

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

中小企業緊急雇用安定助成金により、とりあえず休業手当のめどがたち、ほっとなされた経営者も多いと思います。しかし、休業手当をもらっているとはいえ、ただ休んでいたのでは従業員のモチベーションの低下は免れず、出勤日の職場環境や景気回復後の効率性も懸念されます。

それらの回避策の一つとして、休業日を使って「教育訓練」を実施する事業主に対して国は、休業に対する支給額の上に、さらに1日1人当たり6000円を加算支給（半日訓練は半額支給）してくれます。これは、ワークシェアリングの考えに基づき、今後も生産調整などが続くときでも、現在についている職種以外へもスムーズな配置転換などができるようにという目的もあります。

受給には、「助成金⑤」（16日付）で書いた共通要件に加え、次の要件にも該当することが必要となります。①

■ワンポイント・アドバイス

- ◇もともと仕事がないことにより休業となり、その対象日を利用して行うこととなる助成金対象の教育訓練は、教育訓練対象者に受講義務が生じるので、事前に対象従業員にしっかりと趣旨を伝えることが大切です。受講日を有給扱いにしてほしいなどと後でいってくることはないように、導入前に対象従業員に対して十分な説明を行い、理解を促す必要があります。
- ◇助成金対象の教育訓練実施日は、本来出勤扱いと考えられるので、賃金の支払いは通常と同じ（10割）となるところなのですが、通常の賃金額の6割以上の支払いであれば受給要件に該当します。ただし、その場合は、就業規則などにその旨がきちんと規定してあることが必要となります。

所定労働日の所定労働時間において実施されるものであること②教育訓練実施日に支払われた賃金の額が、労働日に通常払われる賃金の6割以上であること③就業規則などに基づいて通常行われる教育訓練ではないこと④当該訓練の科目、職種などの内容に関する知識、または技能、実務経験、経歴を有する指導員、または講師により行われるものであること。

このほかに⑤（事業所内訓練の場合）事業主が自ら実施するもので、生産ライン、または就労の場における通常の生産活動と区分して、受講する労働者の所定労働時間の全1日、または半日（3時間以上で所定労働時間未満）にわたり行われるものであること⑥（事業所外訓練の場合）事業所内訓

◇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。

練以外の教育訓練で、1日に3時間以上行われるものであって、受講者を当該受講日に業務に就かせないものであること一です。

国からの助成が得られるこの機会に、教育訓練を一つの経営戦略ととらえ、今までなかなか時間も費用も掛けられなかった訓練を取り入れることで、従業員のスキルアップ、さらには景気回復後の事業展開なども視野に入れ、積極的に役立てていきましょう。

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