

中小企業緊急雇用安定助成金のご案内Ver.6.1

株式会社北見式賃金研究所
社会保険労務士法人北見事務所

「中小企業緊急雇用安定助成金」とは

- 景気変動等により企業収益悪化
- 生産量の減少により、事業縮小が必要
- そのために一時的に休業、教育訓練等を行わざるを得ない状況に……



休業日等に発生した手当・賃金を補助する助成金

助成金の大前提① 生産量の要件

休業等開始前最近3ヶ月の売上高又は生産量などが
前年同月比 又は 直前3ヶ月で
5%以上減少していること
(前期決算の経常利益が赤字の場合、5%未満の減少でも可)

		前年同月比		直近3ヶ月	
		5%以上減少	5%未満減少	5%以上減少	5%未満減少
前期決算 経常利益	黒字	○	×	○	×
	赤字	○	○	○	○

「前期決算等の経常利益が黒字で生産量の減少が5%未
“以外”の事業所は、該当！

助成金の大前提② 雇用量の要件廃止

~~休業等開始前最近3ヶ月の雇用保険加入者などが
前年同月比で増加していないこと~~



12月当初の段階では存在した**この要件は撤廃された！**

⇒健全な企業活動を行い続けるために、増産を見込んで
従業員数を増やしていた企業も該当できることになった

生産量の要件

■ 生産量等の減少とは？

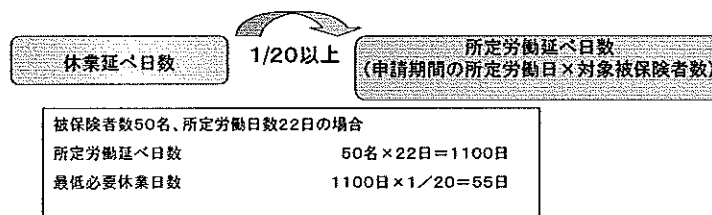
「景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由」によるものが対象

以下の理由は対象とされない

1. 例年繰り返される季節的変動
2. 事故・災害等により施設・設備が被害を受けたことによるもの
3. 法令違反等による行政・司法処分により事業停止となったもの

必要最低休業日数(1/20要件)の撤廃

- 従前の要件・・・休業延べ日数が所定労働延べ日数の1/20以上であること



この要件も撤廃された！

「対象被保険者」とは

- 原則・・・休業実施事業所の雇用保険加入者全員
- 雇用保険加入者であっても「対象被保険者」から除かれる者
 1. 解雇予告されている者
 2. 特定求職者雇用開発助成金など、8種類の助成金支給対象者
- 雇用保険未加入であっても「対象被保険者」に算入する者
 1. 6か月以上の雇用期間があり
かつ
 2. 週20時間以上の所定労働時間である者

「休業」と認定される主な要件

- 内容 ⇨ 所定労働日の全1日にわたる休業(部門毎等交替可)
又は
対象被保険者全員一斉又は従業員毎に1日1時間以上
行われる短時間休業
- 賃金 ⇨ 法定以上の休業手当が支払われていること
(教育訓練の場合は「通常の賃金の60%以上」)
- 労使協議 ⇨ 労使間の休業協定の締結必要
(教育訓練の場合は教育訓練協定)
- 以下の者の休業は支給対象の休業とはならない
出勤簿などで時間管理を行っていない者など
(残業代支給対象外の管理職、定額残業代支給者など)

支給額は？

- 「休業手当・賃金相当額」の4/5(実際の支払金額の4/5ではない)
- 「休業手当・賃金相当額」とは
1年間の雇用保険加入者の1人1日あたりの賞与も含めた平均賃金を算出
↓
算出額に事業所の休業協定の休業手当支給率を掛けて1日あたりの基準賃金額を特定
↓
この基準賃金額の4/5が支給額となる
(原則の計算方法のため、事業所により若干差異があります)
- 但し上限あり(雇用保険の基本手当上限額相当 7,730円)
- 教育訓練の場合、1人1日につき6,000円が加算される
- 支給限度日数…最初の1年間は対象被保険者数×200日の休業が上限

助成金支給の具体例1(前提)

A社:従業員55名(内特定求職者助成金対象者4名、解雇予告者1名)

→対象被保険者50名(55-4-1=50)

