

事業主各位

社会保険労務士法人
久万田社会保険労務士事務所
代表社員 久万田昌弘

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 【雇用調整助成金】の特例対象を拡大します

制度の概要

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当の一部を助成するものです（雇用保険被保険者が対象）。

特例の対象となる事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける雇用保険適用事業所の事業主を対象とします。
- ② 会社都合による休業日に対する休業手当の支払いが労働基準法第 26 条の規定（平均賃金の 60%以上）に違反していないことが必要です。
※本人から 100%の請求があれば 100%の支給が必要です。

特例措置の内容

休業等の初日が、令和 2 年 1 月 24 日から令和 2 年 7 月 23 日までの場合に適用。

- ① 休業等計画届の事後の提出を可能とします(令和 2 年 5 月 31 日までに提出)。
※休業等の初日の前日までに、労使間の協定（休業協定書）を締結し、その協定に基づき休業等を行うことが必要です。休業協定書には、休業の期間（休業予定日を明らかにすること）、休業の対象者、休業手当の支払い基準等を、賃金支払期間ごとに労使間で協定します。
- ② 生産指標の確認対象期間を 3 ヶ月から 1 ヶ月に短縮します。
※最近 1 ヶ月（計画届の提出日の前月）の販売量、売上高等の事業活動を示す指標（生産指標）が、前年同期に比べ 10%以上減少していれば、生産指標の要件を満たします。※4 月に計画届を提出すれば、前月（3 月）の売上高と比較します。

- ③ 最近 3 ヶ月の雇用指標が対前年比で増加していても助成対象とします。
- ④ 事業所設置後 1 年未満の事業主についても助成対象とします。
- ⑤ 判定基礎期間の初日に雇用保険の被保険者期間が 6 ヶ月未満の労働者も対象。

その他の要件

- ① 休日数がはっきりしない従業員の休業は対象となりません。少なくとも年間休日と年間所定労働実数がはっきりしていることが条件です。
 ※そのため、会社カレンダー（年間休日一覧表）（今年度・前年度・前々年度の 3 年分）が必要です。
 ※パートタイマー等、シフトにより勤務日、勤務時間が月又は日によって変動する勤務の場合、シフト表（今年度・前年度・前々年度の 3 年分）が必要です。
 ※個人ごとにシフトが違う場合は、個人ごとのシフト表が必要です。
 ※通常の勤務日に休業させることの確認のためです。
- ② 過去 3 年間の売上高の推移を確認するため、総勘定元帳や試算表など月次の売上がわかる書類が必要です（月々の売上帳でも可）
- ③ 判定基礎期間（賃金締切期間）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 20 分の 1 以上必要です。

支給額

休業手当に相当する額として算定した額（1 人 1 日）× 3 分の 2

※助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率を掛け、1 日当たりの助成額単価を求めます。個人の賃金が基準ではありません。

※ただし、1 人 1 日あたり雇用保険基本手当日額の最高額（8,330 円）が限度
教育訓練を実施したときの加算（額） 1 人 1 日当たり 1,200 円（条件有）
支給限度日数 1 年間で 100 日

残業相殺の実施

休業等（休業や教育訓練）を行った判定基礎期間内に、その対象者が時間外労働（所定外・法定外労働）をしていた場合、時間外労働時間相当分を助成額から差し引きます。

※その他、一定の細かい要件があります。