

# 桑野社労士 & FP 事務所だより

令和2年5月11日

第122号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail [kuwano@cosmos.ocn.ne.jp](mailto:kuwano@cosmos.ocn.ne.jp)

## 新型コロナ関連不況によって休業手当を支払ったとき 雇用保険の雇用調整助成金の請求を！！

### 請求できる事業主

1. 「新型コロナウイルス感染症の影響」により、最近1か月の売上高または生産量などが、前年度同月と比べて5%以上減少している
2. 雇用調整(=休業)について労使間で事前に協定し、労使協定を結んで、休業手当(平均賃金の60%以上)を支給または支給予定である
3. 雇用保険(労災のみでも可)の適用事業所である

### 助成金の対象労働者

1. 雇用保険の被保険者
2. 雇用保険の被保険者以外でも、要件を満たした場合は「緊急雇用安定助成金」の支給対象

### 休業の規模

今回の「緊急対応期間」  
(令和2年4月1日～6月

30日)は、中小企業は1/40(=0.025)。

<例>判定基礎期間(毎月の賃金の締切日の翌日から、次の締切日までの期間)の所定労働日数が22日、所定労働時間が1日8時間の事業所で、10人の雇用保険被保険者が1日ずつ休業する場合

(休業延べ日数:10人×1日)÷(対象総労働日数:10人×22日)=0.045>0.025で、要件を満たす。なお、製造ラインなど一定のまとまりで行われる短時間休業も、対象です。

### 助成金

支給率は、4～6月の緊急対応期間は中小企業は4/5、解雇などを行わない場合は9/10です。

実際の助成額は、5月11日現在で概ね20人以下の事業主は、「実際に支払った休業手当額」×「助成率」で調整中とのことです。

これまで提案されていた、8,330円の上限や助成金基礎額に前年度1年間の雇用保険の算定基礎となる賃金総額を用いる方法は、変更されるようです。今後の情報提供を、注意深く見る必要があります。

### 提出書類

求められる様式の他に、「確認書類」として次の書類を提出する必要があります。

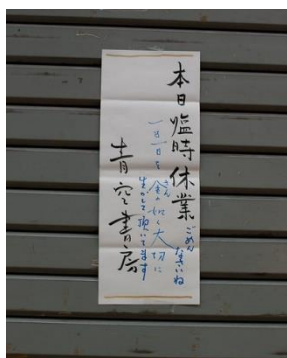
<計画提出時>

1. 計画届提出月の前月と前年同月の売上高、生産高又は出荷高を確認できる書類(売上簿、営業収入簿、会計システムの帳票など)。
2. 労働者代表との「休業協定書」。労働者代表が労働者の過半数を代表するものであることを示す「労働者代表選任書」。
3. 事業所が中小企業に該当していることを確認するための「労働者名簿」及び「役員名簿」。

<支給申請時>

1. 労働日・休日及び休業の実績がわかる「出勤簿」・「タイムカード」など。
2. 休業手当が支払われた実績が確認できる「賃金台帳」・「給与明細書」など(休業月を含めて前4か月分)。
3. 労働日、休日、労働時間、賃金締切日などがわかる「就業規則」・「労働条件通知書」など。

(裏面に続く)



# 労働基準法 20

## 男女別の賃金体系は違法となる

「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的な取扱をしてはならない。」(労働基準法第4条)となっています。

しかし、現実的には、事務職の女性と営業職の男性との賃金格差は、職種に違いによる



ものであり、“女性であること”が理由にはなっていません。同一職種で初任給に男女差があれば差別待遇と言えますが、男女の格差が具体的な職務、能力や技能などの差によるものであるかどうかなどの観点から、総合的に判断する必要があります。

## 減給の制裁には金額の制限がある

賃金から差し引かれるものには、税金や保険料、労使が合意した控除があります。それ以外にも制裁の一種として、一定の賃金が差し引かれる場合があります。この場合、就業規則に制裁の定めがあることが前提になりますが、控除金額の上限には制限が設けられています。「就業規則で、労働者に対して減給の制限を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半分を超え、総額が一賃金支払額の十分の一を超えてはならない。」(労働基準法第91条)となっています。注意が必要なのは、ここでいう「1回の額」というのは、一つの事案に対してということであり、いかに重い制裁であっても、何回にも分けて減給することはできません。賞与から減給する場合も、十分の一が上限です。

## 会社責任の休業には、休業手当が

会社の所定休日や休暇でもないのに、会社が一方的に休業を命じたときには、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければなりません(法第26条)。

平均賃金は、次のように算出します。

### (1) 月給制の場合

平均賃金を算出する必要が生じた日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額を、その期間の総日数で割った金額です。

注1. 賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日です。

注2. 銭未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てても良い。

<賃金締切日:毎月20日、平均賃金算定事由発生日:6月10日>

5月分(4/21~5/20)基本給20万円、残業手当1万円

4月分(3/21~4/20)基本給20万円、残業手当3万円

3月分(2/21~3/20)基本給20万円、残業手当2万円

平均賃金 = (210,000円 + 230,000円 + 220,000円) ÷ (30日 + 31日 + 28日) = 7,415.73円

### (2) 日給制、時間給又は出来高制の場合

賃金の一部又は全部が日給制、時間給又は出来高制の場合は、平均賃金を算出する必要が生じた日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額を、その期間の労働日数で割った金額が最低保障となります。

<賃金締切日:毎月25日(日給8,000円、通勤手当400円)、平均賃金算定事由発生日:2月5日>

1月分(12/26~1/25、労働日数15日)基本給12万円、

通勤手当6千円、12月分(11/26~12/25、労働日数

5日)基本給4万円、通勤手当2千円、11月分(10/26

~11/25、労働日数15日)基本給12万円、通勤手当

6千円

最低保障賃金 = (126,000円 + 42,000円 + 126,000円) ÷ (15日 + 5日 + 15日) = 8,400円

(次号に続く)

## 事務所からひとこと

“新型コロナウイルス感染”の収束が見通せず、「3密」禁止の影響で、営業自粛を求められる店を始め、飲食店への影響が広がっている。今回は、私たち社労士に、「雇用調整助成金」の対応が求められている。しかし、今回のこの助成金は、制度がたびたび変わり、ガイドブックだけでも4月13日版、4月15日版、4月27日版、5月8日版と4回も変わり、助成率も再三変わっている。さらに、添付書類が、だいぶ軽減されたとはいえ、大変だ。元来、今回の事態で一番影響を受けるとされる個人事業主や零細小規模事業者は、本来備え付けていなければならない法定書類(労働者名簿、出勤簿、賃金台帳)すら、揃っている方が珍しいという実態がある。さらに、労働条件通知書や就業規則もないとなると、それらを揃えるだけで、膨大な仕事量になる。「雇用調整助成金」の重要性はわかるが、“二の足を踏む”社労士が多いのも、事実である。