

雇用調整助成金 Q&A実例

※下記Q&A 事例は 4 月 9 日時点の情報をもとに回答しています。

日々、要件の緩和や変更等が発生しており、また地域によって申請書類が異なる場合もございます。

申請ご検討時には厚生労働省の HP やハローワーク助成金係に必ずご確認のうえ申請をお願い致します。

Q1：店舗が休業しているが事務所は業務を行っている場合、助成金の対象は店舗従業員のみでしょうか？

A1：休業をした従業員のみが対象となります。

Q2：役員報酬は助成金の対象となりますか？

A2：役員報酬は助成金の対象とはなりません。従業員の賃金のみです。

Q3：年間休日カレンダーは全事業所分が必要ですか？

A3：対象労働者の全事業所分が必要です。

Q4：複数事業所がある場合、雇用保険は本社で一括していますが、申請も本社一括で大丈夫でしょうか？

A4：助成金の申請は、原則、本社一括です。

例外として、例えば東京はコロナの影響で売上げが下がっているが、新潟では売上げが上がっており、会社全体で考えると、助成金の対象にならないような場合は、東京のみを分けて申請することは可能です。

Q5：従業員を時短勤務にした場合、助成金は対象になりますか？

A5：対象になります。

ただし、1 時間以上、かつ、全対象従業員を一斉に時短とする必要があります。

※一斉要件については、今後緩和される予定（4 月 8 日現在 未確定）

Q6：全日休業する場合、全従業員を休ませる必要がありますか？

A6：全日休業の場合は、一部労働者のみの休業でも対象となります。

例えば、従業員の半分ずつ、交替で休業した場合も対象になります。

Q7：従業員を休業させる際の給与の支払いはどうすれば良いですか？

A7：休業日において、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払う必要があります。

Q8：休業手当を支給する場合の給与明細はどのようにすれば良いですか？

A8：①月給の場合は、休業分を月給よりマイナス後、休業手当を支給します。

【例】基本給	200,000 円
休業控除	-10,000 円
休業手当	+10,000 円（100%補償の場合）
合計	200,000 円

②時給の場合は、「休業手当分」を分かるように別途支給してください。

Q9：雇用調整助成金は、どれくらいの期間について申請が可能ですか？

A9：原則、1年間で100日分の申請が可能です。

支給期間の残日数については、労働局が申請に基づき、延べ日数を計算して管理されますので、会社で残日数を計算しなくても、労働局から通知されます

Q10：雇用調整助成金は、どれくらいの金額が受給できますか？

A10：労働保険料の計算で使用了した雇用保険加入者の給与額を平均した日額の4分の3相当額※です。

※ 1人当たりの上限は、1日当たり8,330円です。

※ 4月1日～6月30日までは緊急対応期間として5分の4（解雇等を行わない場合は、10分の9）が助成される予定です。

Q11：雇用保険に加入していないパートタイマーでも対象になりますか？

A11：原則、雇用保険の被保険者のみが対象となります。

ただし、4月1日～6月30日までの間は、緊急対応期間として雇用保険未加入者も対象となる予定です。

Q12：元々、商品等を販売しておらず、「売上」そのものが存在しないので、生産指標要件を満たすのか疑問があります。「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」はどのように記載すればよいですか？

A12：売上が存在しない場合、生産量の減少にて生産指標要件が判断されますので、「月間売上高」欄には「月間生産量」をご記載ください。

Q13：平均賃金額の算定基礎となる賃金は、どの期間のものを使用すればよいですか？

A13：今年の年度更新手続きをするまでは、平成30年4月～平成31年3月31日の確定雇用保険賃金総額を、年度更新手続き後は、平成31年4月～令和2年3月の確定雇用保険賃金総額をお使いください。

Q14：世帯年収半減の場合の30万円支給と一緒にもらえますか？

A14：雇用調整助成金には休業手当（6割）以上の支給が必要なので、世帯がその人だけの収入であれば、現段階（4月8日時点）では年収換算で住民税非課税まで減らない限り、どちらかしかもらえません。

Q15：8時間+2時間（定額残業）の10時間シフトを、8時間にすれば短時間休業に該当しますか？

A15：対象になりません。所定労働時間内の休業に限ります。

Q16：5月に助成金の申請時に提出する試算表を出す際、給与はどうか考えれば良いですか？

【前提】

- ・給与 未締め10日払いで発生主義で計上
- ・4月の給与は雇用助成金がもらえるかどうかで未確定。
- ・助成金をもらうための申請をするため、4月分の試算表について、助成金がもらえるか分からないので4月の給与が確定しない。

A16：4月休業実施、5月下旬支給申請した場合、助成金の入金は最短で6月下旬か7月と思われます。助成金が入るのは5月以降になるので、4月は助成金が無い前提の給与を計算して試算表を作成してください。

Q17：36協定の届出を今まで出したことがないのですが、助成金の申請時に不利益になる事がありますか？

A17：36協定が届出されていなくても、助成金の申請自体は可能です。
ただし、助成金を申請する際の前提として「法令遵守」があること、また、助成金とは別の労働基準法観点から、問題になる事があります。
36協定は早急に労基へ届け出をしてください。

Q18：休業した日に支払う休業手当は、基本給を21日で割って1日分を計算すればよいのでしょうか？

A18：①月給の場合、
直近3ヶ月の総支給の合計 ÷ 暦日の合計（1月～3月は91日）で
1日の単価を計算します。

②時給の場合、
直近3ヶ月の総支給額の合計 ÷ 出勤日数（有給含む）×60%と①（月給と同じ計算式）で計算した単価を比較して、いずれか高い方が1日の単価となります。

Q19：直近3ヶ月間に残業がほとんどない等の理由で、Q18における、労基法上の計算式で休業手当を計算すると、本来の満額の給与より少なくなってしまう場合、1ヶ月の給与を所定労働日数で割った金額で、休業手当を支給しても大丈夫でしょうか。

【例】月給30万円÷暦日の場合、平均賃金の日額は約1万円
1万円×休業日数20日の場合、休業手当は20万円

月給30万円÷所定労働日数20日の場合、日額は1.5万円
1.5万円×休業日数20日の場合、休業手当30万円

A19：労基法より有利に計算する場合、助成金上は問題ありません。

Q20：店舗の面貸し（業務委託）をしている場合、個人事業主は雇用調整助成金の対象となりますか？〔美容業のお客様より〕

A20：個人事業主は、雇用調整助成金の対象とはなりません。個人事業主の場合は、小学校等が休業した場合に、1日4,100円の援助を受けられる制度はありません。

※問合せ先はハローワークではなく、「学校等助成金・支援金受付センター」になります。”

Q21：助成金金額が減額されることがありますか？

A21 助成金の受給単価は減額になりませんが、

「残業の時間」と「対象期間の延べ日数（原則100日まで）」が相殺され、受給できる日数が減る場合があります。

雇用調整助成金が経済的理由により業務量が減少した状況で、解雇せずに雇用維持する場合に助成を行う趣旨になりますので、突発的であったとしても休業させずに働かせる必要性が発生したことになるため、趣旨と相違するために申請期間で相殺され、受給日数の減＝受給額の減となることはあります。

（※今後、要件緩和の予定あり）