

資料の作成には十分に注意を払って作成しておりますが、新型コロナウイルスに関する雇用調整助成金は頻繁に変更されており、本稿の情報によって事業主様が損害を被った場合でも当方は一切の責任を負う立場ではありません。支給申請にあたっては行政の情報を十分確認しながら行ってください。

新型コロナ対策

雇用調整助成金を検討中の事業主様

(2020年6月7日更新)

第二次補正予算によって拡充されるポイント (6月12日公表?)

- ①雇用調整助成金関係の支給額上限の緩和【8,330円⇒**15,000円**】
- ②休業手当を受給できない労働者に直接支給する制度【休業支援金】
- ③解雇等を行わない事業主に対する加算【90%⇒100%へ】
- ④インターネット申請⇒6月5日再OPEN!! ←ダウン中

20名以内の事業主特例が公表されました (5/19付) !!

面倒だと諦めていた事業主も、かなり簡単になりましたので再度ご検討ください

- ①助成金額計算方法の簡素化 (【支払った手当×助成率】でOK!)
- ②労使協定書など提出不要に! (申請書類の削減)
- ③平均賃金計算方法の簡略化 (だいたいあてればOK!)

雇用調整助成金! ?



RESUS社会保険労務士事務所

RESUS Inc.

雇用調整助成金は社会経済の変動によってやむを得ず従業員を休ませた事業主が、従業員に休んだ分の給与を支払った場合に**事業主に対して支給される**公的資金（正しくは事業主が負担した雇用保険料が財源）です。制度をしっかりと活用して、雇用の維持に努めてください。コロナは特に特別な制度として実施されています。（メディアの情報に惑わされないように。。。）

種類	雇用調整助成金	緊急雇用安定助成金
対象となる労働者 (転職が決まっている退職者は含む)	雇用保険被保険者 (正社員等)	雇用保険 非 加入者 (パート・アルバイト)
対象期間	1月24日 ～9月30まで	4月1日 ～9月30まで
支給率	80%～100% (3/31迄の休業に限り67%)	80%～100%
申請期限	2か月後まで (5月末までの休業分は8月末まで)	2か月後まで (5月末までの休業分は8月末まで)
支給時期 (入金されるまで)	申請後1か月程度	申請後1か月程度

※本資料は「中小企業事業主」に限定し、大企業の要件や残業相殺・クーリング期間撤廃など、新型コロナ助成金申請に考慮する必要のなくなった事項はわかりやすさ重視のため割愛しています。

!! 過去に不正受給した履歴のある事業主や、反社会的勢力の関係者、期限までに提出しなかった事業主等は対象となりません。

※労働保険料の滞納・労働関連法違反の事業主は今回は特例として対象となることがあります。

雇入関係の助成金は6カ月以内の解雇が制限されますが、雇用調整助成金は制限されません（申請可能）

【参考資料】

- ・雇用調整助成金書き方ハンドブック（厚生労働省）
- ・雇用調整助成金申請マニュアル（厚生労働省）、他

詳細要件の確認	概要
対象期間？	最初の休業日から1年以内で労使協定した休業する可能性のある期間
判定基礎期間？	賃金締切日の翌日から次の締切日までの 1か月単位 ごとの期間
短時間休業？	短時間休業の総時間（30分以下切り捨て） ÷ 最も適用されている所定労働時間 = 休業延べ日数
申請単位？	雇用保険の適用事業所番号単位で申請します。複数事業がある場合も雇用保険適用事業所単位です。

申請に最低限必要な書類

- ☑就業規則（従業員10人以上の場合）
- ☑賃金台帳（休業手当の支給を記載）
- ☑労働者名簿（一覧で作成してもOK）
- ☑雇用契約書（労働条件通知書）
- ☑労働保険確定保険料申告書（労働保険料等算定基礎賃金報告書）
- ☑出勤簿とタイムカード（手書きでもOK）
- ☑年間カレンダー・シフト表（変形労働等の場合）
- ☑月次売上のわかる試算表等（直近15カ月程度）

雇用調整助成金は、法定帳簿が整備されており、かつ未払い賃金等の不存在など適切な運営をされていることが大前提です。申請書類が簡素化されているとはいえ、厳格にチェック、または支給後に抜き打ち調査や聞き取りによって不支給となることがあります。

（中小企業に完全な整備と運営を求めることは現実的に厳しく、どこまで大目に見てくれるかは労働局次第なので、申請する場合には疑義照会扱いとならないように、窓口での最終確認や、社労士・弁護士等労務の専門家にチェックさせるなど、できる限り完全を求めて整備を進めるべきです。）

雇用調整助成金／緊急雇用安定助成金の支給には大きく3つの要件があります。

生産指標

- ・ 1年前より5%以上売上が減少していること
(提出月の前月と前年同月の比較)

