

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のトピックスでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

労働保険関係

平成25年12月から「雇用調整助成金」の支給要件を変更

雇用調整助成金は、平成25年12月1日以降、支給要件が厳格化され、リーマンショック前と同様の取り扱いに変更になる。助成の対象期間の末日から1年間は新たな対象期間の設定を不可とするクーリング期間の復活や、休業規模要件を一定規模以上の場合のみ助成対象とする休業規模要件の復活等が変更のポイントである。

野田好伸 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人 大野事務所)

1. 雇用調整助成金の概要

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化などに伴う経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等(休業および教育訓練)または出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金、教育訓練経費などの一部を助成するものである。

[1] 支給対象

支給対象事業主：雇用保険適用事業所

支給対象労働者：雇用保険被保険者

ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間(賃金締め切り期間)の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6カ月未満の労働者等は対象にならない。

[2] 主な支給要件

最近3カ月の生産量、売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること

雇用保険被保険者数および受け入れている派遣

労働者数の最近3カ月間の月平均値が前年同期と比べ、大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上増加していないこと

実施する休業等および出向が労使協定に基づくものであること(計画届とともに協定書の提出が必要)

[3] 助成内容と受給できる額

[図表1]のとおり。

[4] 受給手続き[図表2]

事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間ごとに事前に計画届を提出することが必要

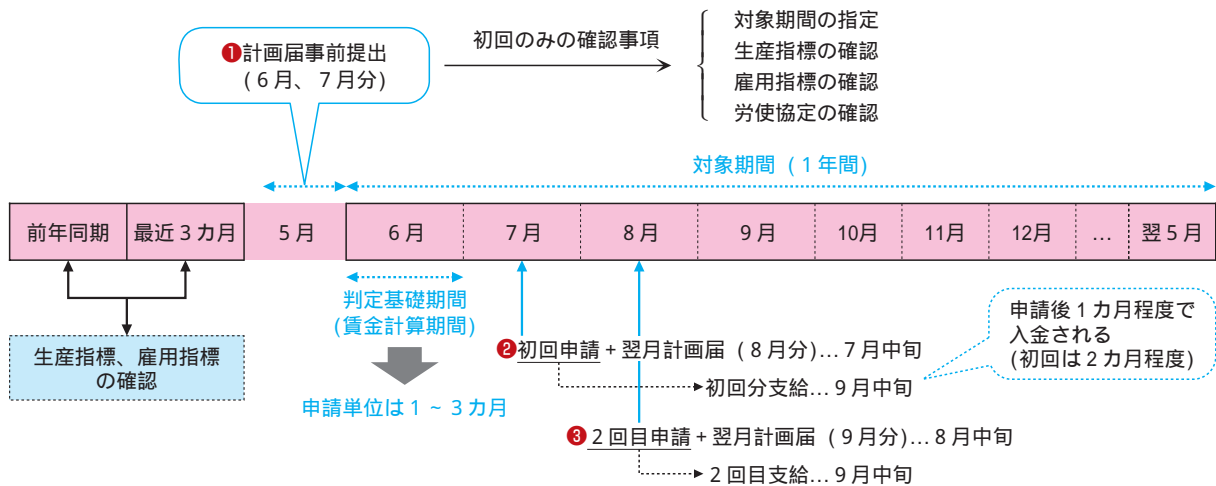
初めての提出の際は、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出すること(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことが可能)

支給申請期間は判定基礎期間終了後、2カ月以内

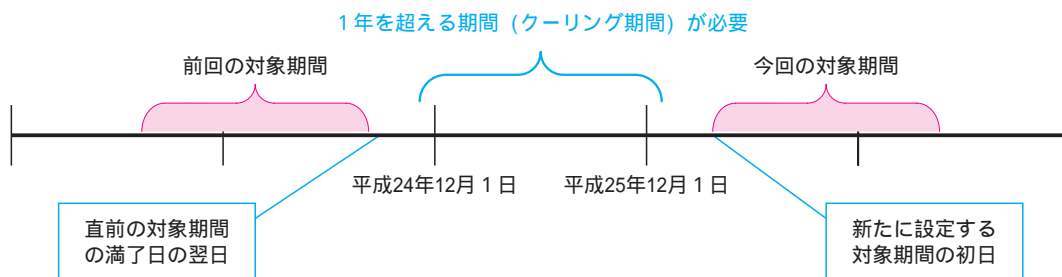
図表1 助成内容と受給できる額

	大企業	中小企業
休業等を実施した場合の休業手当または賃金相当額、 出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成率 対象労働者1人当たり7,830円が上限（平成25年8月1日現在）	2分の1	3分の2
教育訓練を実施したときの加算（額）	1人1日当たり1,200円	

図表2 受給手続きのイメージ(休業等の場合)



