



(電子版)

info@jikosoren.jp

2020年 第18号 2020年5月1日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201
tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

雇用調整助成金 厚労省、東タク協のQ&A 活用できる点は活かして休業手当を最大限高く

新型コロナウイルス感染の拡大による危機を打開し、労働者の雇用、賃金を守るために、雇用調整助成金を使って計画的な休業を実施するとりくみがすすんでいますが、休業手当の支給率や助成金の仕組みなどについて経営側も理解していないために、休業手当を必要以上に低く押しとどめたり、申請をためらって休業を実施しない例もあります。

以下に、厚生労働省と東京ハイヤー・タクシー協会が作成した雇用調整助成金のQ&Aから重要な部分を紹介します。休業手当をできる限り高くするために、雇用調整助成金の制度をよく理解し、経営者にもわからせることが必要です。

ポイント1 今回の雇用調整助成金の特例措置は、労働関係法令違反があるなど通常時では助成の対象にならない会社でも利用できます。会社が申請をためらうことがないようにする必要があります（厚労省問22）。

ポイント2 休業手当は、賃金の60%以上100%までの範囲で、労使で合意して決めます。労基法で決まっている「直近3か月の平均賃金の60/100」というのは休業手当の最低ラインを定めたものであって、休業手当を60%にしなければならないというわけではありません。できる限り高く100%に近づけることが望ましいことは言うまでもありません（厚労省問38、39、東タク協問4、5）。休業手当の基準となる賃金も直近3か月でなくても、それより高くなる期間（11～1月とか）を基準にして、その〇%と決めても構いません（東タク協問18）。

ポイント3 助成額は休業手当の90%（中小企業）でしたが、5月から実施される追加の特例措置で、休業手当の60%を超えた部分には100%助成されることになり

宮城・センバタクシー 組合員全員に解雇通知、撤回求め闘争

仙台市のセンバタクシーで4月30日、従業員35人中組合員8人全員を含む約半数の従業員に突然、解雇通告がされました。

東北地連センバ流通労組との団交で、会社は、コロナで売上が下がって毎月赤字でやっていけないから整理解雇するとし、人選の基準はとの迫及には、会社のいうことをよく聞いて働く人だけを残すと言いつつ、雇用調整助成金を使った休業をしろという要求も聞き入れない、非常識で無責任な態度を示しています。

組合では、弁護士とも相談して地位保全の申請も含めて、仲間の支援を受けながら、不当解雇撤回へむけ闘うことにしています。

ます。したがって、休業手当が60%超なら何%でも会社の負担は変わらず、支給率を高くすると会社負担が増えるということはありません（厚労省問74、78、80）。

ポイント4 ただし、助成額は1人1日8330円という上限が決められており、これを超えた部分は助成されません（厚労省問78、80、東タク協問13）。教育訓練加算を利用すれば中小企業2400円が増額されます（厚労省問30、34）

上限8330円というのが最大の欠陥です。上限を引き上げ、助成率も賃金の60%以下の部分も含めて完全に100%にすることが早急に必要です。全労連も野党もそのことを政府に強く求めて運動しています。もっと声を集めて改善させましょう。

厚生労働省 雇用調整助成金 F A Q（令和2年4月27日時点版）

【申請期間、申請先】

問8 いつから支給申請ができますか。申請先を教えてください。

答 ○ 今回の特例措置は、助成率などは4月1日から特例措置の拡大が適用されることとなるが、計画届は6月30日まで事後提出が可能です。

○ 申請の受付は、最寄りの都道府県労働局・ハローワークとなり、4月13日から支給申請を受け付けることとしております。

【不支給要件の特例】

問22 労働保険料の未納や労働関係法令違反で不支給要件に該当していますが、従業員の雇用維持のため雇用調整助成金を利用できませんか。

答 ○ 今般の「緊急対応期間の特例」は、新型コロナウイルス感染症の拡大がみられる状況下において、雇用維持を最優先とした緊急時の対応であることから、労働保険料の未納や労働関係法令違反の不支給要件に該当していても、特例的に利用いただくことが可能です。

○ ただし、一定の条件がありますので、まずは、管轄の労働局に御相談ください。

【休業・助成の対象者】

問23 雇用保険被保険者でない方（週20時間未満の労働者）の休業も対象になりますか。

答 雇用保険被保険者でない方は、通常の場合、雇用調整助成金では、支給対象の労働者となりませんが、緊急対応期間（4/1～6/30）中の休業において、支給対象の労働者とすることとしています。