※都道府県による休業要請の対象施設に該当する場合は生産指標が解除されます。

【5.1特例緩和】事業所設置1年未満の場合は元年12月または前々年同月、前年の被保険者を雇用していた適切な1か月など、いずれかに該当すれば助成対象となります。

休業

- ① 労使協定を締結して
- ② 計画に沿って休業させて
- ③ 法定以上の休業手当を支払うこと

休業規模

- ・ 休業した総労働者の休業日数の合計が、休業しなかった場合の日数の**1/40**以上

上記の3つを満たすことが条件とされていますが、今年設立したばかりの事業所などには特例要件があります。要項を確認するか、専門家にご相談ください。

受給できる額（雇用保険対象者）

$$\frac{\text{前年度1年間における雇用保険料の賃金総額}}{\text{1か月平均の雇用保険加入者数}} \div \text{年間所定労働日数} \times \text{休業手当支払率} = \text{休業手当相当額}$$

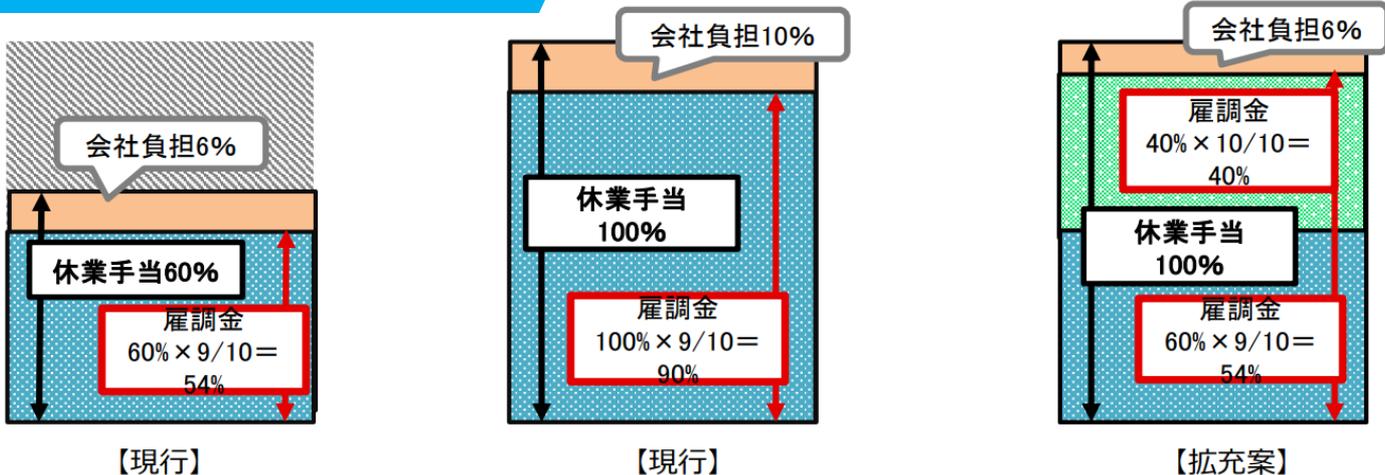
$$\text{休業手当相当額} \times \text{休業等延べ日数} \times \begin{matrix} \text{解雇等退職要件無し} & \text{解雇等退職要件あり} \\ \hline 90\% & 80\% \end{matrix} = \text{助成金単価日額}$$

(上限8,330円)
(上限15,000円)

拡充

4/9以降の日が含まれる支給対象期間

94%~100%へ



助成金の上限額は6月12日に引き上げが決定され、4月1日以降の休業分について適用されることになりました。既に申請・支給決定がなされている分については厚生労働省サイトまたは専門家にお尋ねください。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{前年度1年間における雇用保険料の賃金総額} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1か月平均の雇用保険加入者数} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{年間所定労働日数} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{休業手当支払率} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{休業手当相当額} \\ \hline \end{array}$$

【例】

- ①雇用保険被保険者の賃金総額 3,000万円（千円未満切り捨て）
- ②雇用保険加入平均人数 10人（少数点以下切り捨て）
- ③年間所定労働日数 250日（小数点以下切り捨て）
- ④休業手当の支払い率 100%（最低60%以上）
- ⑤休業総日数 100日

会社の平均賃金 $3,000\text{万円} \div 10\text{人} \div 250\text{日} = 12,000\text{円}$ （小数点以下繰上）

●休業手当日額の算出

$$\begin{aligned} & \text{【} 12,000\text{円} \times 60\% \text{（支払率）} \times 90\% \text{（助成率）} \text{】} + \text{【} 12,000\text{円} \times 40\% \text{（支払率）} \times 100\% \text{】} \\ & = 11,280\text{円} \leq \text{上限} 15,000\text{円} \end{aligned}$$

$$11,280\text{円} \times 100\text{日} = \underline{1,128,000\text{円}} \text{（助成額）}$$

