



## ～ 助成金コラム ～

### 雇用調整助成金のファーストステップ

平素より当所の業務推進につきまして、格別のご理解を賜り厚く御礼申し上げます。  
今回は、雇用調整助成金を利用する場合の、最初の段階を取り上げます。コロナ禍で注目を集めた制度ですが、当時と比べ要件や様式が変更されているのでご注意ください。

#### 1、そもそも雇用調整助成金とは？

- ① 景気の変動、産業構造の変化、その他の**経済上の理由**により、
- ② **事業活動の縮小**を余儀なくされた場合に、
- ③ 労働者の**雇用の維持を図る**ために、
- ④ **労使間の協定**に基づき、
- ⑤ **雇用調整(休業・教育訓練・出向)**を実施する事業主に対して助成する制度です。

#### 2、なぜ事業主にとって雇用の維持が必要か？

景気の変動により一時的に事業活動を縮小せざるを得ないからといって、直ちに解雇等の人員整理に走ることは、企業活動の維持という点からデメリットが少なくありません。労使の信頼関係が崩れ、企業活力の低下や経営の非効率化につながります。また、景気回復後の人員確保が困難となり、採用活動や教育訓練のコストが増加します。

事業活動縮小の状況で、労働者を退職させずに、休業・教育訓練・出向を通じて雇用の維持を図ることは、企業活動を維持し、将来の発展につなげていくこととなります。

#### 3、最初に把握が必要な事柄(主な要件)

- ① 雇用保険適用事業所が雇用保険被保険者に対して実施する休業であること  
※対象となる労働者は被保険者として6か月以上雇用されている方
- ② 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均が前年同期と比べ10%以上減少していること(生産量要件)  
※最近3か月間とは支給対象期の初日が属する月の前月または前々月までの3か月
- ③ 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か月の月平均値が前年同期と比べ一定以上(大企業の場合5%以上かつ6人以上、中小企業の場合10%以上かつ4人以上)増加していないこと(雇用量要件)
- ④ 実施する休業等が労使協定に基づいた休業等の実施であること  
※労使協定は書面(休業協定書)により行う必要があります。

上記以外にも様々な要件がありますので厚生労働省・愛知労働局のホームページで詳細を確認して下さい。