問24 助成対象者の範囲を教えてください。例えば、雇用したばかりの人や内定後、1日も勤務していない人も対象になりますか。

答 ○ 通常の場合、新規採用者など雇用保険の被保険者として継続して雇用されている期間が6か月未満の労働者を休業等させた分については、助成の対象とはなりません。

- しかし、今回の特例では、このような6か月未満の労働者を休業等させた分についても助成対象となり、内定後、1日も勤務していなかったとしても、助成金の対象となります。

【教育訓練加算】

問30 教育訓練の加算について教えてください。

- 答 ○ 通常の場合、教育訓練の加算額は、企業規模にかかわらず1,200円です。
- 今回の緊急対応期間（4/1～6/30）の特例では、休業等を余儀なくされる企業が多いなか、今後の事業活動の回復拡大に向けて、この時期を従業員のスキルアップの好機ととらえ、積極的に従業員の教育訓練を行うよう企業の取り組みを促進する等の考えから、一律に大企業1,800円、中小企業2,400円に増額することとしています。

問34 新たに教育訓練の対象となる訓練内容を教えてください。

- 答 ○ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、3密状態を避けることが求められており、教育訓練を事業所内や外部の教育機関に集合して行うなどの通常の形態で実施することが困難な状況に鑑み、
- 自宅等で行う学習形態（インターネット等を用いたものも可能）の教育訓練も対象としました。
- 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、一定の知識・ノウハウを身につける教育訓練も対象としました。
- 繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する場合（ただし、一の支給対象期間（※）内における再訓練は認めない）も対象としました。
- （※）支給対象期間
1 賃金締切期間（「判定基礎期間」という。）を単位とし、事業主が個々の計画届等の手続き時に設定する最長3か月までの期間
- 自宅等で実施するなど、教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合には、その企業において、通常のエデュケーションカリキュラムに位置づけられている初任者研修等の教育訓練も対象としました。
- 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合には、社内において教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有する自社職員を指導員とする教育訓練も対象としました。

【助成金が支払われる休業手当の最低ライン】

問38 労働基準法第26条（休業手当）の適用を受けない場合であって、休業手当を60/100未満しか支払わなかった場合には助成金は支給されますか。

- 答 雇用調整助成金の支給対象となるためには、60%以上の休業手当をお支払いいただくことが必要です。

【休業手当の支払率】

問39 休業手当の支払率は、どのように決めたらいいですか。

答 休業手当の支払率は、労使で話し合い決めることが適切です。

【隔日勤務は2日分の助成金支給】

問43 タクシー業を営む当社では、24時間サービスを提供するため、2日分の法定労働時間16時間を1勤務に集中して労働する「隔日勤務」を採用しているが、この勤務形態で休業を実施した場合、雇用調整助成金は1日分しか支給されないのですか。

答 ご質問のような勤務形態で、2日分の休業手当を支払っていただければ、2日休業したのものとして、2日分の助成金を支給します。

【手続きから助成金が出るまで】

問51 雇用調整助成金について、手続きをしてから助成金が出るまでの流れを教えてください。

答 ○ 休業等実施計画届は、原則として休業開始の前に労働局等に提出していただくことが必要ですが、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を実施しており、令和2年6月30日までは休業等の計画届（2回目以降のものを含む。）の事後提出が可能です。

- 休業を実施し、休業手当を従業員に支払った後（判定基礎期間後）に休業等計画届と支給申請書を一緒に提出することが可能です。
- 支給申請は休業を実施した判定基礎期間の翌日から2か月以内に提出してください。計画届を事後提出した場合には、事後提出の翌日から2か月以内に申請してください。
- 支給申請書を提出後、労働局において審査を行い、書類が整っている場合には、1ヶ月程度で支給決定又は不支給決定を行います。

【助成金額の算定】

問53 助成金額の算定はどのように行われるのでしょうか。

答 ○ 事業主が従業員に支払った休業手当（相当額）に対して助成します。

- 具体的には、事業所の1日の平均賃金額に、①休業手当支払率（60%～100%）と②助成率（特例：中小企業4/5、大企業2/3 注）を掛けて1日当たりの助成額単価を求めます。

（注 解雇を行わない場合は中小企業9/10、大企業3/4にさらに引き上げる）

- このとき1日の助成額単価が8,330円を超えたときは8,330円で計算します。助成額単価に従業員を休業させた休業延べ日数を掛けた総額が助成額になります。
- 「1日の平均賃金額」は前年度の雇用保険料の算定の基礎となる賃金総額等を従業員数（前年度各月平均雇用保険被保険者数）と1年間の所定労働日数で割ります。

