



社会保険労務士法人 HR Trust
特定社会保険労務士

江原 充志

〈寄稿〉

ビジネスQ&A【人事・労務】

雇用調整助成金について

今般の新型コロナウイルスの影響で雇用調整助成金の活用を検討されている企業は多いと思います。

雇用調整助成金（以下「雇調金」といいます）とは、従来、経営の悪化で余剰人員が生じるなどして従業員を休業させなければならぬ場合に、従業員に支払った休業手当の一部を助成する制度です。

雇調金自体は以前からある制度ですが、今回のコロナの影響に伴い、さまざまな特例が設けられていることは読者の皆さんもご存知のことかと思えます。

このコロナ特例で、提出書類の簡素化、申請期限の延長などさまざまな特例が設けられている上、頻繁に改正があり、制度が二転三転しているのも事実です。そこで、今回は錯綜する情報を整理する意味で最新の主な改正情報をお伝えしていきたいと思います。

則どおり昨年の労働保険料の額からの算出や源泉所得税の納付書を用いて1人・1日あたりの平均額を算出することも可能とされています。

⑤ 上限額の引き上げ

助成金の1日あたりの上限額が、日額8330円から1万5千円に引き上げられる予定です。おそらく雇調金一番のネックだったのがこの上限額でしょう。令和2年度の二次補正予算の成立を待つて実施されますので、上限額が引き上げればとくに正社員の休業が多い事業主はかなり負担が軽減されることが期待できます。

最新の主な改正点は右記のとおりですが、次に雇用調整助成金を使う際の留意点を述べておきます。

①提出書類の省略について

提出書類の省略は、必ずしも書類を作らなくていいというわけではありません。例えば、従来計画届に添付が必要であった「労使協定」は、計画段階では提出不要となりましたが、支給申請のときには提出を求められます。このように書類の簡素化は必ずしも書類作成を割愛できる

①支給割合の引き上げ

コロナ特例による雇調金の支給率は、中小企業で解雇がない事業主等、一定の要件のもとでは、10分の9となっています。休業手当は、労基法では過去3カ月間の平均賃金の60%以上を支給する必要がありますが、令和2年5月1日発表の特例により、4月1日から6月30日までの期間について、100分の60を超えて休業手当を支払う事業主に対しては、**当該100分の60を超える部分については、10分の10の割合で助成金が支給されることとなりました（※）。**

例えば、小規模事業主（概ね従業員20人以下）の場合、休業手当が給与の「91%」100%の場合「94%」、「79%」90%の場合「93%」、「70%」78%の場合「92%」、「61%」69%の場合「91%」となっている。

※ なお、都道府県の要請により休業又は営業時間の短縮を求められた業種については、一定要件のもとで支給率が10分の10となる。

②計画届が提出不要に

令和2年5月19日発表の特例により、従来なら必要であった計画届が提出不要となりました。これに伴い、休業期間終了後、直接支給申請することができるようになります。

ことと同じではない点に留意が必要です。

助成金受給後の調査などで不備を指摘されることのないようにしたいものです。

②出勤日を確定させる

とくにパートやアルバイトで問題となる点ですが、労働契約書などで出勤日が決まっている人はいいのですが、出勤日が決まっておらず、シフトなど組んで初めて出勤日が決まるような場合があります。このようなときは、まず先に通常シフト（コロナの影響がないと考えたときのシフト）での出勤予定表を作成する必要があります（あくまで仮定でしか作成できませんが）。なぜなら、出勤日が決まらないうち（が）に休業手当を支払ってしまつて助成金の対象にならないということのないように気をつけましょう。

③在宅勤務は出勤と同じ

在宅勤務は出勤同様、通常の賃金の支払い義務があります。よって、休業手当の対象とならず、雇調金も支給対象になりません。

④休業と経営のバランスを考える

必要以上の休業をさせることのないよ

になりました（オンライン申請も可能）。

③支給申請期限の延長

同じく5月19日特例によって、令和2年1月24日く5月31日までの休業分の支給申請期限は8月31日となりました。これにより支給申請期限まで時間的余裕はできましたが、締切日が近づく申請件数が多くなることが予想されるので、支給決定に時間がかかる可能性もあります。

④助成金算定方法の変更

同じく5月19日特例により、小規模事業主（概ね従業員20人以下）では、実際に支払った休業手当の額から助成金の支給額を算定できるようになりました。これまで助成金の支給額は、前年度の「労働保険料申告の際に算定された賃金総額」から1人・1日あたりの平均額を算出し、これをもとに助成金額が決定されてきました。しかし、ここでは給与の高い人に支給される助成金額が支払った休業手当と比較して低額となってしまう可能性があります（その逆もあります）。そこで、小規模事業主については、実際に支払った休業手当の金額で助成金額を算定することができることになり、事業主の負担軽減が期待できます。なお、原

うにしましょう。休業要請のある業種であればやむを得ませんが、事業所をすべて閉鎖してしまうような休業は、売り上げとのバランスを考慮する必要があります。雇調金が支給されたとしても売り上げがなければ他の維持費を賄うことができません。雇調金の受給は事業所全体を休業させなくても支給対象となりますので、あくまで、「人員余剰を解消し、従業員の健康保持・感染防止を考え、かつ経営を持続させるために必要な休業は何日か？」という視点で休業計画を立てる必要があります。助成金を受けたが収入がまったくなく、結局事業所を閉鎖することになったという事例もあります。「経営」と「従業員の健康保持」のバランスを考えて休業計画を立てましょう。

以上、混迷する雇調金の重要改定事項と活用の際の留意点をお話しました。全国的に緊急事態宣言が解消され、少しずつ街に活気が戻りつつあります。事業者の皆様方には今が一番大変な時期かと思いますが、他の制度も活用し、一日も早い回復ができるよう頑張ってくださいませしょう。