

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金でよく受ける10の質問

1. 労働基準法12条の平均賃金と労働基準法26条の休業手当について教えてください

労働基準法の平均賃金は算定すべき事由の発生した日以前3か月間に労働者に支払った賃金の総額をその期間の総日数で除した金額のことをいいます。しかし、この期間中に会社都合の休業があった場合、その休業日数とそれに対して支払われた休業手当は控除することになっています。この平均賃金の60%以上支払うことが労働基準法の休業手当の最低条件となっています。

では、A社を例に見ていきましょう。

A社の12月25日支給の休業手当の計算方法について質問を受けました。

A社では8月16日から月に2日ずつ休業を行っています。A社の賃金締め日は16日から15日、給料日は25日となっています。

A社の場合、8月16日から11月15日までの総日数は92日となりますが、この期間中に合計6日休業している為、86日が総日数となります。

次に8月16日から11月15日までの期間中に休業手当を合計6日分支払っている為、この6日分を控除します。

従いまして、8月16日から11月15日までの給与総額から6日分の休業手当を控除した金額を86日で除したものが労働基準法12条の平均賃金になり、この平均賃金の60%以上支払われているものを労働基準法26条の休業手当といいます。

2. 事業所内と事業所外の教育訓練の違いについて教えてください

教育訓練の実施主体が自社なのか、外部機関なのかということにより判断されます。

よくある間違いとして、実施場所が自社内であれば事業所内訓練、実施場所が自社外であれば事業所外訓練と場所的概念で判断されるケースです。

例えば、社員数が多い為に会社近くの貸し会議室を借りて自社の講師が教育訓練を行った場合には事業所内訓練になります。

反対に外部機関の講師の方と教育訓練委託契約を結び、自社に招いて実施した場合には事業所外訓練になります。

教育訓練は事業所内であっても、事業所外であっても3時間以上実施することが前提条件となっています。

事業所外の場合は3時間のカリキュラムの教育訓練でも1日の申請ができますが、事業所

内の場合は所定労働時間きっちり実施して、ようやく1日の申請をすることができます。従って、事業所内訓練の場合、3時間以上所定労働時間未満の実施に終わった場合は半日（0.5日）の申請しかできないことになり、注意が必要となります。同じ3時間の教育訓練でも事業所内と事業所外ではこのような違いがあります。

3. 事業所内で3時間教育訓練を行った日の残りの所定労働時間を休業として申請することは可能ですか？

所定労働時間のうち当該教育訓練の実施時間を除いた残りの時間について、4時間を上限として短時間休業の申請ができます。

4. 教育訓練を行った日は休業日として取り扱って問題ありませんか？

教育訓練を行った日は休業日ではありません。事業所外であれ、事業所内であれ、会社の指揮命令により実施されるものである為、通常業務の一環と捉えて下さい。

特に実施場所が自社内である場合、休業日だからという誤った認識の下、タイムカードの打刻を行わない企業もありますが、それは間違いです。事業所内の場合、所定労働時間実施することが1日申請の条件である為、必ずタイムカード（若しくは出勤簿）の打刻は行って下さい。

5. 教育訓練を行った日の教育訓練手当は労働基準法12条の平均賃金の60%以上を支払っていたら、80%支給でも問題ありませんか？

教育訓練実施日は通常業務の一環である為、原則100%の教育訓練手当を支払う必要があります。しかし、労働契約書または就業規則に教育訓練実施日の教育訓練手当を80%にするというような規定があれば労働基準法違反とはなりません。しかし、教育訓練協定書のみで1日あたりの教育訓練手当を100%未満に下げようとする労働条件の不利益変更を行うことはできません。100%未満の支給にする場合は労働契約書や就業規則の見直しの必要が生じる場合もございますので現行の規定をご確認下さい。

6. 先日、従業員を2名解雇しましたが、この後の助成金は全て不支給となりますか？

この助成金は緊急雇用対策の一環という性質を持つ為、多くの助成金とは異なり、解雇者が出たからその後は一切支給されないということはありません。

解雇者を出したことによる不利益は、助成額の上乗せ支給を解雇者が出てから約7か月間受けられないということのみです。助成額の上乗せ支給を受ける必要性については、各企

業の助成金上の平均賃金額によりますので、様式第5号(2)の(4)をご確認下さい。

7. 休業協定書に定めた率よりも実際の支給率は高く支払いましたが、申請時の計算は実際の支給率で計算して問題ありませんか？

例えば、休業協定書では60%支払うと明記していて、実際は100%支給した場合であっても様式第5号(2)の(5)は休業協定書に定めた率の60%で計算されます。

8. 休業日に従業員が他社でアルバイトをしていましたが、対象労働者として申請しても問題ありませんか？

事業主が休業手当を支払っていれば、休業実施日に対象労働者が他社でアルバイトを行うこと自体は申請に影響はありません。しかし、自社に在籍中の現役社員が他社で働くということは自社の企業情報、或いは取引先の情報が他社に流れてしまうというリスクがあることをよく理解しておくべきです。アルバイトを社員が希望した場合には、アルバイト実施に関する誓約書(自社・他社の情報を流失させないなど)を取ることが非常に大切になります。

情報流失によるリスクは結果的にアルバイトで社員が得た収入以上の損害となり、最終的には企業に損害賠償としてはね返る可能性があることも承知しておくことが重要となります。

9. 健康診断実施日を休業日として申請しても問題ありませんか？

健康診断実施日は法令上、事業主に義務付けられているものになり、所定労働日とみなされる為、支給対象日とはなりません。

10. 支給限度日数の計算方法を教えてください

1 判定基礎期間において、助成金の対象となる休業等の延日数を当該判定基礎期間に含まれる暦日の末日における対象被保険者数で除して得た数(小数点第2位以下切捨て)を支給日数とします。

具体的には様式第5号(1)の②の(3)の人数を①の(6)で除して計算します。

例えば、様式第5号(1)の②の(3)が77人、①の(6)が13人の場合は、 $77 \div 13 = 5.9230 \dots$ となり、この月は5.9日消化したことになります。この日数が3年間で300日に達するまで休業・教育訓練を実施することができます。