

一般社会で活かせる社会保険関係の知識 (2)

新型コロナウイルス感染症問題により経済は停滞し、従来通り出社して同じ職場で労働することも難しくなっています。そのような中、「雇用調整助成金」が注目を集めるに至りました。

雇用調整助成金は、景気の変動等により急激な事業活動の縮小を余儀なくされた場合等において、失業の予防や雇用の安定を図るために休業若しくは教育訓練又は出向により雇用調整を行う事業主に対して援助を行う、厚生労働省所管の雇用関係助成金です。

雇用情勢が厳しい地域や大型倒産に関係する事業主及び港湾事業主など、雇用調整助成金の利用が可能な条件は異なってきますが、今回は一般事業主が休業をさせたケースについて解説していきます。

Q 1 雇用調整助成金はどのような場合にもらえるのでしょうか？

A 原則的には、生産指標（生産・販売量や額、売上高等）の一定割合以上減少している事業所の事業主が労働組合等との間で締結した協定に基づき、対象労働者（雇用保険の被保険者。ただし、6か月未満者、解雇を予告された者、日雇等を除く）の休業に関する計画を労働局に出し、計画に基づいて雇用調整を行い、実際に休業手当等を支払った場合に支給されることになっています。

この点、新型コロナウイルス感染症問題に関連し特例があり（以下「新型コロナ特例」と略します。）精算指標低下の比較対象が柔軟に選択可能であったり、「精算指標が5%以上減少」でよいなど、利用しやすくなっています。

Q 2 雇用保険に入っていない人や、休業手当の支払いがなされなかった人の救済はどのようにしてなされるのでしょうか？

A 雇用保険に加入していない労働者を新型コロナウイルス感染症等の影響により計画的に休業させた場合については「緊急雇用安定助成金」を支給できるとされており、ほとんど雇用調整助成金と共通です。

また、同じ理由で事業主が休業させかつ賃金を支払わなかった日がある場合、雇用保険の被保険者に対しては「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」、被保険者でない者に対しては「新型コロナウイルス感染症対応休業支援給付金」を支給することとされています。

Q 3 コロナ禍収束まで長くかかりそうですが、雇用調整している間はずっともらえるのでしょうか？

A そうではありません。雇用調整の初日から起算して1年間（以下「対象期間」といいます。）について支給されます。対象期間満了後再び助成金を受けたい場合、対象期間満了後1年以上のブランクを経て申請が可能ですが、最初の雇用調整から3年間の通算上限があるなどの制約があります。

ただし、新型コロナ特例により対象期間が延びました。特例によると、雇用調整のための休業開始日が令和2年1月24日から令和2年6月30日までの間にある場合、対象期間は令和3年6月30日までとされています。

Q 4 仕事が減らず、出勤日にたくさん残業した場合も雇用調整助成金を受けられるのでしょうか？

A 雇用調整のための休業の対象となった労働者が、対象期間内における別の出勤日に残業等を行っていた場合は、当該期間中での残業の総時間数を一日あたりの所定労働時間数（ばらつきがある場合は多数派労働者のもの）で割った値を差し引くこととされている関係で、出勤日に残業すると支給額が減る傾向にあります（残業相殺）。

しかし新型コロナ特例にかかる対象期間分については残業相殺しないことになっており、残業による助成金の減額はありませぬ。

Q 5 雇用維持のためにかかったコストはすべて補填されるのでしょうか？

A 休業計画に定めた休業手当の支給率（労働基準法上は平均賃金の 6 割が最低水準）や企業規模、解雇をしなかったかどうかを加味して支給割合が決まってきます。そして、一人当たり基本手当日額（令和 2 年 4 月 1 日現在 8330 円、令和 3 年 4 月 22 日現在 8370 円）が上限になります。

つまり、雇用維持に対して休業手当を限界まで安く抑えたり、リストラした場合は、助成される金額も減る傾向にあります。

この点についても新型コロナ特例により、緊急対応期間（令和 2 年 4 月 1 日～令和 3 年 4 月 30 日まで。令和 3 年 4 月 21 日現在の情報であり、関係法令の改正の可能性あり）における支給上限を「15,000 円」とするとともに、支給割合の引き上げも随時なされています。

筆者自己紹介

氏 名：櫻井 宏二郎

出身地：千葉県柏市

資 格：特定社会保険労務士、申請取次行政書士

年 齢：42 歳