

第2次補正予算成立による 『雇用調整助成金の助成額の上限引き上げ 及び助成率の拡充』

1. 雇用調整助成金のさらなる拡充 (6月12日厚生労働省発表)

6月12日、「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」が成立しました。これに伴い、以下のとおり、雇用調整助成金の更なる拡充が行われました。雇用調整助成金の特例は、「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、「労使間の協定」に基づき、「雇用調整(休業)」を実施する事業主が支給対象となります。

■ 「事業活動の縮小」の要件

支給対象となる事業主は、以下の要件を満たしている(緊急対応期間は要件を緩和)必要があります。

- ① 生産指標要件 緊急対応期間(4/1~9/30)は、最近1か月間の値が1年前の同じ月に比べ5%以上減少していること
- ② 休業規模要件 緊急対応期間(4/1~9/30)は、1/40(中小企業)、1/30(大企業)

【拡充のポイント】

1. 緊急対応期間の延長

令和2年4月1日から同年6月30日までを緊急対応期間として、各種の特例措置を講じてきましたが、緊急対応期間の終期を令和2年9月30日までと3か月延長することとしました。(感染拡大防止のため、この期間中は全国で特例措置を実施)

2. 助成額の上限額の引き上げ及び助成率の拡充

- (1) 企業規模を問わず、上限額を8,330円から15,000円に引き上げます。
- (2) 解雇等をせずに雇用を維持している中小企業の助成率を一律10/10に引き上げます。

	現行	見直し後
緊急対応期間	令和2年4月1日~6月30日	令和2年4月1日から <u>9月30日</u>
助成額	1日8,330円が上限	1日 <u>15,000円</u> が上限
助成率	○大企業 2/3 ○中小企業 4/5 <※解雇等がない場合> ○大企業 3/4 ○中小企業 9/10 【 <u>中小企業特例</u> 】(4/8~6/30) ・ 休業要請を受け休業する等一定の要件を満たす場合 10/10 ・ 休業手当支払率が60%超の場合は、超えている部分は10/10	○大企業 2/3 (変更なし) ○中小企業 4/5 (変更なし) <※解雇等がない場合> ○大企業 3/4 (変更なし) ○ <u>中小企業 10/10</u>

(3) 遡及適用について

6月12日付の特例措置により、助成金の「上限額の引き上げ」と「助成率の拡充」を令和2年4月1日から適用するため、既に支給決定を行っている事業主などに対して、追加の助成額が支払われます。手続きが「不要」の場合と、「必要」な場合があるので、ご注意ください。

- ① 支給申請は済んでいるがまだ支給決定されていない事業主
- ・ 追加支給の**手続きは「不要」**です。
 - ・ **差額（追加支給分）も含めて支給**されます。
- ※ 追加支給分（差額）は、労働局・ハローワークで計算します（再度の申請手続きは不要）
- ※ 審査の状況によっては、差額（追加支給分）を令和2年7月以降順次支払われる場合があります。
- ② **すでに支給決定された事業主**
- ・ 追加支給の**手続きは「不要」**です。
 - ・ **すでに支給した額との差額（追加支給分）は後日支給**されます。差額（追加支給分）は令和2年**7月以降**に順次支払われます。
- ③ 支給申請が済んでいる事業主で、過去の休業手当を見直し（増額し）、従業員に対し、追加で休業手当の増額分を支給した事業主
- ・ 追加支給の**手続きが「必要」**です。
- ※ 追加支給の申請については、以下の書類を提出する必要があります。
- ・ 「再申請書（様式）」、「支給要件確認申立書（様式）」、「支給決定書の写し」
 - ・ 「支給決定通知書の写し」、「増額した休業手当・賃金の額がわかる書類」
 - ・ 「休業させた日や時間がわかる書類（対象労働者を増やした場合）」

3. 出向の特例措置等について

雇用調整助成金の支給対象となる出向については、出向期間が「3か月以上1年以内」とされていましたが、**緊急対応期間内においては、「1か月以上1年以内」に緩和**されました。

