事務所通信　No.296　　令和２年６月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎ 0254-22-5649(代)

◆雇用調整助成金◆
（新型コロナウィルス感染症特例）

雇用調整助成金は新型コロナウィルス感染症の影響に伴う特例措置が順次施されて適用範囲の拡大等が図られてきました。現時点での特例措置を整理してみましょう（R2.5.25現在）。

①令和2年1月24日～令和2年7月23日までの特例
②小規模事業者の特例

③令和2年4月1日～令和2年6月30日までの特例
（緊急対応期間特例・協力要請期間特例）

①令和２年１月24日～令和２年７月23日までに行われる休業に関する特例措置

(1) 生産指標要件の緩和

初回の判定基礎期間の初日が属する月またはその前月もしくは前々月とその前年同月（前々年同月、または前々月から直近１年以内も可）の指標を比較して10%以上の低下があること。

(2) 雇用量要件の撤廃

最近３ヶ月の雇用量が一定以上増えていないこととする要件を撤廃。

(3) 計画届の省略と申請期限の特例

計画届の提出が不要となり、支給申請書の提出期限は、令和２年１月24日から令和２年５月31日までに判定基礎期間の初日がある休業については令和２年８月31日まで申請が可能に。ただし、令和２年６月１日以降に判定基礎期間の初日がある休業については、従来通り判定基礎期間の末日から２ヶ月以内に申請する。

(4) 支給限度日数の特例

支給限度日数のうち３年で150日の要件撤廃（１年で100日の要件は適用）。



(5) 対象被保険者の拡大

雇用保険の資格取得後6ヶ月未満の労働者も助成対象に。

(6) クーリング期間の撤廃

過去に雇用調整助成金を受けた場合、対象期間から１年を経過するまでは申請できないクーリング期間の撤廃。



(7) 短時間休業の特例

短時間休業については一斉休業の場合のみ助成対象としてたが、一斉でなくても助成対象に。

(8) 休業規模要件の特例

当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延べ日数の1/15（中小企業は1/20）の日数以上の休業規模があることを、1/30（中小企業は1/40）に緩和。なお、雇用調整助成金の対象労働者のみで判定する他、緊急雇用安定助成金（雇用保険の適用のない労働者対象）の対象労働者のみ、もしくはその両方を合算して要件を満たした場合も休業規模要件を満たしたものとする。

(9) 残業相殺の撤廃

休業日数から残業した時間を相殺する取り扱いを撤廃。

(10) 直前の１年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱いの緩和

合理的な理由なく所定労働日数が直近の１年間の所定労働日数と比べて増加している場合には、増加した延べ日数を判定基礎期間ごとに差し引く取り扱いを撤廃。



(11)支給額の算定方法の特例

1.平均賃金額は、給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書に記載された俸給給料等（01）欄の「支給額」を同欄の「人員」と、計算書を提出した月が属する年度の任意の１ヶ月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く）の月間所定労働日数で除して１日分を算定できる。

2.確定保険料申告書を使用して算定する場合の年間所定労働日数は、前年度の任意の１ヶ月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く）の月間所定労働日数に12を乗じた日数により算定することができる。また、それ以外にも次のa～cのいずれかのによることもできる。

a　週休２日制で、祝日等が労働日である場合が大多数を占める場合　　年間261日

b　週休２日制で祝日等が休日である場合が大多数を占める場合　　年間240日

c　雇用形態等により所定労働日数が異なる場合は、雇用形態ごとの所定労働日数と雇用形態ごとの人数を加重平均して求めることができる。この場合、同じ雇用形態で複数の所定労働日数がある場合は最も人数の多い所定労働日数をその雇用形態の所定労働日数として計算できる。

