

## 雇用調整助成金 Q & A

雇用調整助成金はどのような時に利用できるのか。

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急激な事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業若しくは教育訓練又は出向により労働者の雇用を維持し、事業主が休業手当等を支払った場合に利用できます。

雇用調整助成金支給対象事業主とは。

休業・教育訓練・出向を実施することによって、雇用の維持を図った次の①、②に該当する雇用保険適用事業所の事業主です。

- ① 生産量（額）、販売量（額）又は売上高等事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少している事業所の事業主。

(例)

|     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| 27年 | 3月  | 4月  | 5月  | 平均  |
| 生産高 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 28年 | 3月  | 4月  | 5月  | 平均  |
| 生産高 | 100 | 100 | 70  | 90  |

※ 5月の減少が大きく、平均10%以上の減少となるので、3か月を待つことなく6月から本助成金の利用が可能です。

- ② 雇用保険被保険者数及び当該事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標の最近3か月間の平均値が前年同期に比

べ 5 %を超えかつ 6 名以上（中小企業事業主の場合は 10 %を超えかつ 4 名以上）増加していない事業所の事業主。

中小企業事業主とは。

小売業 …資本金 5,000 万円以下または従業員 50 人以下  
サービス業 …資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下  
卸売業 …資本金 1 億円以下または従業員 100 人以下  
その他の業種…資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下

支給対象労働者は。

雇用保険適用事業所における雇用保険の被保険者が支給対象労働者です。

ただし、次の①～③のいずれかに該当する者を除きます。

- ① 休業等の日の属する判定基礎期間の初日の前日又は出向を開始する日の前日まで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 か月未満である者
- ② 解雇を予告された者
- ③ 日雇労働被保険者

派遣労働者は対象労働者に含まれるのか。

派遣元事業所において、雇用保険の被保険者となっており、支給対象要件を満たす場合は対象労働者に含まれます。

なお、計画届、支給申請は派遣元事業所が行うこととなります。

支給対象となる休業とは。

支給対象期間内において、支給対象労働者について実施される休業であって、次の①～②に該当するものです。

- ① 手当の支払いが労働基準法第26条に違反していないものであること。
- ② 短時間休業にあつては、当該事業所における対象労働者全員について、1時間以上、一斉に行われるものであること。

受給できる額は。

休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金に相当する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2分の1（中小企業の場合は3分の2）の額です。ただし、雇用保険基本手当日額の最高額（7,810円）が限度になります。

教育訓練を実施した場合は1人1日当たり1,200円加算します。

支給対象期間、支給限度日数は。

支給対象期間…事前届出の際に事業主が指定した雇用調整の初日から  
起算して1年間

支給限度日数…休業等を実施する場合、1年間で100日（3年間で150日）です。

また、出向の場合は、対象期間の初日から1年間です。

受給するには。

支給の対象となる休業等または出向の実施について、事前に労働局又はハローワークへ届ける必要があります。

詳細については、県内ハローワークや岡山労働局雇用対策課へご相談ください。