

1 (まずは簡単な説明から) 会社の都合で労働者に休ませる場合
→平均賃金の60%以上を休業手当として支払わなければならない。

2 一定の要件を満たすと国から、労働者に支払った休業手当の一部補てんされる。→雇用調整助成金

3 本来の雇用調整助成金に対し「コロナウイルスにより労働者を休まさざる得ない場合の雇用調整助成金」が出ている。

4 まずは「計画書」を提出する。

4-1 計画書提出の要件

直近の1カ月と前年同月1カ月と比較して売上げが5%以上ダウンしていること。→直近の1カ月前(4月に計画を提出するのであれば、原則3月の試算表)の売上がわかる書類が必要

4-2 「計画届」に添付する書類

- ① 上記「4-1」の月次試算表など、現在と1年前の分
- ② 休日カレンダー平成30年、令和1、2年の3年分
- ③ 計画書提出時に労働者代表者との「休業協定」を作成(休業手当を何%にするかなど)→その労働者代表が本当に代表であるかどうか雇用保険の被保険者過半数の署名をつけなければならない。

(60人の会社は31人以上の署名、これが意外と大変)

- ④ 〇〇〇〇様などのサービス業の業種の場合は、休日がシフト制であれば、あらかじめ計画届に直近の月1、2カ月のシフト表の提出が求められるかもしれない。(地域によって多少対応が異なる。ただし緩和傾向)

5 計画届が受理されれば→給与締め日ごとに、その月の支給申請を毎月行う。

- ① 休業が5%以上あること。
(例)雇用保険の被保険者数70人でその1か月間の就業日数が22日の場合→ $22日 \times 70人 = 1,540日$ 就労 $1,540日 \times 5\% = 77日$ 以上の休業が必要。

また、その月に残業している者がいる場合はその時間分カットされます。

6 その他

① 何%休業手当を支払うか？60%or100% 100%払う会社が多い
ちなみに [] 様で計算したところ、~6/30 までなら、60%支給
でも、上限 8,330 円が支給されます。

② 令和 2 年 6 月 30 日までに計画を提出できれば、それ以前の休業も
さかのぼって支給してもらえる。

③ 新しく出たチラシには、雇用保険未適用者も支給するとのこと。

④ 休日が交替制の場合、毎月の支給申請時には、休業した方のシフト
表も提出しなければならない。

⑤ 6 月以上雇用保険に加入の要件はなく、入社したばかりの人も対象
になる。

⑥ [] *これは各労働士工によって変わります。*

(1) 計画届申請手数料 [] 円

(2) 支給申請手数料 [] (入金があった都度)

節で申請すれば OK です。

7 計画書提出時必要書類一覧

(1) 休日カレンダー一過去 2 年、現在 1 年分

(2) 売上が 5%以上上下がっていることがわかる月次試算表直近
分と 1 年前の分

(3) 労働者代表との協定書 (休業時何%支払うか)

(4) 労働者代表であることの過半数以上の署名

(5) 会社組織図

(6) 会社案内パンフレットなど

(7) 雇用保険被保険者一覧、その他

※ 小学生の子供又は障害のある高校生までの子がいる労働者が、「学校が休みになったので休ませてほしい」と言ってきた場合に、休ませて有給休暇を消化させずに賃金を保証した場合。10/10 を上限 8330 円まで会社に助成

休業協定書

株式会社 と、労働者代表 _____ とは、休業の実施に関し下記のとおり協定する。

記

1. 休業の時期

休業は令和 年 月 日から令和 年 月 日までの間において、これらの日を含め、100日間（休業 100日間、短時間休業 0日間）実施する。

2. 休業は、始業時刻（ 時 分）から終業時刻（ 時 分）までの間行う。

3. 休業の対象者

- (1) 全従業員を対象とする。
- (2) 休業日の休業人数は概ね 人とする。
- (3) 休業は出来る限り輪番で行うものとする。

4. 休業手当の支払い基準

休業日に、次の基準により算定した額の手当てを支払うものとする。

(1) 1日当たりの額の算定方法

- イ. 月ごとに支払う賃金 $\text{月額} \div \text{所定労働日数}$
- ロ. 日ごとに支払う賃金 その額
- ハ. 時間ごとに支払う賃金 $\text{時間額} \times \text{所定労働時間数}$

(2) 短時間休業を行った場合の1時間当たりの額の算定方法

- イ. 月ごとに支払う賃金 $\text{月額} \div \text{所定労働日数} \div \text{所定労働時間数}$
- ロ. 日ごとに支払う賃金 $\text{日額} \div \text{所定労働時間数}$
- ハ. 時間ごとに支払う賃金 その額

(3) 対象となる賃金は、基本給、役職手当、管理手当、技能手当、及び通勤手当とし、基本給は 100%、基本給以外は 100%支給するものとする。

5. 雑則

この協定は令和 年 月 日に発効し、令和 年 月 日に失効する。

令和 年 月 日

株式会社

代表取締役

印

労働者代表

印

