

雇用調整助成金の概要

○ 目 的

景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成するもので、失業の予防を目的としています。

○ 支給対象事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

① 雇用保険の適用事業の事業主

② 事業活動を示す指標が次のとおりであること。

売上高又は生産量の最近 3 か月間の月平均値がその直前 3 か月間又は前年同期に比べ 5 % 以上減少していること。

③ それぞれ次のいずれにも該当する休業等（休業（従業員の全一日の休業または事業所全員一斉若しくは従業員毎の短時間休業をいいます。）及び教育訓練）又は出向（3 か月以上 1 年以内の出向をいいます。）

を行い、休業手当若しくは賃金を支払い、又は出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担する事業主

a 対象期間内（事業主が指定した日から 1 年間）に実施されるもの

b 労使間の協定によるもの

c 事前に管轄都道府県労働局又はハローワークに届け出たもの

d 雇用保険の被保険者（雇用保険の被保険者としての期間は問いません）及び被保険者以外の者であって 6 か月以上雇用されている者を対象としていること。

e 休業について、休業手当の支払いが労働基準法第 26 条に違反していないこと

f 教育訓練について、通常行われる教育訓練ではないこと

g 出向について、出向労働者の同意を得たものであること

○ 支給内容

・ 支給額

休業等（休業及び教育訓練）	出向
厚生労働大臣が定める方法により算定した休業手当又は賃金相当額（1 人 1 日） × 下記の助成率 教育訓練は上記に加えて訓練費として、1 人 1 日あたり 1,200 円を加算	出向元事業主が負担した賃金相当額 × 下記の助成率
2/3	2/3

・ 支給限度日数

3 年間で 300 日（最初の 1 年間で 200 日まで）

※休業等規模要件及びクーリング期間は廃止

平成 20 年度経済対策等に係る雇用調整助成金制度の見直し

平成20年度当初		1次補正 (12月1日から実施)	生活対策・生活防衛対策 (12月実施分)	生活対策・生活防衛対策 (二次補正成立後)
生産量要件	大企業	最近6か月の生産量が 前年同期比 10%以上減	最近3か月の生産量が 前年同期比5%以上減 ・ 最近3か月の生産量が 直前3か月又は前年同期比減 ・ 前期決算等が赤字 (生産量が5%以上減の 場合は不要)	生産量要件につい ては「売上高又は生 産量」で把握
	中小企業			
雇用量要件	大企業	最近6か月の雇用量が 前年同期比不増	撤廃	
	中小企業			
助成率	大企業	1/2		2/3
	中小企業	2/3		
教育訓練費	大企業	1,200円		
	中小企業			
支給限度日数		1年間 100日 3年間 150日	1年間 100日 3年間 150日(大企業) 200日(中小企業)	1年間 200日 3年間 300日
		クーリング期間		あり
休業規模	大企業	1/15以上		撤廃
	中小企業	1/20以上		撤廃
対象労働者	被保険者期間6か月以上		被保険者：期間を問わず全員 被保険者以外：雇用期間6か月以上	
短時間休業	以下の休業が対象 ・事業所単位で1時間ごと ・労働者単位で1日ごと			以下の休業を追加 ・労働者単位で 1時間ごと

(注1) 平成 20 年 12 月 1 日以降の中小企業についての記載は、中小企業緊急雇用安定助成金の内容である。
(注2) クーリング期間・・・従来の雇用調整助成金は、制度利用後 1 年経過するまでの期間は再度制度利用することができない。
(注3) 休業規模・・・休業延日数が所定労働延日数の一定割合以上とならない場合は助成対象とならない。