

## 【雇用調整助成金 Q&A】

竹内社労士事務所に寄せられたよくある質問をまとめましたので、お問い合わせの前にご確認ください。

1. 一般的に、解雇等の会社都合の退職が生じると、一定期間助成金が支給されないとの話を聞きますが、新型コロナウイルス関連の様々な助成金も同様でしょうか？  
⇒ 雇用調整助成金については、会社都合の退職が発生しても、助成金が支給されないということはありません。  
ただし、助成率に差が生じます。具体的には、会社都合の退職が無い場合の助成率は、中小企業は「5分の4」が「10分の9」、または「10分の10」に、大企業は「3分の2」が「4分の3」になります。
2. 当社も新型コロナウイルス感染症の影響を受け、大幅に売上が減少しています。今回、雇用調整助成金の特例措置が講じられているとのことですが、当社でも適用が出来るのでしょうか。  
⇒ 雇用調整助成金は、「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、その雇用する対象労働者の雇用の維持を図るために、「労使間の協定」に基づき「雇用調整(休業・教育訓練・出向)」を実施する事業主に対して助成されるものです。  
今回の場合、細かな要件はありますが、大略は、特例としてコロナの影響で、生産指標要件(売上高または生産量などの事業活動を示す指標)が、1か月5%以上低下し、事業縮小(休業)を余儀なくされ、会社が労働者に対し、支払った休業手当に対して一定程度が助成されるというものになります。
3. 生産指標要件は、該当するものの、コロナの感染予防の観点から、自ら休業を行った場合、対象となるのでしょうか。  
⇒ コロナウイルスの影響を受け、事業縮小を余儀なくされ休業した場合という前提条件が必要なため、本理由のみを、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」に記載すると、指摘、あるいは支給の対象とならない可能性があります。
4. 当社でも休業を予定しますが、雇用調整助成金は、従業員個人に対して支給されるのでしょうか。支給される金額は、日額の上限が8330円で、助成率が10分の9の場合、8330円×90%が助成金という理解でいいのでしょうか。  
実際、休業した場合、どのくらいが助成されるかが分かりません。  
⇒ 雇用調整助成金は、各従業員に対して支払われるものではなく、申請した事業主に支払われるものです。  
また、助成金額ですが、各従業員に支払う休業手当を基準に算出されるものではありません。

雇用調整助成金では、労基法とは異なる方法で、別途算出した「休業手当」を基準に算出され、以下のいずれかの方法で算出します。

- ① 前年度1年間における雇用保険料の算定基礎となる賃金総額を、前年度1年間における1ヶ月平均の雇用保険被保険者数及び年間所定労働日数で割った額に、休業手当の支払い率をかけた額
- ② 判定基礎期間の初日が属する年度または前年度の任意の月に提出した給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書の支給額を人員及び月間所定労働日数で割った額に、休業手当の支払い率をかけた額
- ③ 小規模事業主(従業員がおおむね20人以下)の場合は、実際に支払う休業手当の総額とすることが可能。

そして、上記①～③のいずれかで算出した休業手当に相当する額に、助成率を乗じた額が、1人当たりの助成額となり、これに休業の延日数を乗じた額が支給される助成金額となります。

5. 令和2年5月1日発表の厚労省資料に、以下の一定要件を満たす場合は、助成率を10分の10とするとありました。そこで、(2)-2についてですが、これは、労働者に支払った休業手当が、8,330円以上の場合、対象ということでしょうか。その場合、個々人によって、8,330円以上の人もいれば、下回る人もいるのですが、どうなるのでしょうか。
  - (1) 新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づき都道府県対策本部長が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っていること
  - (2) 以下のいずれかに該当する手当を支払っていること
    - 1 労働者の休業に対して100%の休業手当を支払っていること
    - 2 上限額(8,330円)以上の休業手当を支払っていること(支払率が60%以上の場合に限る)

⇒ ハローワークに確認したところ、(2)-1は、会社が労働者に支払う休業手当のことを指しているようですが、(2)-2については、雇用調整助成金の平均賃金額(助成率や休業手当の率を乗じる前の金額)が、8,330円以上であることを指しているとのことで、(2)-1の考えとは、異なり、実際に会社が支払う休業手当額は、関係ないとのことです。

6. 雇用調整助成金の受給要件に「直近1か月の売り上げが5%の減少」とありますが、前月対比でしょうか？前年対比でしょうか？

⇒ 生産指標の要件については、前年同期との比較とされています。また、以下の場合、異なる方法での比較も可能とされています。

- (1) 1年前の同じ月を比較対象とすることが適当でない場合は、2年前の同じ月との比較が可能です。
- (2) 事業を開始して1年未満など、1年前や2年前の同じ月と比較しても要件を満たさない場合、休業した月の1年前の同じ月から休業した月の前月までの間の適当な1か月との比較が可能です。

