

「中小企業緊急雇用安定助成金」について

第2回 事業主が教育訓練を実施する場合

社会保険労務士 山口恵美子

はじめに

従来の雇用調整助成金制度が見直され、中小企業向けに**中小企業緊急雇用安定助成金**（以下「本助成金」という。）制度が創設されました（平成20年12月から当面の間の措置。）。この制度について、第1回（5月号）では、支給要件、特に「事業主が休業を行った場合」について、支給を受けることのできる額及び事前届出を中心に取り上げました。第2回では、事業主が教育訓練を実施する場合及び実際に判定基礎期間（※1）に休業等（「休業又は教育訓練」のこと。）を行ったときの申請について取り上げていきたいと思います。なお、出向については、誌面の都合上、割愛させていただきますので、所轄ハローワーク又は社会保険労務士にご確認下さい。

※1 「判定基礎期間」…暦月（賃金締切日として毎月一定の期日が設けられている場合は、賃金締切期間）をいいます。休業及び教育訓練を実施した場合の本助成金の支給申請はこの期間を単位として行います。

1 支給対象となる教育訓練とは…

本助成金の支給対象となるのは、一定の要件を満たした休業、教育訓練又は出向です。前回は「休業」について主な要件を確認しましたが、この休業を行うことによって、「従業員のモチベーションが下がる。」或いは、所属部門によって休業の有無や日数に差がある場合は「休業をしない部門も休日に作業をしているような状態になり、企業全体の作業効率がダウンしてしまっている。」といった問題も発生しているようです。そのような問題への対応策の1つが「教育訓練」を行うことといえます。「教育訓練」を行うことにより、労働者のモチベーションを維持するとともに、訓練内容によっては、労働者のスキルアップによる企業の業務範囲の拡大等も期待できます。

支給対象となる「教育訓練」は、職業に関する技能、知識又は技術を取得又は向上させることを目的とする教育、訓練及び講習等で、所定労働日の所定労働時間内に実施されるものをいいます。

教育訓練の要件

- イ 事業主が自ら指定した対象期間内（1年間）（※2）に行われるものであること。
- ロ 所定労働日の所定労働時間に全一日にわたり行われるものであること（事業所内で行う場合）。
- ハ 就業規則等に基づいて通常行われる教育訓練ではないこと。
- ニ 労使間の協定（※3）による教育訓練であること。
- ホ 教育訓練実施日に支払われた賃金の額が、労働日に通常支払われる賃金の額に0.6を乗じて得た額以上であること。

また、「職業に関する」とは、現在就いている職業に直接関係するものに限らず、現在就いている職業に関連する周辺の技能、知識に関するものも含まれる他、事業活動の縮小等に伴い配置転換をする場合に必要な訓練も含まれます。具体的には、前ページの要件を満たしている必要があります。

なお、支給対象となる「教育訓練」に関する厚生労働省の「教育訓練の判断基準」は次のとおりです。

●教育訓練の判断基準について

助成金の対象とならない教育訓練

- イ 当該企業において通常の教育カリキュラムに位置付けられているもの。
(例)入社時研修、新任管理職研修、中堅職員研修
- ロ 法令で義務付けられているもの。
(例)安全衛生法関係(労働安全衛生法第59条、第60条に該当するものに限る。)
- ハ 転職や再就職の準備のためのもの。
- ニ 教育訓練科目、職種等の内容に関する知識又は技能、実務経験、経歴を有する指導員又は講師(資格の有無は問わない。)により行われるものではないもの。
- ホ 講師が不在であり、かつ、ビデオやDVD等を視聴するもの。

助成金の対象となる教育訓練

当該企業において、通常の教育カリキュラムに位置付けられていない限り、次の例のようなものについては、教育訓練として認められます。

[例]技能向上、フォークリフトやクレーン等の技能講習、経営哲学、マーケティング手法、品質向上やQCサークルのスキルアップ、語学、新分野進出に関する業務内容、ISO、コーチング技法、OA関係、財務分析、モチベーションの向上、メンタルヘルス対策、人事・労務管理、リーダーシップ能力開発、コミュニケーション能力開発

また、教育訓練の種類としては、①事業所内訓練、②外部研修、③委託訓練の3種類があります。種類によって、準備する書類が異なりますので、所轄ハローワーク等に確認してください。

※2 「対象期間」…例えば、休業開始日が平成21年5月1日の場合、対象期間は平成21年5月1日から平成22年4月30日までとなります。

※3 「労使間の協定」…労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者(代表者選任の証明書類が必要)との間で書面により行います。

