

上野事務所ニュース

令和2年4月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyo@sr2143.com

雇用調整助成金の特例措置について

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動が急激に縮小する事業所

が生じています。雇用調整助成金は、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当や賃金等の一部を助成するものです。この助成金の主な要件は以下のとおりです。

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けていること。
- 生産量や売上が、休業等実施計画届提出月の前年同月と比較して 1か月5%以上*1 低下していること。
- 休業等を行う前に、労働者代表と休業等に関する協定を締結していること。
- 労働者に対して休業手当（平均賃金の60%以上）を支払っていること。
- 休業等実施計画届を提出すること。（事後でも可。）

【助成率】

助成内容と受給できる金額	助成率（中小企業）
休業を実施した場合の休業手当又は教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率）	$\frac{4}{5} * 1$ (解雇等を行わない場合は $\frac{9}{10}$) *1

助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。労働者に支払った休業手当の金額の4/5が助成されるものではありません。

*1 政府の方針として発表されていますが、詳細については厚生労働省から発表されていません。厚生労働省からの発表があり次第、お知らせします。

【具体例】

事業所Aが以下のような会社の場合、月給30万円の従業員Bさんを休業させ、休業手当（1日あたり）6,000円（平均賃金の60%）を支払うと、1日につき3,840円（解雇等を行わない場合4,320円）が支給されます。計算式等は以下のとおりです。

事業所A 雇用保険加入者前年度1日あたりの賃金の平均	8,000円…①
従業員Bさん 給与	月給30万円
従業員Bさん 平均賃金	1万円 (Bさんの直近3か月の賃金より算出)
従業員Bさん 休業手当	6,000円 (平均賃金の60%…②)

〈休業手当相当額〉

①8,000円×②60%=4,800円…③

〈助成金額〉

③4,800円×4/5=3,840円

③4,800円×9/10=4,320円（解雇等を行わない場合）

*対象労働者1人1日当たり8,330円が上限です。

【支給までの流れ】

1. 休業の計画を立て、労働者代表と休業の期間や対象者及び休業手当について労使協定を締結する。
2. その協定に基づき休業等を実施する。
(ここでいう休業とは、所定労働日に休ませることです。従業員を出勤させ、内部の事務処理等の業務をさせている場合は、「休業」に該当しません。)
3. 休業等実施計画届を作成し、事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係用）と労使協定書、売上高のわかる書類（月次決算書等）、年間カレンダーを休業等実施計画届と一緒に労働局又は

ハローワークへ提出する。

- 休業等を実施する期間が終わったら、2か月以内に支給申請を行う。(休業等が実施されたことがわかるタイムカードや賃金台帳等を添付します。)

雇用調整助成金について、WEBセミナーを予定しています。詳細につきましては、決まり次第お知らせします。

健康保険の被扶養者認定の変更点について

健康保険法等の一部改正により、令和2年4月1日以降の健康保険の被扶養者認定にあたっては、

日本国内に住所を有する(住民票がある)ことが要件として追加されました。ただし、留学生や海外赴任に同行する家族等の日本国内に生活の基礎があると認められるものについては、国内居住要件の例外として、添付書類を提出することにより、今後も被扶養者として認定が可能です。海外特例要件に該当するケースと必要な添付書類は次のとおりです。

例外に該当するケース	必要な添付書類
① 外国において留学をする学生	査証(ビザ)、学生証、在学証明書、入学証明書等の写し
② 外国に赴任する被保険者に同行する者	査証(ビザ)、海外赴任辞令、海外の公的機関が発行する居住証明書の写し
③ 観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者	査証(ビザ)、ボランティア派遣期間の証明、ボランティアの参加同意書等の写し
④ 被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた者であって、②に掲げる者と同等と認められる者	出生や婚姻等を証明する書類等の写し
⑤ ①から④に掲げる者のほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる者	個別に判断

雇用保険高年齢被保険者の保険料免除について

2019年4月1日において満64歳以上の雇用保険被保険者は、雇用保険料が、被保険者負担分及び事業主負担分ともに免除されてい

ましたが、令和2年4月分より雇用保険に加

入しているすべての従業員から雇用保険料を徴収することになりました。4月分給与計算の際には、他の従業員同様に、給与から本人負担分を控除するよう、ご注意ください。

なお、令和2年度の雇用保険料率は、昨年度から変更ありません。

労働者派遣法の改正について

2020年4月1日より、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されています。今回の改正のポイントは、派遣元に対して「不合理な待遇差をなくすための規定の整備」が求められたことです。この改正により、派遣労働者の待遇は、「派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式(派遣先均等・均衡方式)」又は「派遣元における労使協定に基づいて待遇を決定する方式(労使協定方式)」のどちらかの方式によって決定することが義務付けられました。それぞれの方式の違いは次のとおりです。

方式	内容
派遣先均等・均衡方式	基本給、賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差」がないように待遇を決定する。
労使協定方式	派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、その労使協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する。

派遣先均等・均衡方式を選択する場合には、派遣元に対して派遣先の通常の労働者の賃金水準を聞き取る必要があります。(派遣先も、派遣先の労働者の賃金水準に関する情報を派遣元に提供することが義務化されています。)

労使協定方式を選択する場合には、毎年職業安定局長通知で示される、派遣労働者と同種の業務に同一の地域で従事する一般労働者の平均賃金と同等以上になるよう、派遣労働者の賃金を決定します。

上野事務所では、労使協定方式の賃金計算のフォーマットをご用意しています。労使協定の作成が必要な場合には、ご連絡ください。

【お知らせ】

現在、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、事業所への訪問を控えております。郵送やメール等でのやり取りが増えていますが、ご理解とご協力をお願いいたします。