

厚生労働省のHPIにて雇用調整助成金に関する情報が頻繁に更新されている中、基本的な内容の部分での理解が進まず、様々な疑問や不明点が生じていらっしゃるかと思います。

今回は当事務所へお問い合わせ頂く中でも、よくあるご質問を一部ピックアップしてQ&A方式で記載致しましたので、ご参考までにご覧頂けますと幸いです。

※以下、雇用保険加入者の助成額算出方法に関する説明となります。非加入者も助成の対象となりますが計算方法が異なりますので今回は割愛させていただきます。)

### Q1. 助成額は支払った休業手当に対してどれくらい貰えるのか？

A1. 助成額は個々にお支払いした休業手当の金額を基に算出するのではなく、雇用保険被保険者全体の1人1日あたりの平均賃金額を基に算出します。

ここで言う平均賃金額とは、2019年に作成した「労働保険概算・確定保険料申告書」の(8)欄のハに該当する金額(保険料・拠出金算定基礎額)を同申告書(5)の被保険者数と1年間の所定労働日数で割った金額を指します。

算出した平均賃金額に休業手当支給率と助成率を掛けることで1人1日当たりの助成単価額を算出することが出来ます。

《計算式》

①雇用保険料算定基礎額÷(平均雇用保険被保険者数×年間所定労働日数)=平均賃金額

②平均賃金額×休業手当支払率(休業協定書記載の割合)=基準賃金額

③基準賃金額×助成率(中小9/10、大企業2/3)=助成単価額/1人1日

但し、助成単価額が8,330円を超える場合は、8,330円が支給上限となります。

※雇用形態により年間所定労働日数が異なる場合は、保険年度末の労働者数により加重平均。

### Q2. 算定基礎額を算出する前年度とは具体的にいつの分を指すのか。

A2. メルマガ配信時点では2018.4~2019.3の雇用保険加入者の総賃金額のことを指します。

上記Q1でご説明した「労働保険概算・確申告書」作成時に算出した金額が該当しますので、お手元に申告書控えをご用意頂ければ、助成金申請に際し改めて算出する必要はありません。

Q3. 令和2年4月25日付発表の「雇用調整助成金の更なる拡充について」という別紙では、中小企業が休業手当を60%以上払うと助成率が10/10となるとの記載があるが、休業手当として支払った分を100%貰えるということか。

A3. 通常の助成額単価は、Q1で算出した平均賃金に休業手当の支給率と助成率(中小は9/10)を掛けた金額が助成単価となりますが、休業手当の支給率が61%以上の場合は、平均賃金の1~60%の部分に対し9/10、61~100%の部分に対し10/10の助成率を掛けた金額の合計が助成単価となります。但し上限は8,330円となります。

具体例) 平均賃金が 10,000 円、休業手当支給率が 100%の場合

①  $10,000 \times 60\% \times 9/10 = 5,400$  円

②  $10,000 \text{ 円} \times (100\% - 60\%) \times 10/10 = 4,000$  円 計 9,400 円

算出単価 9,400 円 > 8,330 円(上限) → 助成単価額 = 8,330 円/1 人 1 日

**Q4.休業要請を受けた中小企業は休業手当の 10/10 貰えると聞いたけど、休業手当として支払った分が 100%助成されるということか。**

A4.Q1 の通り、休業手当の金額が助成単価ではありませんので、Q1で算出した平均賃金額に対し 10/10 の助成率となります。但し上限は 8,330 円です。

また、助成率が 10/10 となる特例を受けるためには下記いずれかの要件に該当することが必要です。

① 従業員に対し 100%の割合で休業手当を支払っていること。

② 8,330 円以上の休業手当を支払っていること。