

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

事業主の都合で休業する場合、それがたとえ急激な景気悪化によるものとしても、労働基準法では休業手当として平均賃金の6割以上を支払うように義務づけています。

そこで、安易な解雇へと向かないようこの休業手当相当額の8割～9割を国が助成することになっています。中小企業主の負担を減らし、雇用の維持・安定を図るためです。

受給要件はそれぞれ次のいずれにも該当する休業など（休業及び教育訓練）または出向を行い、休業手当・賃金などを負担した事業主となります。

共通要件としては①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不問）を対象にするもの②労使間の協定によるもの③事前に管轄都道府県労働局またはハローワークに届け出に必要な書類を提出したもの④必要な書類が整備・保管されていること。

《休業及び教育訓練の場合》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。《休業の場合》所定労働日の全1日の休業または事業所全員一斉に1時間以上の休業（短時間休業）を行うこと。2009年2月6日から当面の期間にあっては、当該事業所における対象被保険者等ごとに1時間以上行われる休業（特例短時間休業）も助成対象。《教育訓練の場合》所定労働日の所定労働時間内に実施されるもので、就業規則などに基

■中小企業緊急雇用安定助成金の給付内容

	休業等（休業及び教育訓練）	出向
支給額	休業手当又は賃金相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の5分の4（教育訓練を行う場合は訓練費として1人1日当たり6000円を加算）	出向元事業主が負担した賃金額の5分の4
最高限度額	1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額（2009年8月からは7685円）が限度 ※訓練費は除く	
支給限度日数	3年間で300日まで	出向開始日から1年間

ワンポイントアドバイス 解雇などを出していないと支給率アップ！
 下記要件を満たすと支給率が5分4から10分の9に引き上げられる（最高限度額内）
 ① 判定基礎期間（賃金締切期間）末日の労働者数が初回計画提出月の前月からさかか
 ぼって6カ月間の月平均数が5分の4以上
 ② 判定基礎期間とその直前6カ月間に解雇などをしていない

き通常行われる教育訓練ではないこと。事業所内訓練、事業所外訓練いずれも可。助成金の対象となる教育訓練については後の回でもう一度詳しく取り上げます。

《出向の場合》対象期間に開始され、終了後に出向元事業所に復帰するものであること。3カ月以上1年以内で、出向労働者の同意を得たものであ

◇中小企業経営労務研究所
 URL: <http://www.chukeirou.com/>
 1981年4月設立。人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。



り、出向前とおおむね同じ額の賃金を支払うものであることなど。

通常は、助成金の対象となった出向の終了日の翌日から6カ月を経ずに開始された再度の出向は助成金の対象となりませんが、09年11月30日から10年11月29日までに開始される再度の出向については、6カ月経過していない場合も支給の対象となります。以上が主な受給要件です。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」<http://www.sigyo.net>まで