〔参考〕訓練の種類について

イ 事業所内訓練

事業主が自ら事業所内で実施するものであって、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して行われるもの。

ロ 外部研修

職業能力開発促進法第16条に規定する公共職業能力開発施設、同法第47条に規定する指定試験機関、学校教育法第1条に規定する各種学校、社団法人又は財団法人、中央労働災害防止協会等の施設において実施するもの。

ハ 委託訓練

事業主団体等に委託して実施するもの（事業主団体等と委託契約を締結し、当該契約に基づいて実施されるものであること）。

★前記ロ、ハについては、自社内に、適当な会議室や研修室がない場合又は適切な講師がいない場合には、特に有効といえます。

2 教育訓練を実施した場合に支給を受けることのできる額は…

教育訓練を実施した場合に支給を受けることのできる額は、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**5分の4**（休業した場合と同様に（第1回⑥参照。）、1人1日当たり雇用保険の基本手当日額の最高額（平成20年8月～平成21年7月までは7,730円）が限度。）に、訓練費として1人1日当たり、**6,000円を加算した額**です。

3 事前届出

支給対象となる「教育訓練」を実施する場合には「休業」と同様に、事前に所轄ハローワークを経由して都道府県労働局長へ届け出る必要があります。教育訓練を実施する場合には、「休業等実施計画(変更)届」（第1回資料2参照）及び「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（第1回資料3参照）等を提出し、支給対象となる事業主に該当することの確認を受けることとなります。なお、事前の届出が行われなかった場合は、支給対象となりません。

また、「教育訓練」の場合、教育訓練の内容によっては助成金の支給対象となりません。その際は、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**5分の4**も支給できないこととなりますので、教育訓練の内容が対象となるか未確認の段階では、「休業等実施計画(変更)届」を「休業」で提出し、確認できた段階で、「休業」から「教育訓練」への変更を届け出た方がよいようです。ただし、変更届は、変更に係る実施日前に提出しなければなりません。

4 休業等を行った場合の支給申請

支給対象となる休業等を実施し、助成金の支給申請をする場合には、判定基礎期間ごとに末日の翌日から1ヵ月以内に労働組合等の確認を得て（「休業手当支給状況確認書」（資料9参照）、「休業・教育訓練協定確認書」）、「中小企業緊急雇用安定助成金（休業等）支給申請書」（資料7参照）、「中小企業緊急雇用安定助成金（休業・教育訓練）助成額算定書」（資料8参照）等

を所轄ハローワーク経由で都道府県労働局の長へ提出します。予約制のハローワークもありますので、事前に確認をしておくことが必要です。なお、提出に必要な書類については、資料6をご参照下さい。

支給申請の際には、資料6にも記載してありますが、提出書類の記載内容を確認するために、①賃金台帳（休業手当と通常労働日に支払われた賃金、手当等を明確に区別して記載したもので、判定基礎期間を含め前4ヵ月分が必要）の原本及び写し、②出勤簿又はタイムカード（休業日（時間）、通常労働日がそれぞれ明確に区分して表示されているもの）の原本及び写し、③休暇・欠勤・出張伺・旅費精算書（休暇、出張の内容が明らかになるもの）等の原本及び写し、④判定基礎期間の初日が属する年度の前年度確定保険料分の労働保険概算・確定保険料申告書又は労働保険料算定基礎賃金等の報告書及び労働保険料納入通知書なども必要となります。

なお、現在、支給申請から助成金が支給されるまでには3ヵ月程度かかるようです。

5 本助成金制度の拡充

平成21年3月30日から景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、その雇用する労働者や役務の提供を受けている派遣労働者の雇用の安定を図るため、休業等の実施により本助成金を受給する事業主のうち、解雇等を行わない事業主について助成率が上乘せされるよう制度が拡充されました。助成率は、次の要件を満たした場合に上乘せされます。

解雇等を行わない事業主について助成率上乘せの要件

- イ 判定基礎期間の末日における事業所労働者数が、比較期間（初回の計画届提出日の属する月の前月から遡った6ヵ月間）（※4）の月平均事業所労働者数と比して5分の4以上であること。
- 判定基礎期間とその直前6ヵ月の間に事業所労働者の解雇等（有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む）を行っていないこと。

通常の助成率は5分の4ですが、前記の要件を満たした場合には、上乘せ後の助成率が**10分の9**となります。ただし、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10分の9が、1人1日当たり雇用保険の基本手当日額の最高額（平成20年8月～平成21年7月までは7,730円）を超える場合の助成額は、1人1日当たり雇用保険の基本手当日額の最高額となります。

