

事業主の皆様へ

◆休業等実施計画届、支給申請書等の様式について◆

申請のための様式については、最新のものをご使用いただくようご協力をお願いします。
 なお、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) からダウンロードが可能です。

◆休業等実施計画届の変更手続について◆

計画届の③欄及び④欄の(1)休業・教育訓練予定日、(2)休業・教育訓練予定の被保険者実人員が増加する場合、事前に変更届の提出が必要となります。(特例短時間休業日を、全日休業日に変更する場合等についても必要です。)

ただし、計画の範囲内で減少している場合に限り、変更届は不要です。

◆支給対象労働者について◆

1. 支給対象労働者が、解雇または解雇予告を受けた場合、解雇日または解雇の予告日の翌日以降は、支給対象となりません。
2. 本人から退職を申し出た労働者についても、退職願を提出した日の翌日以降は、支給対象となりません。

◆教育訓練日における賃金額について◆

基本的に通常支払われる賃金額(100%)の支払いが必要です。
 単に教育訓練の協定を結ぶだけでは、賃金の切り下げ(労働条件の不利益変更)を行うことはできません。
 ただし、労働契約(又は就業規則)または労働協約に基づき賃金の一定割合を支払っている場合は、労働基準法違反とはなりません。なお、いずれの場合も最低賃金額を下回るものでないことが必要です。

◆助成金の対象期間について◆

助成金の対象期間は初回の計画届の際に指定した雇用調整の初日から起算して1年間です。
 引き続き制度利用される場合には、改めて生産指標の確認(売上高又は生産量などの減少)が必要となりますので、雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書(様式第1号(2)・様式第1号(2))・同確認資料に、協定書の労働者代表者が労働者の過半数を代表する者であることを確認できる資料(委任状等)、就業規則等を、2年目の対象期間の初日を含む計画届提出時に提出してください。
 なお、支給限度日数は、3年間で300日です。

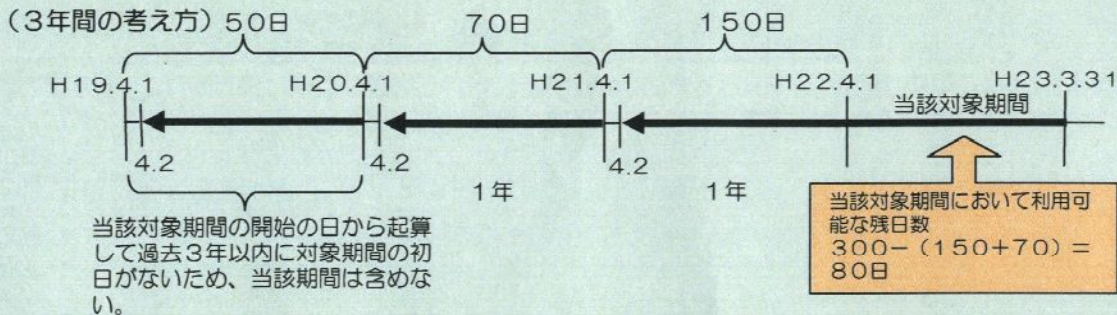
※支給限度日数「3年間で300日」の計算方法(例)は次のとおりとなります。

前回までの残日数	判定基礎期間に実施した休業(教育訓練)の延日数		
(例)	判定基礎期間末日(判定基礎期間に含まれる暦月の末日)の対象被保険者数		
(判定基礎期間)	(①休業等延日数)	(②被保険者全員の数)	(①/②)
4月1日~30日	10人×16日=160人・日	20人	8日
5月1日~31日	10人×18日=180人・日	20人	9日
6月1日~30日	10人×24日=240人・日	20人	12日
7月1日~31日	10人×18日=180人・日	18人	10日
8月1日~31日	10人×18日=180人・日	18人	10日

休業等実施日数=累積94日

支給日数=累積49日

(9月時点の残日数) 300日-支給日数累積49日(8日+9日+12日+10日+10日)=251日
 ※休業等実施日数がそのまま累積されるものではありません。



※雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の申請方法等を取りまとめた「雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金ガイドブック」の平成22年2月10日現在のものが、厚生労働省ホームページに掲載されており、様式、記載方法、注意点が記載されておりますので、ご参考にしてください。