例 1 か月（判定基礎期間）の助成額

1 日平均賃金額12,000円×休業手当支払率100%×助成率2/3=8,000円

従業員10人、月所定労働日20日の会社において5人ずつ交替で毎日休業実施

5人×20日/月=100人日 @8,000×100人日=助成額80万円

なお、支給限度日数(100日)については、休業が実施された実日数（例では20日）ではなく、「5人×20日/月=100人日」を全体の従業員10人で割った数を支給日数とし、100日から差し引きます。

【支給限度日数100日から支給日数を差し引く計算方法】

支給限度日数100日－10日（休業100人日÷従業員10人）＝残り90日

【助成金が出るまでの期間】

問55 支給申請を行った後、助成金が支払われるまでにどれくらいかかりますか。

答 事業主が支給申請書を提出後、労働局において審査を行い、書類が整っている場合には、1ヶ月程度で支給決定又は不支給決定を行います。

【特例の拡大、賃金の60%超は100%助成】

令和2年4月25日報道発表の特例措置の拡大の内容について（※）

※ なお、事業主の皆様の前に安心していただけるよう政府としての方針を先行して表明したものです。申し訳ございませんが、本特例措置の詳細については、5月上旬頃を目途に発表しますので、ご注意ください。

問74 今回の拡充内容はどのようなものでしょうか。

答 ○ 拡充内容は2点です。

① 中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合、賃金の60%を超えて休業手当を支給する部分に係る助成率を特例的に10/10とします。

② 都道府県知事による休業等の要請を受けた中でも、中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、かつ、100%の休業手当を支払っているなど一定の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とします。

○ この措置については、緊急事態宣言が出された4月8日に遡ります。具体的には、4月8日以降の期間に係っている休業に対する手当の支給に適用することとします。

なお、（6月30日までの）緊急対応期間中に限り適用します。

問78 拡充1と拡充2の違いはどこですか。

答 ○ いずれも、解雇等を行っていない中小企業が対象になる点は同様です。

○ その上で、拡充1については、賃金の60%を超えて休業手当を支給する部分に係る助成率を特例的に10/10とするものです。

○ また、拡充2については、

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、

- ② 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、又は、上限額(8,330円)以上の休業手当を支払っている、
という2点を満たす場合に、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とします。
- いずれも、上限額8,330円を超えて、助成が出ることはありませんので、その点
はご注意ください。

問80 拡充1について具体的な例を示してください。

- 答** ○ 例えば、賃金が8,000円だった場合、休業手当支払率60%の4,800円については、助成率は9/10であり、助成額は4,320円、企業負担額は480円です。
- 他方で、休業手当支払率60%を超える部分の助成率は10/10となります。支払率が80%だった場合は、支払率60%を超える20%分の休業手当額は、1,600円ですが、全額が助成されます。また、支払率が100%だった場合は、支払率60%を超える40%分の休業手当額は、3,200円ですが、全額が助成されます。
- つまり、賃金の60%の休業手当を支払う場合と、賃金の100%の休業手当を支払う場合とで、企業の負担額(480円)は変わりません。(ただし、1人1日当たりの助成額の上限は、8,330円です。)

東京ハイヤー・タクシー協会 雇用調整助成金の基本的Q & A

(令和2年4月20日時点)

問4 休業手当とは。

答4 労働基準法第26条で「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。」と規定されています。「100分の60以上」ですから100分の60以上100分の100までの範囲で、労使で決定することができます。

なお、休業手当も賃金ですので、通常は社会保険料の労働者負担分等は控除して支払うこととなります。

問5 平均賃金とは。

答5 ここでいう「平均賃金」とは、個々の労働者ごとに算定されるもので、雇用調整助成金を算定する場合に使用される事業所ごとの「平均賃金額」とは異なる概念です。労働基準法第12条で「この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額を言う。ただし、その金額は、次の…金額を下ってはならない。

- 一 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60

前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。」と規定されています。

ただし書きは、原則の計算方法で算出した場合に平均賃金が著しく低くなった場合の最低保障額を定めたものです。原則とただし書きの計算の結果いずれか高い方が平均賃金となります。

(平均賃金及び休業手当の具体例)

例1 隔日勤務 月40万円支給されたドライバー (3か月中に36勤務し、翌月に12勤務を休業)