支給手続きですが、本助成金の支給申請書提出時に「雇用維持事業主申告書」を併せて提出することが必要となります。

- ※4 「比較期間」…例えば、初回の判定基礎期間が平成21年5月1日～平成21年5月31日、初回の計画書提出日が平成21年4月15日、賃金締切日が毎月末日の場合、比較期間は平成20年10月1日～平成21年3月31日となります。

おわりに

第1回でもお話しましたが、この制度は、世界的な金融危機や景気の変動などの経済上の理由による企業収益の悪化の影響を受けて、生産量が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた中小企業事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成するというものです。したがって、まず事業主が休業手当等を労働者に支払うことになります。その後、判定基礎期間ごとに末日の翌日から1ヵ月以内に支給申請します。つまり、休業手当等を労働者に支払ってから、本助成金が支給されるまでに、4ヵ月程度は見ておく必要があるということになります。また、休業による企業内の作業効率の低下や労働者のモチベーションの低下も考えられますし、更に、事前届出や申請の時期によっては助成金の支給要件等が変更されている場合もありますので、本助成金を利用する場合は、所轄ハローワーク、社会保険労務士又は相談会を行っている行政機関等にお問合せやご相談されることをお勧めいたします。

なお、本助成金制度は、中小企業事業主向けに雇用調整助成金の助成内容等が拡充された制度です。中小企業事業主に該当しない場合は、雇用調整助成金制度の支給要件等をご確認下さい。

助成金の概要（平成20年12月から当面の間の措置）

【主な支給の要件】

- (1)①最近3ヵ月の売上高又は生産量等がその直前3ヵ月又は前年同期比で減少していること。
②前期決算等の経常利益が赤字であること（生産量等が5%以上減少している場合は不要。）
 - (2)①休業の場合
従業員の全一日の休業又は事業所全員一斉の短時間休業を行うこと
（平成21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毎に1時間以上行われる休業（特例短時間休業）についても助成の対象となります。）
 - ②教育訓練の場合
所定労働日の所定労働時間に全一日にわたる教育訓練を行うこと
 - ③出向の場合
3ヵ月以上1年以内の出向を行うこと。
- *実際にはもっと細かい要件があります。

【支給を受けることのできる額】

- (1)休業を行う場合
休業手当相当額の4/5（上限あり）
支給限度日数：3年間で300日（最初の1年間で200日分まで）
- (2)教育訓練を行う場合
前記(1)の金額に1人1日6,000円を加算
- (3)出向の場合
出向元で負担した賃金の4/5（上限あり）

平成21年4月25日現在

(完)

平均賃金及び休業手当計算書

氏名	判定基礎期間(平成20年 5月 1日 ~ 平成21年 5月31日)				合計	② ①欄 に 対 し て の 総 日 数	③ ①欄 に 対 し て の 平 均 賃 金 額 (①の合計 ÷②)	④ ①欄 に 対 し て の 労 働 日 数	⑤ ①欄 に 対 し て の 平 均 賃 金 額 (①の合計 ÷④×0.6)	⑥ 平 均 賃 金 月 給 者 は ③、日給・時 間給者は③ と⑤を比べ 高い方	⑦ 労働基準法 第26条に 基づく休業 補償額 (⑥×0.6)	⑧ 算出方法	事業所名(山口工業株式会社)		備考
	①前3ヶ月の賃金総額		⑨ 休業手当額	⑩ 休業 日数									⑪ 休業手当総 額(⑨×⑩)		
	2/1~2/28 (2月分)	3/1 ~3/31 (3月分)												4/1~4/30 (4月分)	
青木 次郎	275,000	270,000	265,000	810,000	89	9,101.12		9,101.12	5,461	平均賃金の85%	7,736	6	46,416		
市川 哲夫	180,000	180,000	170,000	530,000	89	5,955.05		5,955.05	3,573	平均賃金の85%	5,062	6	30,372		
上野 和男	210,000	205,000	195,000	610,000	89	6,853.93		6,853.93	4,112	平均賃金の85%	5,826	6	34,956		
遠藤 貴明	205,000	207,000	200,000	612,000	89	6,876.40		6,876.40	4,126	平均賃金の85%	5,845	6	35,070		
米村 拓也	200,000	197,000	196,000	593,000	89	6,662.92		6,662.92	3,998	平均賃金の85%	5,663	6	33,978		