

# かんたんな労務知識

社会保険労務士法人 東海労務保険事務所  
労働保険事務組合 西三河労務管理センター

令和2年4月1日

## ▶ TOPIC 新型コロナウイルス感染症の影響にかかる 雇用調整助成金について更なる拡充案が出ています

**雇用調整助成金**とは…、

景気の変動や経済上の理由等により、事業の縮小を余儀なくされた際に、一時的な雇用調整(休業・教育訓練・出向)を実施することにより、解雇せずに従業員の雇用を維持した場合に助成される制度です。

従業員に休業させる

休業手当を支給

会社に支払った休業手当の一部が助成される

全額とはいきませんが、支給した休業手当のある程度は補填されます！！



3月初めにすでに1回目の拡充案が発表されましたが、今回、更なる拡充案が発表されています。  
4月1日から6月30日までの期限付き措置になります。

	現行の新型コロナウイルス感染症 特例措置		緊急対応期間における更なる拡充案 (4/1~6/30 まで)
売上要件	直近1カ月の対前年同月比が 10%減	➡	直近1カ月の対前年同月比が 5%減
助成金対象者	雇用保険の加入者のみ	➡	雇用保険に加入していない 非正規労働者も対象
助成率	中小企業 2/3 大企業 1/2	➡	中小企業 4/5 大企業 2/3  〔※解雇を行わない場合は 中小企業 9/10 大企業 4/5〕
支給限度日数	1年100日、3年150日	➡	1年100日、3年150日には <u>4~6月分の休業日数ををカウントしない</u>
時間・半日休業 の扱い	全社一斉に行った場合のみ 助成金対象	➡	全社一斉実施要件の緩和
残業の相殺	休業日数から残業分を日数換算の 上相殺し、助成金を減額支給	➡	残業相殺の停止

期限付きの緊急措置ではありますが、利用しやすく拡充されています。

この他にも、原則だった事前の計画提出が、すぐの休業に対応できるように事後提出可能になっていたり、通常とは異なる特例がいくつも出ています。

次ページでは、実際の利用例を挙げてご説明いたします。

## 【 4月から休業を開始する場合の実際の利用例 】

計画届の提出は事後でよいので、まず、従業員さんを休業させて下さい。

↓  
CASE① R2年3月分とH31年3月分を比較して5%以上減少しているなら、  
3月の試算表、その他必要資料を用意して → 4月中に初回計画を提出する

もし、3月分の比較では5%以上下がらないなら、

↓  
CASE② R2年4月分とH31年4月分を比較して確実に5%以上減少させて、  
4月の試算表、その他資料を用意して → 5月中に初回計画を提出する

4月分の給料計算終わったあと、申請します。

申請後、1カ月～2カ月で会社に助成金が支給されます。

## 【 よくある質問 】



Q1、全員休業させないといけないのか？

A:全員の休業日数が同じ程度になるのが望ましいですが、休業する人、しない人、休業の多い人、少ない人…など、社内で偏ってしまっても申請出来ます。

Q2、数人を1～2日休業させたが、助成金は申請できるのか？

A:申請要件に、「休業規模 1/20 以上」という条件があります。

1カ月の休業日数が「雇用保険加入者数×月の所定労働日数」の1/20以上ないと、申請出来ません。

つまり、会社全体での休業日数が少なすぎると申請出来ません。

おおよその休業規模の目安は、「雇用保険加入者数×1.5日」です。

Q3、丸々1日休業させないといけないのか？

A:時間単位での休業、半日単位での休業も認められているので、1日単位でなくても大丈夫です。

さらには、全社一斉でなくてもよいので、Aさんは明日休業、Bさんは明後日休業、という風に休業のシフトを組んでいただいても大丈夫です。

Q4、実際の助成額はいくらになるのか？

A:前年度の雇用保険加入者への給与総額から算出され、助成額の上限は8,330円と決まっています。

ただし、従業員さんに支払う休業手当の支給率によっても変動します。

よろしければ事前に試算いたしますのでお声掛け下さい。

新型コロナウイルス感染症の影響により、休業をお考えの企業様  
個別にご相談・対応を致しますので弊社までご相談下さい。

