

泉州経営協会 静社労士事務所便り

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金 Q&A

◆新型コロナウイルス感染症にかかる助成金

日に日に新型コロナウイルスの感染が広がる中、助成金のお問い合わせを多数頂いております。先月の事務所通信で助成金の紹介をしておりますが、特例の発表により助成金受給の要件も大きく変遷しております。今回は2020年4月13日時点の雇用調整助成金に焦点を当て、多数頂いたご質問についてご案内致します。

◆新型コロナウイルス感染症の雇用調整助成金とは何ですか？

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

※以下、教育訓練と出向については省略し、休業のみのご案内となります。

◆新型コロナウイルス感染症の雇用調整助成金はいくらもらえますか？

休業を実施した場合の休業手当に対して、中小企業の助成率は2/3

(特例：4月1日～6月30日(以下、緊急対応期間)は4/5、解雇無しは9/10)。

支給限度日数は、1年間で100日分、3年間で150日分**(特例：緊急対応期間中の日数は含まない)**

※助成額：対象労働者(雇用保険被保険者。**特例：緊急対応期間は雇用保険被保険者以外も対象**)に対し、1人1日上限8,330円。雇用保険被保険者は、前年度の雇用保険料計算に用いた賃金総額を基に算出するため、**実際に支払った休業手当×助成率ではない**。雇用保険被保険者以外は、実際に支払った休業手当から算出する。

※中小企業：下記に該当する企業

小売業(飲食店を含む)：資本金5,000万円以下又は従業員50人以下

サービス業：資本金5,000万円以下又は従業員100人以下

卸売業：資本金1億円以下又は従業員100人以下

その他の業種：資本金3億円以下又は従業員300人以下

◆新型コロナウイルス感染症の雇用調整助成金をもらうための条件は何ですか？

1:休業の初日が令和2年1月24日から令和2年7月23日までにあること

2:雇用保険の適用事業所であること

※雇用保険被保険者以外を支給対象とする場合は、労働者災害補償保険適用事業所など

3:生産指標が1か月10%(緊急対応期間は1か月5%)以上低下していること

※生産指標：計画届提出月の1か月前とその前年1か月の売上高、生産高、出荷高など

4:休業手当の支払いが労働基準法に違反していないこと

5:中小企業の場合、判定基礎期間(原則、賃金計算期間)における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20(緊急対応期間は1/40)以上であること

※雇用保険被保険者が10人、判定基礎期間の所定労働日数が22日の場合

$$\frac{1}{40} \leq \frac{\text{休業等の実施日の延日数}}{\text{所定労働延日数}} \rightarrow 6 \text{以上必要}(1 \text{人} 6 \text{日休や、} 4 \text{人} 1 \text{日休} + 1 \text{人} 2 \text{日休 等})$$
$$\rightarrow 220(10 \text{人} \times 22 \text{日})$$

◆新型コロナウイルス感染症の雇用調整助成金をもらうには、主にいつまでに、何をすればいいですか？

本来のフローは、下図の「通常時」ですが、**特例で「計画届の事後提出時」が可能(提出期限 6月30日)**。

そのため、まず**6月30日までに**

- ① 休業計画の労使協定を締結する。
- ② ①の添付書類として、代表者選任届を作成する。

※休業計画の労使協定、代表者選任届のひな形は「愛知労働局 休業協定書」でご検索下さい。

- ③ ①②の内容で休業を実施する。
 - ④ 計画届を作成して、ハローワークに提出する。
- ①～④を6月30日までに行ったら、**計画届提出後2か月以内に助成金申請**を行う。

助成金の入金は、今回申請が多いため、助成金申請後2か月から6か月程度の見込み。

計画届、その他必要な書類、添付書類、記載例などは、雇用調整助成金ガイドブックをご参照ください。

雇用調整助成金ガイドブック：<<https://www.mhlw.go.jp/content/000611773.pdf>>

雇用調整助成金ガイドブック(簡易版)：<<https://www.mhlw.go.jp/content/000621160.pdf>>

◆支給までの流れ



◆労働者が熱っぽいので休みたいと言ってきましたが、休業手当の支払いは必要ですか？

使用者の責に帰すべき休業ではないため、休業手当の支払いは不要です。休業手当を支払っていないので、休業等の実施日の延日数には含まれません(助成金に対象外になります)。なお、自粛要請を受けて、会社の判断で自粛休業を行う場合は、使用者の責に帰すべき休業ですので、休業手当の支払いが必要です。

◆緊急事態宣言が出たので休業しますが、休業手当の支払いは必要ですか？

厚生労働省の雇用調整助成金FAQでは、「休業手当を支払うべきか否か、個別の判断になりますので、お近くの労働基準監督署にお問い合わせください」と回答されております。

◆緊急対応期間中は、雇用保険被保険者以外も対象になりますが、助成金計算の基は、前年度の雇用保険料計算に用いた賃金総額を使うのでしょうか？

実際に支払った休業手当の総額から算出されますので、助成金計算の基は異なります。こちらは、緊急雇用安定助成金という名称となります。



2020年3月26日 東京タワーと桜