■ 支給額的前提

- ①前年度1年間の賃金総額
(雇用保険料申告の算定基礎額)
198,000,000円
- ②前年度1年間の平均雇用保険被保険者数
55名
- ③年間所定労働日数
260日
- ④1名1日あたりの平均賃金(①÷②÷③)
13,846円
- ⑤休業手当の支給率 通常の賃金の80%
- ⑥基準賃金額
 $13,846円 \times 80\% = 11,077円$
- ⑦⑥×4/5(11,077円×4/5)
8,862円(≧上限額7,730円)
- ⑧休業1人1日あたり助成額7,730円

■ 日数の前提

対象期間(1年目)の
支給限度日数



10,000日
(50名×200日)

助成金支給の具体例2(支給額)

■ 全員休業、休業日数月2日の場合

休業予定実人数	50名
休業予定日数	2日
月間休業延日数	100日(50名×2日)
助成金額	773,000円(7,730円×100日)

■ この休業を1年間継続した場合の概算

支給金額	9,276,000円(773,000円×12月)
支給延日数	1,200日(100日×12月)
	↓
	(支給限度日数10,000日以内)

時間外労働等の注意点

■ 期間中に時間外労働・休日労働が発生した場合

↓
該当期間の休業日数から時間外労働・休日労働時間が差し引かれる
↓
差し引かれた休業日数が支給対象の日数となる

■ 但し、以下の残業・休日労働は差し引かれないことがある

- ↓
1. 届出時点では予期し得ない突発的なもの、保全業務・月例検査など定期的なもの
 2. 休業を行わない部署で発生した時間外労働
(内容によっては相殺対象となることもあり)

残業の影響例(支給額への影響)

- 全員休業、休業日数月2日の場合

休業予定実人数	50名
休業予定日数	2日
月間休業延日数	100日
助成金額	773,000円(7,730円×100日)

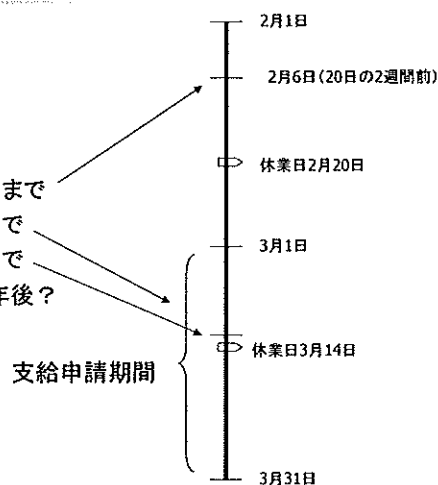
- 申請月に20名が各2時間残業した(所定労働時間8時間)

延残業時間	40時間(20名×2時間) → 休業日数から控除される時間
日数換算すると	5日(40時間÷8時間)
支給対象休業延日数	95日(100日-5日)
助成金額	734,350円 ⇒ 38,650円減額

計画届出・支給申請の流れ

- 賃金締切日末日
- 休業初日2月20日
- 3月1日以降の休業初日3月14日

初回実施計画届出・・・原則2月6日まで
 初回支給申請・・・3月1日～31日まで
 2回目実施計画届出・・・3月13日まで
 初回助成金の支給・・・3ヶ月～半年後？



コンプライアンス遵守の確認①(事後の調査)

■ 会計検査院の調査



支給後5年間に実施の可能性

各種帳票の精査
電力使用状況の調査
等々...

} 詳細な調査!



不正が発覚した場合、助成金の返還等の処分!

コンプライアンス遵守の確認②(届出関連)

■ 就業規則の届出



10名以上の事業所は届出義務あり

- 36協定(時間外労働協定)の届出
- 1年単位変形労働時間協定の届出



36協定、1年単位協定は毎年届出必要

コンプライアンス遵守の確認③(時間外手当)

- 適正な時間外手当の支払



サービス残業はないか？

- 深夜勤務手当の支払



管理監督者へも支払義務あり

- 休日出勤手当の支払



“消えた振替休日”はないか？

コンプライアンス遵守の確認④(その他)

- 名ばかり管理職問題
- タイムカードの適正管理
- 雇用保険への適正な加入
- 労災保険料の適正な支払い

問い合わせ先

- 愛知県

愛知労働局 あいち雇用助成室

〒460-0008 名古屋市中区栄二丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング14階

TEL 052-219-5519 FAX 052-219-5543

- 岐阜県

事業所を管轄するハローワーク

(岐阜職安管轄の事業所は岐阜労働局)

- 三重県

事業所を管轄するハローワーク