

月刊労務パーパ

ふとした疑問はここで解決!
 ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 6

中小企業緊急雇用安定助成金

「災害時の助成金」

仕事がなく、仕方も無く、休業手当を支払い社員を休ませることに……

長引く景気の低迷や大震災により、仕事の受注が減少したり原材料の仕入れが困難になり、自分の会社の経営状況の分析の後、余分なコスト削減などの努力をしてもなお売り上げや利益が……解雇者を出さず努力をしてきたが……いよいよリストアップか……。今まで貢献してくれていた社員をリストアップするのは会社にとってマイナスです。解雇や賃金カットの前に社員に休んでもいい（休業をさせる）、労働基準法にもとづく休業手当を支払い、雇用の維持をはかりながら経営を安定させる。今では「社員を休ませる企業」「雇用を安定を重視する企業」となっています。

前提となる要件

では、その要件は……と、①雇用保険加入の会社であること。②景気の変化や経済上の理由、震災の影響（季節的な変動は除く）であること。③それに伴う事業活動の縮小であること。④休業手当を支払う対象者が雇用保険の加入者であり退職予定でないこと（解雇や依拠退職）。実際の要件で、手続の際に一番大事なのは、事業活動の縮小の具体的な要件です。売上高または生産量などの最近3ヶ月（休業開始予定より前）の月の平均値が、その直近3ヶ月（最近3ヶ月の前3ヶ月）×図1要件①、または前年同期（前年の同3ヶ月）×図1要件②と

比べて5%以上減少していることという条件を満たす事です。ただし、前期決算（直前）等の経常損益が赤字であれば5%未満の減少でも可能）×図1要件③と……

図1 平成23年8月の資金繰りから助成金の利用を開始する場合（以7月（11月））

を満たせば90%（上限あり）となります。支給額の算定基準となる賃金は、前年度の労働保険料の計算をする際の賃金が基になります。支給のためには事前に管轄のハローワークに休業に関する「計画届」、「休業協定書」等を作成し提出します。そして、その計画届に従い休業が行われ、協定書通りの休業手当を支払われ、その確認としての賃金

を満たせば90%（上限あり）となります。支給額の算定基準となる賃金は、前年度の労働保険料の計算をする際の賃金が基になります。支給のためには事前に管轄のハローワークに休業に関する「計画届」、「休業協定書」等を作成し提出します。そして、その計画届に従い休業が行われ、協定書通りの休業手当を支払われ、その確認としての賃金

h-office@js3.so-net.ne.jp
 TEL 018-863-7300
 FAX 018-863-7303
 発行所 秋田県秋田市山崎町2-61
 社会保険労務士法人 堀井事務所
 本誌掲載の記事・写真などの著作権
 転載・配付を禁じます。
 ©社会保険労務士法人 堀井事務所
 編集責任者 堀井 潤

（社会保険労務士 佐々木 健）

「県」が助成金利用を促進

期間限定「雇用維持奨励金」

雇用維持に対し努力している事業主を対象に、県が期間限定の「雇用維持奨励金」を支給するとの発表を行っています。対象となるのは「雇用調整助成金」

と「中小企業緊急雇用安定助成金」です。内容として「助成金の申請を社会保険労務士に依頼すると、初年度4月1日から同年9月30日の期間内になければいけない」という「期間限定」の奨励金であるという事です（図2）。図1①から③の要件のいずれかを満たす事が要件になっているこの助成金においては、申請書の提出月によって比較する月が変わるので注意が必要で、今後、休業と助成金利用をお考えの場合には早めの相談をよろしくお願致します。

所長の一言

厚生労働省関係のこともあり得ます。前に内定していた助成金は雇用維持、雇入れについて、新規雇入れ、創業者、雇用改善の目的に合致する場合は、ハローワークが通知し、その申請・請求はありましたか、様々な事情から、該当するかどうかは企業自身で検索しなければなりません。新規雇入れによる助成金は、ハローワーク実施してから、「手順を踏んでいけば助成金対象となったか」という要となります。募集（所長 堀井 潤）

「助成金」の財源って?

雇用保険料には事業主だけが負担する部分があります。これは、事業主が行う失業の予防対策（解雇者を出さない為の対策……まさに中小企業緊急雇用安定助成金）などの様々な措置を講じた事業主の方に、助成金として支給すること等を目的の一つとしているので、その対策にあたる費用を雇用保険料として全額事業主から徴収しているのかでしようか。

図2 雇用維持奨励金の支給要件

