

## 鳥インフルエンザに伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合の雇用調整助成金の利用について

### 【概要】

雇用調整助成金(中小企業緊急雇用安定助成金を含む。)は、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、従業員の雇用を維持するために、一時的に休業等を行った場合、当該休業に係る休業手当相当額等の一部を助成する制度です。本助成金は、鳥インフルエンザ被害拡大に伴う経済上の理由で事業活動が縮小した場合についても利用することができます。

※ 鳥インフルエンザを直接的な理由(法令上の制限、感染予防等を理由とするもの)とした事業活動の縮小については、「経済上の理由」に該当しないため、本助成金の対象になりません。

### (具体的な活用事例)

- 鳥インフルエンザの感染により、大量の殺処分が行われたため、鶏肉や鶏卵の加工・運搬を行う事業所(法令等による制限を受けている事業所を除く)や、鶏舎の各種設備の施工・保守を行う事業所の事業活動が縮小した場合。
- 移動制限等の法令上の制限が解除された後においても、新たに種鶏や採卵鶏等が購入できないなど鳥インフルエンザ被害前の規模で事業を再開できない事情があり、これに伴い事業活動が縮小した場合。
- 鶏の大量殺処分により、飲食店等において鶏肉・鶏卵などの入手が困難になり、結果的に売上高が減少した場合。

※ 本助成金の利用に当たってはいくつか要件がありますので、事前に下記宮崎労働局職業対策課雇用開発係(助成金申請受付コーナー)へお電話ください。

### 〔雇用調整助成金問合せ先〕

宮崎労働局職業安定部職業対策課 雇用開発係(助成金申請受付コーナー)

連絡先電話番号:0985-38-8824

## 霧島山(新燃岳)噴火に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合の雇用調整助成金の利用について

### 【概要】

雇用調整助成金(中小企業緊急雇用安定助成金を含む。)は、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、従業員の雇用を維持するために、一時的に休業等を行った場合、当該休業に係る休業手当相当額等の一部を助成する制度です。本助成金は、霧島山(新燃岳)噴火被害拡大に伴う経済上の理由で事業活動が縮小した場合についても利用することができます。

※ 霧島山(新燃岳)噴火を直接的な理由(入山規制、避難勧告、施設の破損等を理由とするもの)とした事業活動の縮小については、「経済上の理由」に該当しないため、本助成金の対象になりません。

(具体的な活用事例)

- 入山規制が敷かれている範囲外の旅館や商店等において、入山規制の影響を受けて観光客が減少したことにより、売上高が減少した場合。
- 入山規制の範囲内にあり、避難勧告が出されている旅館や商店等において、いずれも解除された後においても、風評被害により観光客が減少し、売上高が減少した場合。
- 降灰の影響により農作物の供給が滞ったことに伴い、小売業や流通業の事業活動が縮小した場合。

※ 本助成金の利用に当たってはいくつか要件がありますので、事前に下記宮崎労働局職業対策課雇用開発係(助成金申請受付コーナー)へお電話ください。

〔雇用調整助成金問合せ先〕

宮崎労働局職業安定部職業対策課 雇用開発係(助成金申請受付コーナー)

連絡先電話番号:0985-38-8824

# 雇用調整助成金について

## 【目的】

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、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相当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①～③に該当する事業主です。

- ① 雇用保険の適用事業の事業主
- ② 次のいずれかの生産量要件を満たす事業主
  - I 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。
  - II 円高の影響により売上高又は生産量の回復が遅れている事業所の事業主であり、生産量等の最近 3 か月間の月平均値が 3 年前同期に比べ 15% 以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること（ただし、対象期間の初日が平成 22 年 12 月 14 日から平成 23 年 12 月 13 日までの間にあるものに限る）。
- ③ それぞれ次のいずれにも該当する休業等又は出向（3 か月以上 1 年以内の出向をいいます。）を行う事業主
  - 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）を対象とするもの
  - 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休業手当又は賃金相当額 × 3 分の 2（※1、※2、※3）</li> <li>・ 教育訓練は上記に加えて訓練費として、1 人 1 日当たり 4,000 円を加算</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出向元事業主が負担した賃金相当額 × 3 分の 2（※1、※2、※3）</li> </ul>

（※1） 1 人 1 日当たり雇用保険基本手当日額の最高額（平成 22 年 8 月 1 日現在 7,505 円）が限度となります。

（※2） 以下のいずれの要件も満たした場合に助成率を 2/3 から 3/4 へ上乘せします。

（休業等の場合）

- ① 判定基礎期間（賃金締切期間）の末日における事業所労働者数（受け入れている派遣労働者を含む。以下同じ。）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 か月間）の月平均事業所労働者数と比して 4/5 以上であること。
- ② 判定基礎期間（賃金締切期間）とその直前 6 か月の間に事業所の労働者の解雇等（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。以下同じ。）をしていないこと。

（出向の場合）

- ① 1 支給対象期の末日における事業所労働者数が、比較期間（出向実施計画届の提出日の属する月の前月から遡った 6 か月間）の月平均事業所労働者数と比して 4/5 以上であること。
- ② 出向実施計画届の提出日から 1 支給対象期の末日までの間に事業所の労働者の解雇等をしていないこと。

（※3） 障害者に関する助成率は 2/3 から 3/4 へ上乘せします。

### ○ 支給限度日数 3 年間で 300 日

（平成 22 年 12 月現在）

## 中小企業緊急雇用安定助成金について

### 【目的】

現下の厳しい経済情勢の中でも従業員の雇用維持に努力する中小企業事業主を支援するため、従来の雇用調整助成金を見直し、平成20年12月1日から創設しました。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①～③に該当する事業主です。

- ① 雇用保険の適用事業所の中小企業事業主
- ② 次のいずれかの生産量要件を満たす事業主
  - I 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か月又は前年同期に比べ5%減少していること（ただし直近の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満の減少でも可）
  - II 円高の影響により売上高又は生産量の回復が遅れている事業所の事業主であり、生産量等の最近3か月間の月平均値が3年前同期に比べ15%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること（ただし、対象期間の初日が平成22年12月2日から平成23年12月1日までの間にあるものに限る）。
- ③ それぞれ次のいずれにも該当する休業等又は出向（3か月以上1年以内の出向をいいます。）を行う事業主
  - 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）を対象とするもの
  - 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休業手当又は賃金相当額×5分の4（※1、※2、※3）</li> <li>・ 教育訓練は上記に加えて訓練費として、1人1日当たり 6,000円を加算</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出向元事業主が負担した賃金相当額×5分の4（※1、※2、※3）</li> </ul>

（※1）1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額（平成22年8月1日現在 7,505円）が限度となります。

（※2）以下のいずれの要件も満たした場合に助成率を4/5から9/10へ上乘せします。

（休業等の場合）

① 判定基礎期間（賃金締切期間）の末日における事業所労働者数（受け入れている派遣労働者を含む。以下同じ。）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か月間）の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること。

② 判定基礎期間（賃金締切期間）とその直前6か月の間に事業所の労働者の解雇等（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。以下同じ。）をしていないこと。

（出向の場合）

① 1支給対象期の末日における事業所労働者数が、比較期間（出向実施計画届の提出日の属する月の前月から遡った6か月間）の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること。

② 出向実施計画届の提出日から1支給対象期の末日までの間に事業所の労働者の解雇等をしていないこと。

（※3）障害者に関する助成率は4/5から9/10へ上乘せします。

#### ○ 支給限度日数 3年間で300日

（平成22年12月現在）