

「雇用調整助成金の概要と書類記載方法」



黒川経営労務事務所
社会保険労務士 黒川 一郎

〔1〕「休業手当」について (1)

(1) 会社からの指示で休業させる場合

■ 「休業手当」の支払いが必要 (労基法26条)

⇒ 使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は休業期間中当該労働者にその平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならない

■ 平均賃金の算出方法

<原則>

算定事由の発生日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額

算定事由の発生日以前3ヶ月間の総日数

- ・ 算定事由発生日の前日から起算
- ・ 賃金締切日がある場合は、原則直前の賃金締切日から起算

[1]「休業手当」について (2)

<例>

・平均賃金算定発生日:4月1日

1月分給与:26万円(月の総日数31日)

2月分給与:24万円(月の総日数29日)

3月分給与:28万円(月の総日数31日)

⇒ 平均賃金日額 = (26万円 + 24万円 + 28万円) ÷ (31日 + 29日 + 31日) ÷ 8,571円

⇒ 休業手当 = 8,571円 × 0.6 ÷ 5,142円 (1日当たり)

<最低保障額>

パート・アルバイト等労働日数・時間が短い者への対応

3ヶ月の賃金相当額 ÷ 3ヶ月の実労働日数 × 0.6

* 原則方式で算定した額とどちらか高額の方が支給される。

- 緊急事態宣言とは、都道府県知事に対して、多くの人が集まる施設の使用停止や制限を「指示」と「要請」ができる権限を与えるもの



緊急事態宣言による休業が「会社側の都合」に該当するか？



テレワークによる勤務等を検討した上で避けられない休業は休業手当の支払い義務はない「不可抗力による休業」 (厚労省見解)



休業しても給与が支給されず、多くの従業員の生活が困窮



「雇用調整助成金」の活用

〔2〕雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症特例・緊急対応）（1）

（1）概要

新型コロナウイルス感染症の影響により、企業収益の悪化から事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るため一時的に休業させ、「労使間の協定」に基づいて休業手当を支払った場合に、その要した費用を助成するもの

- 休業等の初日が令和2年1月24日～令和2年7月23日までの場合に適用
- 緊急対応期間：令和2年4月1日～6月30日

（2）対象事業主

- 雇用保険の適用事業主（令和2年1月24日時点で事業所設置後1年未満事業主も対象）
- 生産指標要件：最近1ヶ月の売上高等が前年同期に比べて**10%以上**（緊急対応期間は**5%以上**）減少していること
⇒ 原則、計画届の提出のあった月の前月と対前年同月比にて確認
- 休業規模要件：休業等の延べ日数が対象労働者の所定労働日数の
・中小企業：1/20（緊急対応期間は**1/40**）、大企業：1/15（緊急対応期間は**1/30**）以上

（例）所定労働日数：22日、対象労働者10人、1人1日ずつ休業の場合（中小企業）

労働者延日数＝1日×10人＝10人日 労働者の所定労働延日数＝10人×22日＝220人日

10/220 > 1/40 ⇒ 要件満たす

〔2〕雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症特例措置）（2）

（3）対象労働者

- 雇用保険被保険者のみならず被保険者でない従業員も対象（緊急対応期間）
⇒ パートやアルバイトなどの雇用保険に加入していない非正規労働者も対象
- 雇用保険非加入者（アルバイト等）は「緊急雇用安定助成金」の名称で「計画届」等の用紙が異なる。

（4）助成率

⇒ 休業協定書に定める休業手当の補償率に対して

① 中小企業：3分の2

緊急対応期間は**5分の4**（解雇等を行わない場合は**10分の9**）

② 大企業：2分の1

緊急対応期間は**3分の2**（解雇等を行わない場合は**4分の3**）

* 1人当たり日額8,330円が上限

〔2〕雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症特例措置）（3）

（5）手続

■ 通常「計画書」の事前提出が必要であるが6月30日まで事後提出がOK
⇒ 「計画届」を提出した日の前月と前年同月の生産指標を比較する

■ 「計画届」の事後提出1回限り認められている。

（例）

4月、5月に休業を実際実施した後に6月に入ってから事後に4月分、5月分、6月分の「計画届」と4月分、5月分の「支給申請書」を同時に提出する。

この場合の生産指標要件は「計画届」を提出した6月の前月である5月と昨年5月の売上額等を比較し5%以上減少していることが条件となっている。

6月の「支給申請書」は2ヶ月以内に提出する。

〔2〕雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症特例措置）（4）

（6）その他

- 支給日数の上限は通常の場合1年100日だが、緊急対応期間は100日とは別枠で日数を確保（休業した労働者1人でもいた日を「1日」とカウントするのではなく、休業等の延べ日数を「対象労働者」の人数で除して得た日数）

<例>

対象労働者10人、6人が5日ずつ休業

⇒ 休業延べ日数(6人×5日=30日)÷(対象労働者10人)＝「3日」



[2] 雇用調整助成金 (新型コロナウイルス感染症特例措置) (5)

(6) 助成額の算定方法 (緊急対応期間)