7. 休業協定書には、どのようなことを定めるのでしょうか。また、ポイント等あれば、教えて下さい。

- ⇒ (1) 休業の実施予定時期・日数等  
休業を実施する予定の時期(始期及び終期)、及びその間の休業の別の日数等  
※支給率を100%とそれ以外で分けざる場合、それぞれの期間ごとに協定を作成した方が良いと思います。
- (2) 休業の時間数  
原則として一日の所定労働時間(又はその時間に対応する始業時刻と終業時刻)  
時間数が複数にわたる場合は別紙としてもよい。  
労働者1人当たりの時間数や、全労働者の延べ時間数の予定がある場合は付記すること。
- (3) 休業の対象となる労働者の範囲及び人数  
休業の期間内において当該休業を実施する部門、工場等の別、及びそれぞれの部門等において休業の対象となる労働者の人数(確定していればその確定数、未確定であればその概数)
- (4) 休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準  
※ 休業期間中の休業手当の額が、労基法第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。
8. 休業協定書において、記載すべき事項の「休業予定時期等」に記載例では、「○日間実施する」とあるが、どこまで具体的な記載が求められるか。また、協定締結後に休業手当の算定基準を増額する場合どうすればよいか。
- ⇒ ハローワークに確認を取りましたが、あくまで『予定』なので、変更があっても構わないそうです。なお、根本的に協定内容を変更する場合は、巻きなおす必要があり、その場合、変更前と変更後の2枚を提出するとよいとのこと。
9. 休業協定書について従業員代表者にサインをもらおうと思ってます。就業規則では、本社/大阪/福岡/名古屋/広島 の5箇所で行っているため、同様にそれぞれの従業員代表と締結し、その後、労働局に提出という流れでしょうか。
- ⇒ 当該協定書は、雇用調整助成金の申請に伴い締結するもので、この場合の事業所とは、雇用保険の適用事業所を単位としますので、就業規則や36協定のように、各事業所ではなく、適用事業所単位で1名の過半数代表者を選出して頂ければ結構です。
10. 1人も解雇等をしなければ助成率は9/10となっていますが、「等」にはどのような退職が含まれるのでしょうか？解雇ではなく「依願退職」ならば問題ないでしょうか？
- ⇒ 雇用調整助成金FAQ(令和2年5月11日時点版)によると、期間の定めのない労働者を事業主都合による解雇した場合や、期間の定めのある労働者を、解雇とみなされる労働者の雇止め、事業主都合による中途契約解除等した場合とされており、具体的にハローワークに確認したところ、

解雇等には、退職勧奨による合意退職や、コロナの影響を受け事業縮小を理由とした雇止めも含まれるとのことでした。

なお、依願退職は自己都合退職であると思いますので、「解雇等」には入らないものと考えます。

11. 会社から支払う休業手当は平均賃金の 60%以上であれば問題はないでしょうか。

⇒ 使用者の責めに帰すべき事由により休業させた場合には、平均賃金の 60%以上の休業手当を支払えば、労基法上は問題ありません。

なお、ここでいう平均賃金とは、雇用調整助成金とは異なり、個人ごとに算出した平均賃金が基準であり、その 60%以上を休業手当として支払う必要があります。

12. 休業手当の割合に関し、社員とパートアルバイトで差をつけることは問題ありますか？

たとえば、社員 80%・パートアルバイト 60%等。

⇒ 法律上、最低限の基準を上回っていれば、問題はありませんが、非正規に係る割合を正規より低くするのは避けた方が良いと思います。

また、助成金の申請上、複数の休業手当率がある場合には、助成金額の算出上、低い方が適用されることとなります。

13. 雇用調整助成金の申請にあたり、「雇用調整助成金助成額算定書」という様式があるのですが、その様式に「基準賃金額」という項目があり、「基本給とその他手当との支払い率が異なる場合は、低い方の支払い率を使って算定して下さい」となっています。

そこで、通勤手当の支給率が 0%の場合は、助成金上の平均賃金額に当該支給率を乗じることから、基準賃金額が 0 円となり、助成金が受給できないということになるのでしょうか。

⇒ ハローワークに確認したところ、休業協定書における通勤手当(実費支給)については、労基法上の休業手当を上回っていれば、通勤手当を除外しても構わないとことです。

14. 雇用調整助成金の新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置の中に、助成の対象者について、雇用保険の被保険者でない労働者の休業も含めるとありますが、正社員、非正規社員(アルバイト)問わず、新規採用者も対象になりますでしょうか？また、雇用期間が何ヶ月以上など、制約はありますか。

