

## 雇用調整助成金の特例が拡充され、申請も大幅に簡素化されました

現在、政府より雇用対策として助成金等、様々な支援策について連日新しい情報が公開・更新されており、当協会におきましても（人事労務ニュース）や「FAX 通信」にて随時お伝えしております。

今回、雇用調整助成金について特例が一層拡充され、申請も大幅に簡素化されましたので改めてご案内させていただきます。ご不明な点がございましたら当協会または各事業所担当者までお問合せ下さい。

### ① 雇用調整助成金とは・・・？

「新型コロナウイルス感染症の影響」により、売上高が前年同月比等で5%以上減少し、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、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）」等を実施する事業主に対し、労働者に支払った休業手当の80%～100%（※大企業の場合は約66%～75%）〔上限8,330円/日〕が支給される助成金です。

#### <ご注意していただきたいポイント（抜粋）>

**※緊急対応期間4月1日～6月30日は特例措置実施中**

- ①雇用保険適用事業主であること。
- ②労使間の協定によるものであること（休業協定書の締結が必要）。
- ③休業等をする労働者の方々の休業等延べ日数を、全労働者の延べ所定労働日数で除した数が1/40（大企業の場合は1/30）以上となるものであること。※労働者とは雇用保険被保険者のことです。
- ④休業手当の額が、労基法第26条（労基法第12条による平均賃金の6割以上）に違反していないものであること（賃金台帳等に通常の賃金と明確に区分し表示が必要）。
- ⑤所定労働日の全日（丸1日）にわたる休業、または所定労働時間内に部署・部門や職種、役職、担当、勤務体制、シフトなどにより行われる1時間以上の短時間休業、または事業所一斉に行われる1時間以上の短時間休業であること。 Etc

**※申請の流れは「はじめての雇用調整助成金」を参照**

### ② 特例の拡充とは・・・？

#### <生産指標関係の特例拡充>

「事業活動の縮小」＝売上高または生産量などの指標の比較方法が従来までは、

- 計画届を提出する月の前月と、その前年同月の生産指標を比較
- 事業所が設置後1年未満の場合は、計画届を提出する月の前月と、令和元年12月の生産指標を比較  
でしたが、**特例の拡充、また次頁③-2.の申請簡素化による計画届の不要より、下記の通りとなります。**

**1 休業した月（その前月又は前々月でも可）の生産指標と、その前年同月を比較することに。  
前年同月が適当でない場合は、前々年同月の生産指標との比較も可能に。**

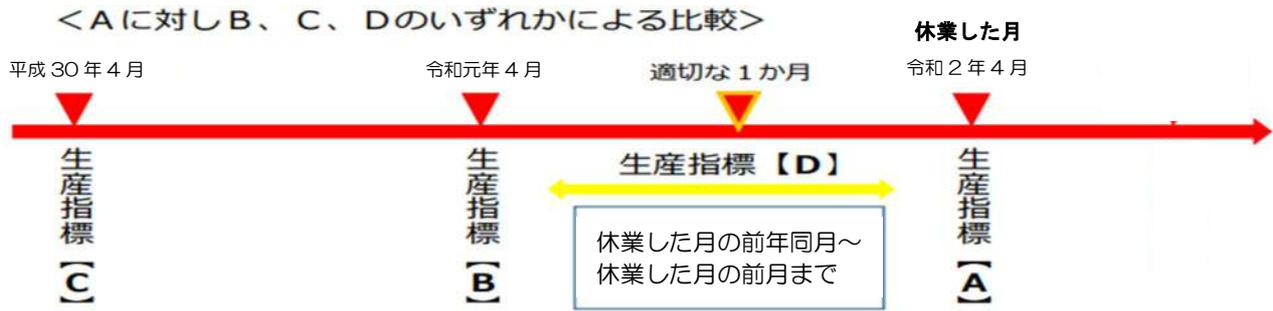
**2 事業を開始して1年未満など、前年や前々年同月と比較しても要件を満たさない場合、休業した月の前年同月から休業した月の前月までの間の適当な1か月との比較も可能に。**

※いずれの場合も、比較する月は1か月を通して雇用保険適用事業所であり、かつ、1か月を通して雇用保険被保険者を雇用している月である必要があります。

※比較して生産指標が5%以上減少していることが必要です（休業期間の初日が4月1日より前の場合は、10%以上減少していることが要件となります。）。

●この拡充により、これまで対象外だった以下のような場合も受給可能になります。

- 事業拡大を続けていたが、最近になって業績が落ち込んだ場合
- 令和2年1月以降に雇用保険適用事業所として設置された場合



### ③ 申請の大幅簡素化とは・・・？

＜助成額の算定方法を大幅に簡略化し、雇用調整助成金の手続を更に簡素化します＞

#### 1. 実際の休業手当額による助成額の算定（※小規模事業主のみ）

雇用調整助成金の助成額は、これまで「平均賃金額」を用いて算定していましたが、小規模事業主（従業員が概ね20人以下）は「実際に支払った休業手当額」により算定できるようになります。

◀ ● 「助成額」 = 「実際に支払った休業手当額」 × 「助成率」 ▶

#### 2. 休業等計画届の提出が不要に

申請手続の更なる簡略化のため、休業等計画届の提出を不要とし、支給申請のみの手続とします。

※ 休業等計画届と一緒に提出していた書類は、支給申請時に提出していただきます。

#### 3. 平均賃金額の算定方法の簡素化

##### ① 「平均賃金額」を「源泉所得税」の納付書で算定できます

平均賃金額の算定は、これまで「労働保険確定保険料申告書」を用いて算定していましたが、「源泉所得税」の納付書により算定できるようになります。

◀ ● 一人当たり「平均賃金額」 = 納付書の「支給額」 ÷ 「人員の数」 ▶

##### ② 「所定労働日数」の算定方法を簡素化します

年間所定労働日数は、これまで過去1年分の実績を用いて算出していましたが、休業実施前の任意の1か月分をもとに算定できるようになります。

◀ ● 「年間所定労働日数」 = 「任意の1か月の所定労働日数」 × 12 ▶

#### 所定労働日数の計算例

- 週休2日制で祝日が労働日の正社員が大多数を占める場合は、週40時間制として、「月22日」または「年261日」とすることができます。
- 正社員（週休2日制で祝日が労働日）、パート社員など非正規労働者をそれぞれ雇用している場合は、「正社員」は「月22日」、「非正規労働者」は「最も人数の多い所定労働日数」で全員働いているとみなし※加重平均することができます。

※ 例えば、月単位（月16日など）や週単位（週4日など）で所定労働日数が決まっている場合には、こうした月・週単位での所定労働日数をもとに算定します。

\* 計算例 \*

（正社員）：20人  
（非正規労働者）：月15日勤務4人、月16日勤務10人、月17日勤務6人の場合  
（正社員）22日×20人+（非正規）月16日×20人÷40人（合計人数）  
= 月の所定労働日数 19日

★なお、小規模事業主（従業員が概ね20人以下）では支給申請がこれまでより簡単になります。別添の「雇用調整助成金支給申請マニュアル」をご覧ください。