【5.1特例緩和】

5月以降申請分より『実際に支払った休業手当×助成率』で計算することも可能になりました。

受給できる額（雇用保険非加入者）

$$\frac{\text{判定基礎期間内の対象労働者に支払われた休業手当の総額}}{\text{対象労働者の休業総時間数}} \times \text{最も多く適用される所定労働時間} = \text{平均休業手当日額}$$

$$\text{平均休業手当日額} \times \begin{array}{|c|c|} \hline \text{解雇等退職要件無し} & \text{解雇等退職要件あり} \\ \hline 90\% & 80\% \\ \hline \end{array} = \text{助成金単価日額}$$

(上限8,330円)
(上限15,000円)

【例】

- ①休業手当の支払総額 100万円（千円未満切り捨て）
- ②対象労働者の休業総時間数 1000時間（少数点以下切り捨て）
- ③最も適用される人数の多い所定労働時間 5時間
- ④休業手当の支払い率 100%（最低60%以上）
- ⑤休業総日数 200日

【5.1特例緩和】
5月以降申請分より『実際に支払った休業手当×助成率』で計算することも可能になりました。

助成金の算出

賃金手当総額100万円÷休業総時間数1,000時間×5 = 5,000円（平均休業手当日数）

5,000円×200日×90%（助成率） = **900,000円**（助成額）

緊急雇用安定助成金の助成金支給申請額は労働基準法を基準とした算出が必要です。シフト勤務など毎月ばらつきのある場合は申請月以外と比較して過大な場合は不支給とされなくても削除されますので、標準的なシフトを基準として申請するのがよいでしょう。

休業期間に教育訓練も併せて実施すれば、休業一日あたり2,400円が加算して支給されます。

マナー研修、パフハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修など、一定の知識やノウハウを身に付ける教育訓練が対象

※自宅での受講も可（DVDやYoutubeもOK）

※社内講師も可（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社員）

日数のカウント

- 3時間以上所定労働時間未満の教育訓練 0.5日
- 所定労働時間の訓練 1日

作成書類

- 訓練のカリキュラム
- レポート

※内容と時間数を明記し、社内講師の場合は職務経歴等の添付必須（外部は不要）。

※管轄労働局によって提出物の指定が異なります。

ご注意ください！

- 所定労働時間内訓練であること
- 時間外に実施した場合には残業代支払い要
- 教育訓練時間は100%賃金の支払い必須

教育訓練加算はリーマンショック時に不正受給として多くの会社が摘発されたため、極めて厳格な要件を満たす必要があります。教育訓練加算が不支給となった場合には雇用調整助成金自体が不支給と扱われることがあるため、十分ご注意願います。

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を申請される事業主の中には、小学校休業の助成金（両立支援等助成金）も対象となることがあります。こちらも混同しやすいですが、申請自体は簡単ですので基本をご理解ください。

小学校休業等対応助成金	概要
対象期間	令和2年2月27日から9月30日までの間
対象となる子	①コロナの影響で臨時休校した小学校等に通う子供 ②コロナに感染した子供が小学校を休む必要がある子供の養育
助成内容	通常の有給と異なる特別有給休暇として取得した労働者に支払った賃金相当額×100% （上限8,330円※4月1日以降に取得した休暇については上限15,000円）
申請期限	令和2年12月28日まで

①の場合は小学校からの休校通知の写し（ネット可）が必要

半日・時間単位の取得も対象

雇用調整助成金からの振り替えも可能

賃金台帳・出勤簿には『特別休暇』と記載して申請してください。
※春休みや土日祝日は対象となりません。

当事務所では新型コロナに伴う休業等に関する助成金について、円滑に受給が進むようサポートを行っています。

コロナ助成金申請サービス①	申請事務代行サポート
顧問料	8,000円～/月額（2年契約）
申請代行手数料	15%～20%（最低保証額あり）

コロナ助成金申請サービス②	アドバイザー
顧問料（短期顧問契約）	50,000円～ /月額（20名以下の事業所で契約期間3カ月以上） 100,000円～/月額（50名以下の事業所で契約期間3カ月以上）
申請代行手数料	無し ※書類作成は行わず、事業主様で作成された申請書類のチェック業務とアドバイスのみとなります。

※社会保険労務士は助成金の申請に対して連帯保証義務があり、不正と判断された場合は5年間の業務停止扱いとなるため、大変失礼ではございますが面談や事務所の確認など厳格に審査させていただきます。ご容赦ください。

★不正受給は絶対に行わない！
★必要な書類の提出にご協力ください

称号 株式会社RESUS（リーサス）
RESUS社会保険労務士事務所

設立 2016年11月11日

資本金 3,500,000円

代表者 山田 雅人（社会保険労務士/宅地建物取引士）

従業員数 12名（2020.3.1現在）

所在地 〒532-0011 大阪府大阪市淀川区西中島4-3-21 NLCセントラルビル504号
TEL：06-6306-6536 FAX：06-6306-6538

事業概要 不動産/経営/労務/ITコンサルティング業
転勤支援・社宅業務代行業
事務アウトソーシング業/社会保険労務士業

代表略歴 大手企業を中心に10年間延べ500社以上の人事労務部門担当者と面談、100社以上の福利厚生制度等設計に携わり独立。現在は中小企業の支援にやりがいを感じています。

