



2009年3月6日 第2009-15号

【発行】J A M

【発行責任者】斉藤 常

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : seisaku.seiji@jam-union.jp

雇調金等の教育訓練に関して厚労省が通達

やたろう議員の奮闘で早期実現

政府は昨年末から、雇用調整助成金および中小企業緊急雇用安定助成金の受給要件緩和、支給率の改善などを次々と実施しており、JAM組合員が働く多くの企業でも活用が進んでいます。一方、こうした助成金の申請に際し、窓口であるハローワークなどの対応に問題があるケースが頻発。JAMや津田事務所に単組から多くのご要望、ご相談が寄せられていました。

教育訓練支給対象基準が不明確

特に多かったのは、教育訓練の支給対象となる「教育・訓練の具体的内容」の基準が不明確であるということでした。申請のために窓口で長時間待たされたあげく「支給対象にならない」「ハローワークでは判断できない」などと言われるケースも多くありました。

雇用調整助成金は、雇用を守りながら危機を乗り越えていくために不可欠な制度であり、特に教

育訓練は労働者にも企業にも大きなメリットがあります。とりわけ現下の「雇用非常時」には、支給対象を絞るのではなく、より幅広く認めるという視点が欠かせません。

職場の声でさらなる改善を

津田やたろう議員は、こうした職場の声に応えて厚生労働省に働きかけを行い、申請の現場で混乱が起きないように、きちんとした基準を早急に示すよう強く求めました。また、「活用させること」を旨として対応するよう都道府県労働局を指導することも強く要請しました。

その結果、本日付で以下の内容の通達が労働局に発出されたところです。JAMの代表である、やたろう議員ならではの大きな成果です。

議員は「これで終わりではない。さらに改善を図っていききたいので、問題が発生したらぜひ報告してほしい」と述べています。

職 開 発 第 0306001号
平成 21年 3月 6日

各都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省職業安定局雇用開発課長

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金における教育訓練の積極的な実施について

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金（以下「雇用調整助成金等」という。）の対象となる教育訓練については、各都道府県労働局によって助成金の支給対象として認められる範囲が非常に狭いという指摘が各方面から寄せられているところであるが、本来、教育訓練は労働者の職業能力の開発と企業の生産性の向上を図る上でも、積極的に実施されるべきものである。

については、下記により、雇用調整助成金等を活用して、より多くの教育訓練が実施されるよう、貴管下担当職員に徹底されたい。なお、下記の基本的な考え方については、今後各労働局の意見を踏まえ、見直すこととしているので、念のため申し添える。

記

1 基本的な考え方

助成対象となる教育訓練は、職業に関する知識、技能若しくは技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育、訓練、講習であり、次のものに該当しない限り、助成金の支給対象として認めること。

就業規則その他の文書（教育規定等）又は当該事業所の経営慣行に基づいて通常行われる教育訓練。

職業訓練指導員免許を有する者その他当該教育訓練科目、職種等の内容についての知識又は技能を有する指導員又は講師により行われぬもの（ただし、外部研修は除く。）。

法令で義務づけられているもの（労働安全衛生法関係の講習）。

現在及び将来にわたり、職業資質の向上とは関係ないと認められるもの。

職務の遂行上、必要不可欠な教育訓練。

定年退職後の職場や自営のために必要とされる教育訓練。

2 支給対象となる教育訓練の具体例

当該企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられていない限り、次のようなものについては、認めること。（具体例）

技能向上、フォークリフトやクレーン等の技能講習、経営哲学、マーケティング手法、品質向上やQCサークルのスキルアップ、語学、新分野進出に関する業務内容、ISO、コーチング技法、OA関係、財務分析、モチベーションの向上、メンタルヘルス対策、人事・労務管理、リーダーシップ能力開発、コミュニケーション能力開発