⇒ 従来は、対象者につき、6ヶ月以上の被保険者期間が必要でしたが、特例により被保険者期間の要件は撤廃されていますので、対象になります。

また、雇用保険被保険者でない労働者については、「雇用調整助成金」ではなく、「緊急雇用安定助成金」の支給対象となります。

15. 必要最低限の出勤にして、年次有給休暇を取得して休んでもらった日は、雇用調整助成金の対象になるのでしょうか。

- ⇒ 休業させた場合には、雇用調整助成金の対象になり得ますが、当該日を年休取得に充当すると助成金の対象にはなりません。  
助成金の対象となるには、休業させ、労基法第26条の休業手当以上の休業手当を支払うことが必要になります。
16. 年次有給休暇を使いきってから、休業させるのが良いのか、また特別休暇(会社で設定)を与えるのが良いのか、色々情報がありますが、どのようにすれば一番良いのでしょうか。
- ⇒ 年次有給休暇は、あくまで本人が指定する日に取得するのが原則なので、会社の指定する時期に取得してくれるかどうかは分かりません。  
当面の売上見込の状況等にもよりますが、一定期間、一定割合で休業させる必要性が生じた段階で、年次有給休暇ではなく休業による休業手当を支払うことで、雇用調整助成金を申請するのが現実的ではないかと思います。
17. 雇用調整助成金の申請をするにあたり、従業員への休業手当を 10 割で支給してはいけないのでしょうか。
- ⇒ 労基法第 26 条の休業手当の金額を上回っていることが必要なので、休業手当として10割支給するというだけでも構いません。
18. コロナウイルス感染拡大防止のため、出社人員を 2/3 に減らして、交替制で出勤させた場合、一斉休業でなくても、休業させた者のみでも助成の対象となりますか？
- ⇒ 所定労働日の全1日にわたる休業であれば、事業場全体でなく、個別労働者単位の休業でも助成金の対象となります。
19. 雇用調整助成金の「休業」についての考え方ですが、当社の店舗では店内での食事提供、テイクアウトといった販売チャネルがあります。  
「店内での食事提供」は休業として、テイクアウトのみを営業する場合の扱いは、どのような扱いになりますでしょうか？
- ⇒ 店舗は開店していても、個別の労働者が休業していれば、助成金の対象となります。
20. コロナウイルス感染拡大防止のため、短縮営業(1時間短縮)にした場合、1時間分の休業手当を支払った場合、丸1日の休業でなくても助成の対象となりますか？
- ⇒雇用調整助成金の対象となる休業は、所定労働日の全1日にわたるものの他、所定労働時間内に当該事業所における部署・部門ごとや、職種・仕事の種類によるまとまり、勤務体制によるまとまりなど一定のまとまりで行われる1時間以上の短時間休業、または一斉に行われる1時間以上の短時間休業であれば対象になります。

21. 雇用調整助成金の対象となる「休業」とは、終日に限らず、1時間以上、かつ、従業員全員が一斉に休業する短時間休業でも対象となるようですが、もともと4時間の勤務予定だった社員・アルバイトが2時間勤務になった場合(時短)でも、助成金の対象になるということでしょうか？  
また、一斉に休業する必要ということは、20時までの営業時間を18時に前倒して閉店した場合、従業員全員が18時に退勤をした上で時短した分が助成金の対象になるということでしょうか？

⇒ 所定労働時間が4時間であるところ2時間に短縮した場合、短縮の2時間分は助成金の対象になります。

また、20時までの営業時間を18時に短縮して閉店した場合も、短縮の2時間分は助成金の対象になります。

なお、短時間休業については、従来、事業所で一斉に休業させる必要がありましたが、特例により、所定労働時間内に当該事業所における部署・部門ごとや、職種・仕事の種類によるまとまり、勤務体制によるまとまりなど一定のまとまりで行われる1時間以上の短時間休業も対象となりました。

休業日数への換算方法は、社員、アルバイトにかかわらず、月間延休業時間数を事業所の代表的な所定労働時間数で除した数値(端数切り上げ)を月間延日数として、休業日数に加算することになります。

22. 雇用調整助成金の申請も行いたいと思いますが、休業手当として支払う金額は賃金台帳や給与明細上、通常の賃金と区別をつける必要があるでしょうか。

⇒通常の賃金と休業手当分については、賃金台帳上区分して、記載して頂くことが申請上必要となります。ただし、休業手当の額と賃金の額が同額である場合は、休業手当の額が区分されていなくても構いません。

23. 就業規則は変更しなければならないところがありますか。

⇒ 雇用調整助成金の申請にあたり、就業規則を変更しなければならない箇所はありません。