①-a 平均賃金 (原則の計算方法)

$$(40万円 + 40万円 + 40万円) \div 92日 = 13,044円$$

①-b 平均賃金 (ただし書きの計算方法)

$$(40万円 + 40万円 + 40万円) \div 72日 (稼働日数) \times 0.6 = 10,000円$$

※ aの方がbより高いのでaが平均賃金となる。

② 休業手当 (平均賃金の60%以上) $13,044 \times 0.6 = 7,827円$

③ 1か月の休業手当

$$7,827円 \times 2日 (隔勤) \times 12勤務 = \underline{187,848円} (40万円の約47\%)$$

例2 隔日勤務 1月40万円、2月35万円、3月25万円支給されたドライバー (3か月中に27勤務し、4月に12勤務を休業)

①-a 平均賃金 (原則の計算方法)

$$(40万円 + 35万円 + 25万円) \div 91日 = 10,989円$$

①-b 平均賃金 (ただし書きの計算方法)

$$(40万円 + 35万円 + 25万円) \div 64日 (稼働日数) \times 0.6 = 11,112円$$

※ bの方がaより高いのでbが平均賃金となる。

② 休業手当 (平均賃金の60%以上) $11,112 \times 0.6 = 6,668円$

③ 1か月の休業手当

$$6,668円 \times 2日 (隔勤) \times 12勤務 = \underline{160,032円} \\ (40万円の約40\%、35万円の約46\%、25万円の約64\%)$$

例3 隔日勤務 1月40万円、2月35万円、3月25万円支給されたドライバー (3か月中に27勤務し、4月に12勤務を休業)

①-a 平均賃金 (原則の計算方法)

$$(40万円 + 35万円 + 25万円) \div 91日 = 10,989円$$

①-b 平均賃金 (ただし書きの計算方法)

$$(40万円 + 35万円 + 25万円) \div 64日 (稼働日数) \times 0.6 = 11,112円$$

※ bの方がaより高いのでbが平均賃金となる。

② 休業手当 (平均賃金の75%) $11,112 \times 0.75 = 8,334円$

③ 1か月の休業手当

$$8,334円 \times 2日 (隔勤) \times 12勤務 = \underline{200,016円} \\ (40万円の約50\%、35万円の約57\%、25万円の約80\%)$$

※ 参考（12勤務とも最低賃金額で支払われた場合）

15時間×12勤務×1,013円＝182,340円（プラス深夜割増賃金）

問13 会社が支払った休業手当の総額の90%が支給されるのですか。上限8,330円とはどの額のことですか。

答13 雇用調整助成金の支給に当たっては、特別の計算式が用意されています。すなわち、雇用調整助成金は事業者の実際の休業手当の支払額によるものではありません。前年度の雇用保険の算定基礎となる賃金総額等から事業所全体の平均賃金を求め、それに休業手当支払率、休業日数、助成率（解雇等を行わない場合、中小企業は10分の9）を掛けて算出します。具体的な計算例を示すと次のとおりです。

- ① 前年度の雇用保険の算定基礎となる賃金総額1,246,807,000円
- ② 1箇月平均雇用保険被保険者数337人、前年度の年間所定労働日数365日
- ③ 事業所の平均賃金額1,246,807,000円÷（337人×365日）＝10,137円
- ④ 休業手当の支払率 91.6% 基準賃金額 10,137円×0.916＝9,286円
- ⑤ 1日当たり助成額単価 9,286×0.9＝8,330円（この単価の上限が8,330円）
- ⑥ 助成対象となる休業延べ日数（実績）2,563人・日
- ⑦ 支給予定助成額 8,330円×2,563人・日＝21,349,790円

※ ここでのポイントは、①～③により事業所の平均賃金額は前年度実績により自動的に決まります。しかし、④の休業手当支払率は労使協定で新たに定めることができ、かつ助成金の単価に直接影響します。これらを踏まえて労使協定を締結することが肝要です。

問18 休業手当は労基法どおりの計算式でなければいけませんか。

答18 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものですから、別の計算方法で計算して支払っても、その額が同法の最低基準の額を上回っていれば差し支えありません。

したがって、例えば、新型コロナウイルス感染の影響がまだ出ていなかった12月、1月、2月を各労働者の平均賃金の算定期間とすることは差し支えありません（念のため、最低基準の額を上回っていることを確認しておいてください。）

厚労省 雇用調整助成金FAQの全文は厚労省のホームページにあります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000625730.pdf>