



## コロナ対策雇用調整助成金の経営者が抑えるべきポイント どんな時支給されるか 支給されるとしたらいくらか

新型コロナウイルス感染症に伴って、仕事の減少やコロナ罹患予防など様々な理由により、従業員を休業させ休業手当を支払った場合に、雇用調整助成金が支給されます。大切なことは「支給されるのかどうか。支給されるとしたらいくらか」です。

4月1日からの緊急対応で押さえておくべきポイントは「生産指数要件の緩和」です。売上が前年同月比で10%以上低下が条件でしたが、5%以上に緩和されました。その上で、労働者（パートも含む）を休業させ、賃金を支払うことが条件です。もともと労働基準法では、労働者を会社都合で休業させた場合、平均賃金の6割以上を支払わなければなりません。

4/5(中小企業)、2/3(大企業)という数字が出ていますが、基準となる賃金の計算方法が報道されていません。ここでのポイントは基礎となる賃金日額です。それは、昨年度の労働保険申告書にある確定保険料計算のための算定基礎額に記載されている、昨年度の雇用保険法適用者分賃金総額です。この賃金総額から、労働者1人当たりの平均賃金日額を算出します。この**平均賃金額**が雇用調整助成金助成額の単価の基礎となります。

確定保険料の賃金総額を、1カ月平均の雇用保険被保険者数と年間所定労働日数で除して、平均賃金額を算出して休業手当を支払った率を乗じ、そこから支給額を計算します。

例えば、労働者30人の企業で、年間所定労働日数260日、年間賃金総額9,000万円の企業の場合で、仕事減少のため労働者に一律で休日を10日与え、休業手当60%支払った場合を考えます。まず、1人当たりの1日の休業手当の助成金額を算出します。

$$(例) \frac{9,000 \text{ 万円}}{30 \text{ 人}} \times \frac{1}{260 \text{ 日}} \times \frac{60}{100} \approx 6,924$$

6924円が基礎日額となり、これに助成率の4/5を乗じて助成額単価を得ます。助成額単価に、30(労働者数)と10(休業日数)を乗じた1,662,000円が支給額となります。なお、1月24日から、解雇などの会社都合の退職がない場合、助成率は9/10となります。

なお、端数処理の関係で、完全に数値が一致しない場合があります。

## 新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大 「計画届の事後提出」は6月30日までOK

新型コロナウイルスの影響を受ける事業主に対し、雇用調整助成金の特例があります。

- ① 生産指標要件の緩和：1か月で5%以上低下していればよいものとする
- ② 対象者枠の拡大：雇用保険被保険者ではない労働者の休業も助成金の対象
- ③ 助成率の増加：中小企業は2/3→4/5、大企業は1/2→2/3とする
- ④ 計画届の事後提出：1月24日～6月30日までは計画届の事後提出が可能
- ⑤ 短時間休業要件緩和：部門毎、施設毎などの短時間休業も可能
- ⑥ 残業相殺制度の停止：残業・休日出勤をしても休業日数から控除しない
- ⑦ 支給限度日数の特例：緊急対応期間(4月1日～6月30日)に実施した休業は1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用できる

その他、教育訓練を実施した際の加算額の増額、クーリング期間の撤廃といった措置が設けられることとなりました。また、申請書類の簡素化により記載事項がおよそ半分となり、必要書類も削減されています。特例措置については今後も変更の可能性があります。

## 助成金で大切なことは必要書類があるかどうか

助成金申請では、就業規則、賃金規程、法定3帳簿（出勤簿、労働者名簿、賃金台帳）をはじめとする必要書類を備えることが重要です。なお、今回の雇用調整助成金の特例では、出勤簿は手書きのシフト表など、賃金台帳は給与明細の写しなどで替えることができます。

## 賃金請求権の消滅時効期間の延長等について

令和2年4月1日より、民法改正による短期消滅時効の廃止などを踏まえ、労働基準法における①賃金請求権の消滅時効が現行法の2年から5年に延長され、消滅時効の起算点が賃金支払日であることが明確化されます。②賃金台帳等の記録の保存期間、③割増賃金未払等に係る付加金の請求期間についても同様に5年に延長となります。

令和2年4月1日以降に賃金支払日が到来する賃金請求権から今回の改正が適用されますが、上記の①～③については当分の間3年とする経過措置が設けられます。

なお、災害補償（2年または5年）、年次有給休暇（2年）の請求権の消滅時効については現行法どおりですのでご注意ください。

## 令和2年度の雇用保険料率は令和元年度から変更なし

4月分給与からも、下記の料率です。

	雇用保険料率	失業等給付の保険料率	うち		雇用保険二事業の保険料率 (事業主負担)
			労働者負担	事業主負担	
一般の事業	9.0/1000	6/1000	3/1000	3/1000	3.0/1000
農林水産 清酒製造の事業	11.0/1000	8/1000	4/1000	4/1000	3.0/1000
建設の事業	12.0/1000	8/1000	4/1000	4/1000	4.0/1000

## 労働保険事務の委託の地域的制限の廃止(令和2年4月1日～)

労働保険事務組合に労働保険事務を委託する際、委託する事業主の要件として、

- ① 労働保険事務組合の主たる事業所が所在する都道府県に、主たる事業所をもつこと
  - ② ①の場合を除き、労働保険事務組合の主たる事業所が所在する都道府県に隣接する、都道府県に主たる事業所が所在する事業の事業主が全委託事業主の20%以内であること
- という2つがありましたが、令和2年4月1日からはこの取り扱いが終了し、労働保険事務を委託する事業主には地域的な制限はなくなることとなりました。よって、どの都道府県の事業の事業主であっても、労働保険事務組合に労働保険事務を委託することができるようになりました。

## 高齢者の雇用保険料免除制度の廃止(令和2年4月1日～)

64歳以上の雇用保険被保険者の雇用保険料の納付について、令和元年度までの免除措置が、令和2年度からは廃止されるため、64歳以上の被保険者であっても雇用保険料を納付する必要があります。

令和2年4月1日以降に賃金の締日が到来する給与から、64歳以上の被保険者の雇用保険料の控除を忘れないよう注意が必要です。