

『雇用調整助成金（特例）のご案内』

雇用調整助成金とは…

売上高の減少等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当相当額の一部を助成する。

【支給要件と助成内容等】

- ① 雇用保険適用事業所の事業主であること
- ② 売上高等の最近1か月間の平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること
- ③ 事前に計画届を労働局に提出していること
ただし、R2.1.24以降の休業については、R2.3.31までに提出すれば認められる
- ④ 労使協定により行われる休業であること
- ⑤ 事業主が労働者に支払う休業手当が労働基準法に違反していないこと
- ⑥ 6ヶ月以上雇用されている雇用保険被保険者に、所定労働日に対して休業を実施したものであること
(雇用保険未加入のアルバイト等は対象外。なお6ヶ月以上雇用という要件は、削除予定。)
- ⑦ 助成額は、事業所の1人1日当たりの平均賃金額(労働保険料申告書で確認)から休業手当を算出し、その2/3(中小企業)とする。中小企業以外は1/2
- ⑧ 支給限度日数は、1年間で延べ100日(3年間で延べ150日)とする

【飲食店の例】

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、売上が減ってしまい、労働者Aを休業させることにした。
(休業は全社員一斉でなくて、一部の労働者でも可)

<条件>

- ① Aの月給25万円(手当等全て含む)
- ② Aの労基法上の平均賃金 直近の3か月の総賃金75万円÷総歴日数90日=8,333円
- ③ 会社がAに支払う休業手当 $8,333 \times 0.6 = 5,000$ 円
- ④ 会社の雇用保険加入者1人1日当たりの平均賃金6,000円(労働保険料申告書から算出)

<助成額>

上記④の金額の6割の2/3が助成される

⇒ $6,000 \times 0.6 \times 2/3 = 2,400$ 円(1日当たり)

会社がAに支払う休業手当

⇒ 5,000円(1日当たり)

労働者に支払った休業手当の金額が助成されるのではなく、事業所の雇用保険加入者の平均賃金から算出した金額で、助成金額が決まります。

* 随時、情報は更新されていますので、下記HPでご確認をお願いいたします。

さとわ社会保険労務士事務所

TEL:047-411-4160

HP:<http://www.sr-satowa.jp>