



～ 助成金コラム ～

雇用調整助成金で休業の計画時に知っておきたいこと

平素より当所の業務推進につきまして、格別のご理解を賜り厚く御礼申し上げます。
今回は休業の計画を検討するときに押さえておきたい主なポイントを紹介します。

1、対象事業主の要件で注意するところ

支給申請日及び支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所であること。

2、生産量要件の要件で注意するところ

雇用保険の適用事業所設置後1年未満の事業所は、前年同期と生産指標を比較できないため支給対象となりません。

3、対象労働者の要件で注意するところ

助成対象となる労働者は雇用保険加入後6か月以上の方になります。

4、残業相殺があります

対象期間内に所定外労働等があった場合、それが突発的・一時的なものであっても、助成対象となる休業等の延べ日数から所定外労働等の分を差し引くことになります。

【残業相殺の計算例】

所定労働時間が8時間の事業所で10人の労働者が10日ずつ休業をする一方で、そのうち4人が別の日に5日間にわたり各日2時間の所定外労働等をしていた場合

- ① 休業延べ日数は、所定外労働がなかった場合、 $10人 \times 10日 = 100人日$
- ② 一方、所定外労働等の延べ日数は $4人 \times 5日 \times 2時間 \div 1日8時間 = 5人日$
- ③ このため助成対象となる休業延べ日数は「 $100人日 - 5人日 = 95人日$ 」となります

5、クーリング期間とは

この助成金の対象期間は1年間です。対象期間の満了後は、1年以上の期間を空けないと新たな対象期間を設定できません。その期間のことを「クーリング期間」といいます。

6、支給限度日数とは

支給日数は1年間で100日分、3年間で150日分が上限となります。

【支給日数の計算例】

対象労働者が10人の事業所で、そのうち6人が5日ずつ休業した場合、
休業延べ日数（ $6人 \times 5日 = 30人日$ ） \div 対象労働者10人＝支給日数「3日」となります

7、休業規模要件があります

所定労働延べ日数に占める、休業等の延べ日数の割合が、中小企業の場合1/20以上、大企業の場合は1/15以上であることが必要です。

上記以外にも様々な要件がありますので厚生労働省のホームページで詳細を確認して下さい。