3.所得税徴収高計算書を元に計算する場合の月間所定労働日数は、次のa～cのいずれかによることができる。

a　週休２日制で、祝日等が労働日である場合が大多数を占める場合　　月22日

b　週休２日制で祝日等が休日である場合が大多数を占める場合　　月20日

c　雇用形態ごとの加重平均（2.cに同じ）

②小規模事業所の事業主に対する特例

(1)小規模事業所の助成額の算定方法

小規模事業所（概ね20人以下の事業主）への支給額を平均賃金（１人１日分）ではなく、実際に支払った休業手当総額に助成率を掛けて算定する方法を選択することができる。



(2)小規模事業所の休業規模要件

労働者２人あたり１日以上の休業があれば要件を満たすこととする。

(3)小規模事業所の助成率の算定方法

上記(1)で助成額を休業手当総額で算定する方法を選択した事業主は、実際に休業をした日が令和２年４月１日から令和２年６月30日の期間を１日でも含む場合は、当該休業日を含む判定基礎期間の中で適用される最も高い助成率を、当該判定基礎期間全ての休業の実施日に適用する。

③令和２年４月１日～令和２年６月30日まで（緊急対応期間）に行われる休業に関する特例措置

(1)生産指標要件の緩和

対象期間の初日が緊急対応期間にある場合、10%以上の低下要件を5%以上に緩和。

(2)支給限度日数の特例

判定基礎期間に緊急対応期間を１日でも含む場合、支給限度日数の100日とは別に使用できる。

(3)助成率の引き上げ

緊急対応期間中の休業の助成率を2/3（中小企業は4/5）に引き上げる。さらに【雇用維持要件】を満たす場合は、3/4（中小企業は9/10）に読み替える。

※【雇用維持要件】次の1.及び2.を満たすこと

1.労働者数が４／５以上であること

2.解雇等を行っていないこと（解雇とみなされる雇止め、契約途中での派遣契約の解除を含む）

(4)協力要請期間特例（中小企業特例）

1.中小企業特例Ⅰ（出向は除く）

令和２年４月８日から令和２年６月30日までの期間に実施した休業の休業手当の支払率が60%を超える場合、超える部分の10／10のを支給。

2.　中小企業特例Ⅱ（出向は除く）

都道府県知事による協力要請を受けた事業主で、休業手当を100%支払っているか、平均賃金×協定した支給率の額が8,330円以上の場合、助成率は10／10に。

■ 拾い読みの読書

死ぬまで努力

いくつになっても「伸びしろ」はある

著　者／　丹羽　宇一郎

出版社／　ＮＨＫ出版新書　　800 円＋税

P17　死ぬ気で仕事に取り組んでいるうちに、やがてこんな風に謙虚に考えられるようになったのです。「試験のある学校と違い、社会の評価というものは、点数で決めるものではなく、周りから自分が必要とされているかどうかが基準になるのではないか・・・」と。

Ｐ５１　「信用・信頼」は仕事をする上での最大の財産、強みです。ラクな道を選んでも信用は得られませんし、人としての成長も望めません。充実した人生を送りたい、自分を磨きたいと思ったら、あえてお花畑を避けて、北風に向かって進む勇気を持たなければいけないのです。

P81　政府は長時間労働による過労死や過労自殺の問題を重くみて、残業を規制するルールを定めたようですが、はたしてこの法令が施行されたことで働く人は本当に幸せになれるのでしょうか。私に言わせれば「ノー」です。なぜなら、本来仕事は人に喜びや生きがいをもたらしてくれるものなのに、この法令はそれを完全に無視して、仕事＝悪というスタンスでつくられているからです。長時間労働に伴う問題を解決することも確かに大切ですが、労働者の幸せを本気で願うのならば、「どうすれば働きやすい環境をつくって、働く人達の意欲を高めていけるのか」をまず考えなければなりません。

P87　本気で過労死や過労自殺を防ぎたいと思うなら、まずは上司が部下の体調や働き方をきちんと見守り、ケアできるような体制を各企業がつくっておくべきです。国が一律に残業の上限ルールを定めるよりは、ずっと効果的だと思います。

★「雇用調整助成金」相談随時

厚生労働省は5月19日、下記の雇用調整助成金申請手続の大幅簡素化とする内容を発表した。

【概要】

１．小規模の事業主（概ね従業員20人以下）については、「実際の休業手当額」を用いて助成額を算定できるようにする。※「助成額」＝「実際に支払った休業手当額」×「助成率」。