2. 支給申請に必要な書類（休業）

5月19日から、計画届は提出不要となりました

	書類名	備考	提出時期
①	雇用調整事業所の事業活動の状況に関する申出書(様式新特第4号)	【添付書類】月ごとの売上などがわかる書類 ※売上簿や収入簿、レジの月次集計など（既存の書類の写しで可）	○
②	支給要件確認申立書・役員等一覧(様式新特第6号)	役員名簿を添付した場合は役員等一覧の記入は不要	●
③	休業・教育訓練実績一覧表(様式新特第9号)	自動計算機能付き様式	●
④	助成額算定書(様式新特第8号)	自動計算機能付き様式 ※所得税徴収高計算書を用いる場合は、当該計算書を添付	●
⑤	(休業等)支給申請書(様式新特第7号)	自動計算機能付き様式	●
⑥	休業協定書	【添付書類】 (労働組合がある場合) 組合員名簿 (労働組合がない場合) 労働者代表選任書※ ※実績一覧表に署名または記名・押印があれば省略可	○(※)
⑦	事業所の規模を確認する書類	事業所の従業員数や資本額がわかる書類 ※既存の労働者名簿及び役員名簿で可 中小企業の人数要件を満たす場合、資本額がわかる書類は不要	○
⑧	労働・休日の実績に関する書類	休業させた日や時間がわかる書類 ※出勤簿、タイムカード、の写しなど (手書きのシフト表などでも可)	●
⑨	休業手当・賃金の実績に関する書類	休業手当や賃金の額がわかる書類 ※賃金台帳や給与明細の写しなど	●

- 初回の提出のみでよい書類（※休業協定書は、失効した場合は改めて提出が必要）
- 支給申請ごとに提出する書類

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合

社会保険料の標準報酬月額を翌月から改定することが可能です！

厚生労働省は、6月26日、新型コロナウイルスの影響による休業で報酬が大幅に減った人を対象に、社会保険料の軽減に向けた特例を設けたことを発表しました。通常は、3か月連続して大幅に減少した場合にしか保険料を引き下げられない（随時改定）が、1か月でも可能とします。負担を速やかに軽減するのが狙いです。

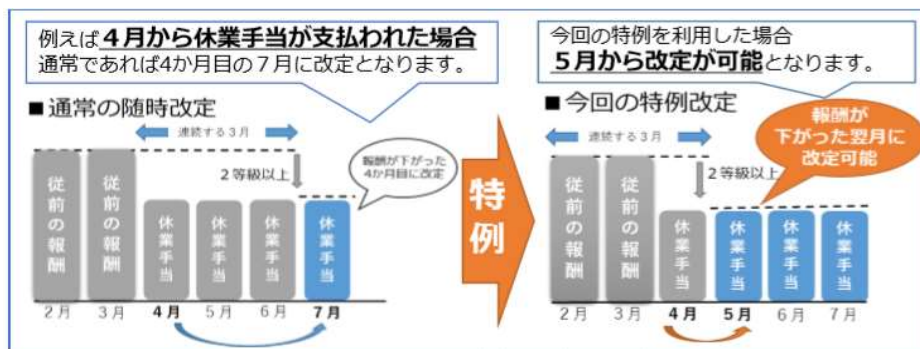
■ 特例を認めるのは、健康保険と厚生年金の保険料の算定基準となる「標準報酬月額」の改定ルール

健康保険と厚生年金の保険料は、毎年4～6月の平均賃金をもとにした「標準報酬月額」に保険料率を掛け合わせて算定します（定時決定）。通常、標準報酬月額は、3か月連続で急減しないと改定できませんが、今般の新型コロナウイルス感染症に影響により休業した方で、休業により報酬が著しく下がった方について、一定の条件に該当する場合は、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定（4か月目に改定）によらず、特例により翌月から変更可能となります。

※ 9月以降は原則、定時決定により決定された標準報酬月額となります。

【対象となる方】 次のすべてに該当する方が対象となります。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響による休業（時間単位を含む）があったことにより、令和2年4月から7月までの間に、報酬が著しく低下した月が生じた方



- ② 著しく報酬が低下した月に支払われた報酬の総額（1か月分）が、既に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上下がった方
- ③ 本特例措置による改定内容に本人が書面により同意している
 - ※ 被保険者に本人の十分な理解に基づく事前の同意が必要となります。（改定後の標準報酬月額に基づき、傷病手当金、出産手当金及び年金の額が算出されることへの同意を含みます。）
 - ※ 本特例措置は、同一の被保険者について複数回申請を行うことはできません。

【対象となる保険料】 令和2年4月から7月までの間に休業により報酬等が急減した場合に、その翌月の令和2年5月から8月分保険料が対象となります。

※ 令和3年1月末日までに届出があったものが対象となります。

【申請手続について】

月額変更届（特例改定用）に申立書を添付し管轄の年金事務所に申請してください。

休業のため、給与を支給していない場合や支援金（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金）を受ける場合でも、特例改定の対象となります。この場合、実際の給与支給額（支援金は、給与支給額には含みません）に基づき標準報酬月額を改定することとなり、報酬が支払われていない場合は、今回の特例改定に限り、最低の標準報酬月額（健康保険は5.8万円、厚生年金保険は8.8万円）として改定することとなります。