

NEWS

～ 平成 21 年 3 月

岡経営労務事務所／経営労務協会（労働保険事務組合）

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759

URL <http://www.okakeiei.jp>

～昨今の雇用情勢が不安定化していることに伴うお知らせ～

① 「中小企業緊急雇用安定助成金」のご案内

「中小企業緊急雇用安定助成金」が平成 20 年 12 月に創設、その後平成 21 年 2 月に大幅に要件が緩和されました。「中小企業緊急雇用安定助成金」の概要は、

- ・ 生産、売上が一定数以上減少し、
- ・ 休業計画、休業協定等に基づき従業員を休業させた場合で、
- ・ 就業規則に基づき、休業手当（平均賃金の 60%以上）を従業員に支払った場合、
- ・ 国から一部助成が受けられる といったものです。

受給については休業のほか、教育訓練、出向も対象となっております。受給するにあたっては、事前の休業計画を原則休業等開始 2 週間前までに、必要書類をそろえて提出することとされているほか、支給申請にあたっては細かな条件が多数ございます。詳細は同封のパンフレット・サンプルをご参照ください。

概要：厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/koyouiji.pdf>

② 労働者の方を解雇する場合の留意点

使用者が、労働者の方を何らかの理由により解雇しようとする場合については、労働基準法で「少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない」とされています。この 30 日というのは労働基準法での最低基準であり、解雇事由（労働者の責めに帰すべき解雇なのか、使用者が行う整理解雇なのか）によっては別途一定期間の賃金保障や割増退職金を支払うなど別途「手当」を行う場合もあります。

解雇は「手続」的には 30 日前予告（就業規則で別途定められている時は就業規則による）することで足りりますが、解雇が「有効・無効」で争われたとき、「無効」に近ければ近いほど「金銭解決」「現職復帰」といった問題が生じます。