２．小規模の事業主以外の事業主についても、

(1)　「平均賃金額」の算定方法を、「労働保険確定保険料申告書」だけでなく、 源泉所得税の納付書における俸給、給料等の「支給額」÷「人員」の数で、1人当たり平均賃金を算出

(2)　「所定労働日数」を休業実施前の任意の１か月をもとに算定できることとする。

(3) 初回を含む休業等計画届の提出を不要とし、支給申請のみの手続とする。

(4) 支給対象期間の初日が１月24日から５月31日までの休業の申請期限を令和２年８月31日までに延長する。（通常は、支給対象期間の末日の翌日から２か月以内）

■ 絵手紙通信



事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (296号)

■ 開き直る (R2.4.21)

▲緊急事態宣言が全国に拡大された新型コロナウイルスの不気味さを感じながらも、県内の感染者は大部分が新潟市在住、「新発田地域は、自分だけは大丈夫」と暢気に構えていた。

▲しかし、遂には近隣市町にも感染者が出て、その感染者が当市の飲み屋街で飲んでいたなどという噂が広がったり、顧問先から風邪の症状で欠勤していた社員がPCR検査を受けることになったと連絡が入り、風雲急を告げる状況となった。

▲そんな時、ふと、脳裏に浮かんだのは、かつて繁栄したアメリカの象徴だった自由の女神の上半身が茫漠とした大地に傾いて立っている・・・・映画「猿の惑星」のワンシーンだった。

▲顧客の大幅な減少、営業自粛・・・・従業員を休業させざるを得ない企業から雇用調整助成金等の相談で忙殺される中、遅ればせながらこの危機は我が事務所も他人事ではないことに思い至り、まずは職員に感染予防対策の徹底、万一の場合でも業務に支障を来さない体制の構築を指示した。

▲そして最悪の場合は、自給自足の生活に入り、田畑を耕し、蕎麦を打ち、夕刻には自転車に乗って友人の食肉加工会社に赴いて製品の切れ端を貰い、その足で造り酒屋に立ち寄って賞味期限ギリギリの酒を入手する。自転車を漕ぐ歌は「私がささげた　その人に・・・♪」ぴんから兄弟「女の道」。加藤茶のコントのイメージだ。先日は、山菜採りと魚釣りが趣味の床屋の主に、その節は宜しくとお願いしておいた。

▲ここまで開き直ると迷いも消え、今やるべきことを実行するのみと心が定まった。

■ マネジメント (R2.5.15)

▲労働保険の年度更新時期を迎えた。前年度の保険料を精算し、新年度の保険料を申告、納付するための手続きだが、その申告期限が新型コロナへの影響を踏まえて52日間延長され、それに伴い一週間後に迫った事務センターへのデータ提出期限が約１ヶ月伸びたと職員連絡網・LINE・WORKSで速報され、その歓喜が伝わって来た。

▲何せ、３月末にベテランを含む２名のスタッフが退職し、１名補充できたとはいえ戦力低下は否めず、通常業務をこなしながら新型コロナ禍に喘ぐ事業所の助成金申請等の支援に追われる中の年度更新とあらば当然であろう。

▲しかし、敢て「所内の締め切りは予定通りで如何か？」と返信したところ、副所長Ａから「全員の進捗状況を考えると、所内締め切りは伸ばした方がいいと思います。」、Ｂからも賛同のLINE、Cからは「ダラダラしても良くないし、かといって進捗状況を考慮すると1週間延長」との提案が流れ、三副所長の協議の結果だろう、翌日朝礼で11日間の期限延長が通知された。

▲朝礼後、三人に状況を確認すると「経験不足や業務繁多で期限に間に合いそうもないスタッフがいる」とのこと。これは良い機会と思い「私のマネジメントの考え方」を伝えた。

▲「マネージメントの目的は、挑戦的に設定した目標（成果・期限）を達成させることである。そのために日々状況を把握、評価し、阻害要因があれば対応策を示し、指揮、指導、支援等遣り繰りすることであり、同情することでも批評することでもない。」と。この三人が真のリーダーになる日を心待ちにしている。