図表3 対象期間の指定について



2. 改正内容

雇用調整助成金は、平成25年12月1日より支給要件など内容の一部が変更されたため、以下に紹介する。

[1]クーリング期間制度の新設[図表3]

対象期間の初日を平成25年12月1日以降に設定する場合から過去に「雇用調整助成金」または「中小企業緊

急雇用安定助成金」の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了日の翌日から起算して**1年を超えている**ことが必要となる。

[2]休業規模要件の新設

平成25年12月1日以降の判定基礎期間（賃金締切期間）から判定基礎期間における対象被保険者に係る休業

図表4 教育訓練の助成金の1人1日当たり加算額

	変更前 (平成25年11月30日まで)	変更後 (平成25年12月1日以降)
大企業	事業所内訓練：1,000円 事業所外訓練：2,000円	一律 1,200円
中小企業	事業所内訓練：1,500円 事業所外訓練：3,000円	

等の実施日の延日数が、対象被保険者に係る所定労働延日数の15分の1以上（中小企業の場合は、20分の1以上）の場合のみ助成対象となる。

[3] 特例短時間休業の廃止

平成25年12月1日以降の判定基礎期間（賃金締切期間）から

短時間休業のうち、**特定の労働者のみに**短時間休業をさせる「特例短時間休業」については、**助成対象外**となる。なお、事業所（対象被保険者全員）での一斉の短時間休業は、引き続き助成の対象となる。

[4] 教育訓練の見直し

平成25年12月1日以降の判定基礎期間（賃金締切期間）から

教育訓練の助成額の変更のほか、**教育訓練について**以下のとおり**見直し**がなされた。

(1) 教育訓練の助成金の変更

教育訓練を実施したときの**1人1日当たり加算額**を[図表4]のように変更した。

(2) 教育訓練日の業務の不可

教育訓練のうち、受講日に対象被保険者を業務に就かせるものは、**助成対象外**となった。

(3) 事業所外訓練における半日訓練の新設

教育訓練における**事業所外訓練**の取り扱いを[図表5]のように**変更**した。

(4) 教育訓練の判断基準の見直し

助成対象とならない教育訓練として、これまで列挙されていた九つの基準に次ページの**五つ**が追加され、計14の基準となった[図表6]。

3. 実務上の留意点

雇用調整助成金に関しては、平成25年4月以降数回にわたり変更がなされており、今回の変更点を含め昨年とは異なるものが多くあることから、過去に申請実績のある企業であっても、今後申請する際には、受給要件、対象となる教育訓練、申請様式など改めて当該制度内容を確認しておくのがよい。なお、最近の変更点に関するリーフレットを以下に紹介しておくので併せて確認されたい。

[1] 平成25年4月1日以降の変更点(助成率・助成額の変更)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/jyoseikin01.pdf>

[2] 平成25年5月16日以降の変更点(対象事業主の変更、法令違反の取り扱い)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/jyoseikin08.pdf>

[3] 平成25年6月1日以降の変更点(雇用指標の確認、残業相殺の実施)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/jyoseikin07.pdf>

[4] 平成25年10月1日以降の変更点(支給限度日数の変更)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/jyoseikin11.pdf>

図表5 教育訓練における事業所外訓練の取り扱いの変更

	変更前（平成25年11月30日まで）	変更後（平成25年12月1日以降）
事業所内訓練	全一日訓練または半日訓練（3時間以上所定労働時間未満）が可能	事業所内訓練、事業所外訓練ともに、全一日訓練または半日訓練（3時間以上所定労働時間未満）が可能 半日訓練の場合、 教育訓練日の業務の不可 により、当日の残りの時間帯に業務に就かせることはできないが、休業することは可能である。
事業所外訓練	全一日訓練（3時間以上）のみが可能	

図表6 教育訓練の判断基準の見直し

助成金の対象とならない教育訓練	
従 来 か ら あ る 基 準	その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
	法令で義務づけられているもの
	転職や再就職の準備のためのもの
	教育訓練科目や職種などの内容に関する知識または技能、実務経験、経歴を持つ指導員または講師により行われるものでないもの 資格の有無は問わない
	指導員または講師が不在のまま自習（ビデオやDVD等の視聴を含む）を行うもの
	通常の生産ラインで実施するもの、または教育訓練過程で生産されたものを販売する場合
	過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施する場合
	海外で行うもの
+	
追 加 さ れ た 基 準	職業に関する知識、技能または技術の習得または向上を目的としないもの 例) 意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅 等
	職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの 例) 接遇・マナー講習、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修 等
	趣味・教養を身に付けることを目的とするもの 例) 日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 等
	実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの 例) 講演会、研究発表会、学会 等
	通常の事業活動として遂行されることが適当なもの 例) 自社の商品知識研修、QCサークル 等