

新型コロナウイルスの感染拡大が地域経済に大きな影響を及ぼしている。休業を余儀なくされる企業も出ているため、国や自治体による緊急経済対策が続々と打ち出されている。休業手当の一部を国が支援する「雇用調整助成金」(雇調金)の要件緩和もその一つだ。以前の雇調金と比べてどうなったのか。また、提出する際の注意点は何か。相模原商工会議所でアドバイザーを務める、岩谷房雄・特定社会保険労務士(瑞穂事務所代表)に聞いた。

—今回のポイントについて教えてください。

「新型コロナに伴う緊急事態宣言が4月の8日に出て、4～6月までについては『緊急対応期間』とした。この3カ月間については、販売量、売上高などの事業活動を示す指標『生産指標要件』が、従来は計画届月の前月1カ月間が前年比と比べ10%減だったのに対し、5%減で良くなった。また、助成率が従来の3分の2から5分の4、判定期間中に解雇がなければ10分の9と拡充された」

「新型コロナの特例措置(4月～6月)と従来の雇調金と比較(中小企業)すると

- ①雇用保険の被保険者期間が6カ月未満の従業員も対象になる。
- ②クーリング期間(1年)を経過していなくても対象になる。
- ③本来なら休業計画の届出は実施開始日より先だが、6月30日までの分については、計画届を後で出しても良い。
- ④生産指数の確認期間が3カ月間比較から1カ月間比較に短縮される。
- ⑤事業開始1年未満の事業所も対象となる。
- ⑥従業員数が前年同月比べて、増えても対象となる。
- ⑦助成率が2/3から4/5または9/10に増額(ただし上限8330円)
- ⑧休業支給限度日数、年間1人当たり100日だが、4月～6月の休業日数は100日に含めなくてもよい。
- ⑨雇用保険に入っていないパートタイマーなど、従業員も対象となる。
- ⑩休業中の教育訓練費が1人1日当たり、1200円から2400円にアップ。訓練要件も自宅学習などもOKと緩和された。

雇調金は、雇用を維持するのが目的であるため、従業員を解雇するのはできるだけ避け雇用を維持してもらいたい。

雇調金の申請を考えている事業主はいつ、誰を、どの位の日数(期間)を休ませるかを決め、休ませたときの休業手当をどの位上げるか(労働基準法では最低60/100)を決め、労使協定を結んで実施していく必要がある。

一支給までのスピードは。

「申請書類が受理されてから最短で1～2カ月だと聞いている。申請書類も従来と比べ、半分になった。ただ、厚生労働省が発行しているリーフレットだけだと、実務的な部分が分かりにくいので、専門家のアドバイスを受けながら作成した方が得策だ。提出書類は審査側にとって分かりやすくすることがカギ。もし提出しても、多くの確認事項があったら支給されるまで時間かかる。その点、問い合わせがなければ支給は早くなる」

一審査側が分かりやすくするためには。

「例えば、タイムカード・出勤簿等で就業日と就業日に対応する休業日が一目で分かるようにしておくとよい。シフト表などの場合は、2段で作成する。上段は本来のシフト、下段が（休業や営業時間短縮で）休ませる日を記入する。また給与支給明細は支給項目に「新型コロナ休業手当」と1項目別に設定しておくのも一つの方法である。そうすることで、提出時の確認書類が審査する人に分かりやすく伝わるはず」