗せ

◆概要◆

雇調金及び中安金を受給する事業主のうち、解雇等を行わない事業主の助成率を上乗せ。

◆支給手続き等◆

通常の雇調金又は中安金の受給手続きに加え、支給申請書の提出時に雇用維持事業主申告書を併せて提出することが

必要です。

◆助成率上乗せ要件◆

助成率は、以下の要件を満たした場合に上乗せ。

①判定基礎期間(賃金締切期間)の末日における事業所労働者数が、比較期間(初回計画届提出日の属する月の前月から遡った6か月間)の月平均事業所労働者数と比して%以上であること

②判定基礎期間(賃金締切期間)とその直前6か月の間に、事業所労働者の解雇等(有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む)をしていないこと

◆助成率◆

雇調金及び中安金について、それぞれ以下のとおり助成率を上乗せ。

通常の助成率	〔上乗せ後〕
雇調金	2/3 → 3/4
中安金	4/5 → 9/10