- 休業を実施した支給対象者に対して支払われた「休業手当相当額」の
中小企業(5分の4 解雇等ない場合10分の9) 大企業(3分の2 解雇等
ない場合は4分の3)ただし、一人一日あたり雇用保険基本手当日額の
最高額(現在8,330円)が限度となる

<中小企業・解雇無しの例>

平均賃金相当額

×

休業協定書に定める
休業手当の補償率

×

$\frac{9}{10}$

- ◆ 平均賃金相当額・・・前年度の雇用保険料の算定基礎額÷平均雇用保険被保険者数
÷年間所定労働日数
- ◆ 助成金額は、対象労働者の一人一人の休業手当に連動せず、**事業所一律**

<休業における助成額算定例> 1ヶ月4日一斉休業

イ) 前年度の雇用保険料の算定となる賃金総額……97,500,000円

ロ) 前年度1年間の1ヶ月平均雇用保険被保険者数……25人

ハ) 年間所定労働日数(年間休日105日)……260日

二) 平均賃金相当額

$$97,500,000 \div 25人 \div 260日 = 15,000円$$

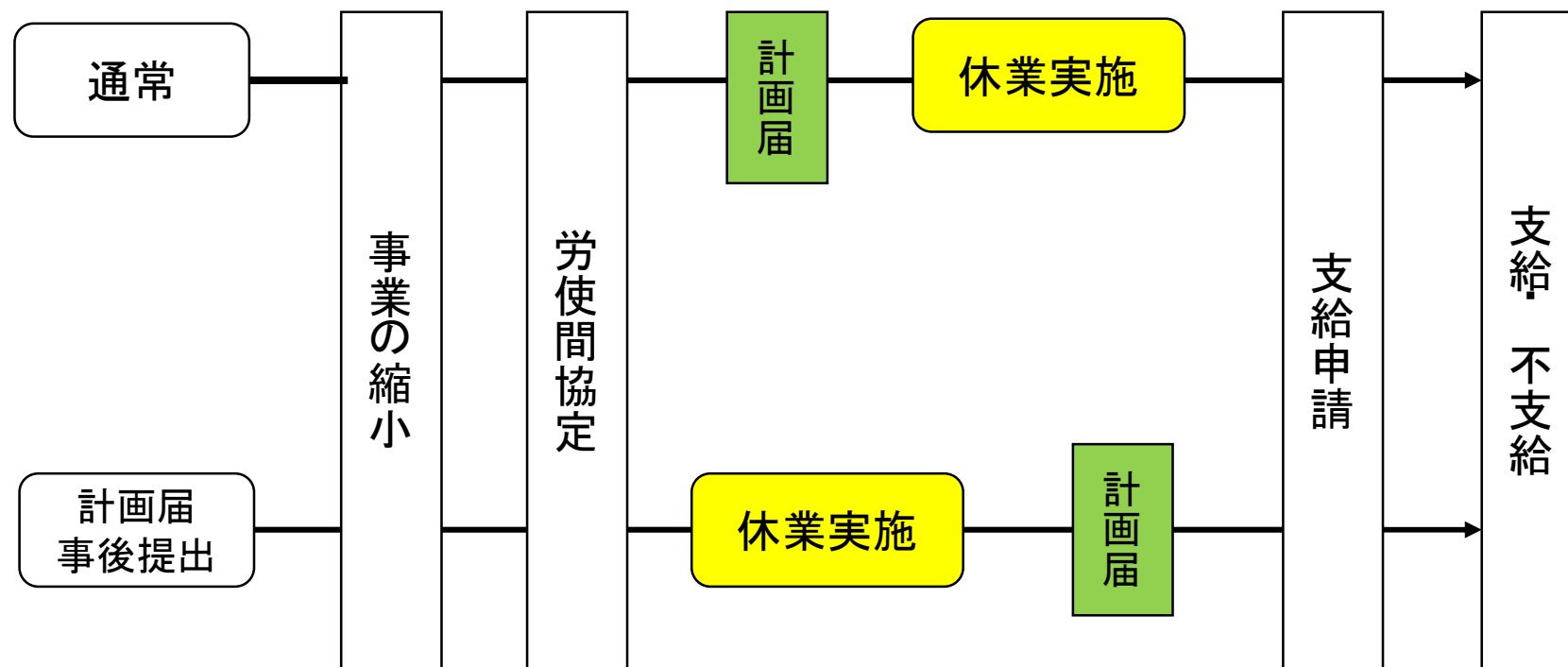
ホ) 休業手当額 (休業補償率80%とする)

平均賃金相当	休業補償率	休業手当額	助成額(9/10)
15,000円	60%	9,000円	8,100円
	80%	12,000円	10,800円 → 8,330円
	90%	13,500円	12,150円 → 8,330円
	100%	15,000円	13,500円 → 8,330円

◆ 助成額…… $8,330円 \times (25人 \times 4日) = 833,000円$ (協定書で補償率80%)

[2] 雇用調整助成金 (新型コロナウイルス感染症特例措置) (6)

(7) 支給までの流れ



* 支給申請は休業実施した判定基礎期間(計画届提出)から2ヶ月以内

* 「計画届」や「支給申請書」は判定基礎期間(1ヶ月)ごとに提出する