

つちはし事務所通信

9

September
2020



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2020年9月1日

重要

新型コロナで休業手当が支払われなかった人に支給される 新型コロナ支援金

従業員を所定労働日に休業させ、その理由が会社の責に帰すべきものであったときには、会社は従業員に休業手当を支給しなければなりません。新型コロナウイルス感染症およびそのまん延防止措置の影響により多くの企業が休業をしていますが、休業手当を支給されなかった従業員が発生したことに伴い、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金(以下、「新型コロナ支援金」という)の制度が設けられました。



1. 新型コロナ支援金の概要と申請

新型コロナ支援金は、2020年4月1日から9月30日までの間に会社の指示により休業したにも関わらず、その休業に対する休業手当が支給されなかった中小企業の従業員に、休業する前の賃金の8割(1日あたりの上限11,000円)が、休業した日数に応じて国から支給されるものです。

初回の申請は「支給申請書」および「支給要件確認書」に、①申請者本人であることが確認できる書類として運転免許証等のコピー、②振込先口座を確認できる書類の写しとして通帳等のコピー、③休業前および休業中の賃金額が確認できる書類の写しとして給与明細等のコピーの3点を添付して、指定先へ郵送します。

申請は従業員が行う方法と、会社経由で行う方法がありますが、いずれも申請する従業員の休業に関する事項を会社が証明する必要があります。会社がこの証明を行わず従業員が申請したときは、後日、会社は労働局から報告を求められます。

2. 休業手当との関係

新型コロナ支援金は、会社の指示により休業したにも関わらず、休業手当が受けられない従業員の生活の安定および保護を図ることを目的として創設されました。

一方で労働基準法では、会社の責に帰すべき事由により休業する場合に、休業手当として平均賃金の6割以上の支払いを義務付けています。新型コロナ支援金の支給対象となる休業が会社の責に帰すべき事由であったときには、従業員に新型コロナ支援金が支払われたとしても休業手当を支払う義務が免除されるものではないため、新型コロナ支援金は矛盾した制度という指摘があります。

そのため、厚生労働省では、まずは会社が休業手当を支払うこと等で受給できる雇用調整助成金の活用を検討するよう周知しています。

なお、従業員が新型コロナ支援金を受け取った後に、休業手当を受け取ったときは、新型コロナ支援金を返還する仕組みとなっております。新型コロナ支援金と休業手当を二重では受け取れません。



複数事業所の休業について申請する場合、複数事業所分の情報をまとめて申請する必要があります。

1つの事業所分の申請をした期間については、その申請以外すべて無効になります。

休業手当を支払っていないときには、従業員から証明を求められる可能性がありますので適切に対処するようにしましょう。

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和2年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。



【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者について、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。

＜高年齢雇用継続給付の支給限度額＞

令和2年7月31日まで：363,344円 → 令和2年8月1日から：**365,114円**

※〈補足〉その他、下記の_____の金額も変更

【確認】高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下
……支給対象月の賃金×15%
- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下
……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注①→支給対象月の賃金が、支給限度額（**365,114円**）以上であるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注②→支給額として計算した額が、**2,059円**を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③→60歳到達時等の賃金の月額は、**479,100円**を上限とし、**77,220円**を下限とする。

★なお、同月から雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。ご不明な点がございましたら、つちはし事務所までお気軽にお問い合わせくださいませ。

あしがき◆つちはし事務所より

- ◆今月ご紹介した「新型コロナ支援金」については、会社は利用を慎重に考えなければいけません。安易に「国が8割出してくれるから、休業手当は不要だ」と考えて休業手当を払っていないと証明すれば、労働基準法違反を自ら認めているということになりかねません。記事にもあるように、まずは雇用調整助成金の利用を検討されることをお勧めします。雇用調整助成金の詳しい説明がお聞きになりたい場合は、つちはし事務所までお問い合わせください。
- ◆先月号の事務所通信でもお知らせしたとおり、令和2年9月1日より、厚生年金保険の現在の標準報酬月額の最高等級（第31級・62万円）の上に、新たな等級（65万円）が追加され、上限が引き上げられます。月給が60万を超える社長様は給与計算の際、お気を付けください。なお健康保険の標準報酬月額の最高等級（第50級・139万円）については変更ありません。
- ◆9月は算定基礎届による社会保険料の改定が行われる月ですので、保険料を当月控除している事業所様は9月分給与から、翌月控除の事業所様は10月分給与から新しい保険料に変更となります。顧問先様につきましては新しい保険料のお知らせをお送りいたしますので、給与計算の際は保険料の改定を忘れないようお願いいたします。

