

「雇用調整助成金」「雇用保険失業給付の特例措置」活用のポイント

東日本大震災に伴い休業等をせざるを得なくなった事業主や従業員に向けて、厚生労働省から、雇用保険失業給付や雇用調整助成金の特例措置に関する案内が出されています。しかし、そこには受給対象や要件について記してあるものの、どの要件に当てはまり、どう活用したらよいかを読み取りにくい点は否めません。そこで、特定社会保険労務士の高田弘人氏に、これら2つの制度についてフローチャートで整理をしながら、その活用ポイントを解説いただきました。



高田 弘人 たかだ ひろひと 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

一橋大学経済学部卒業。

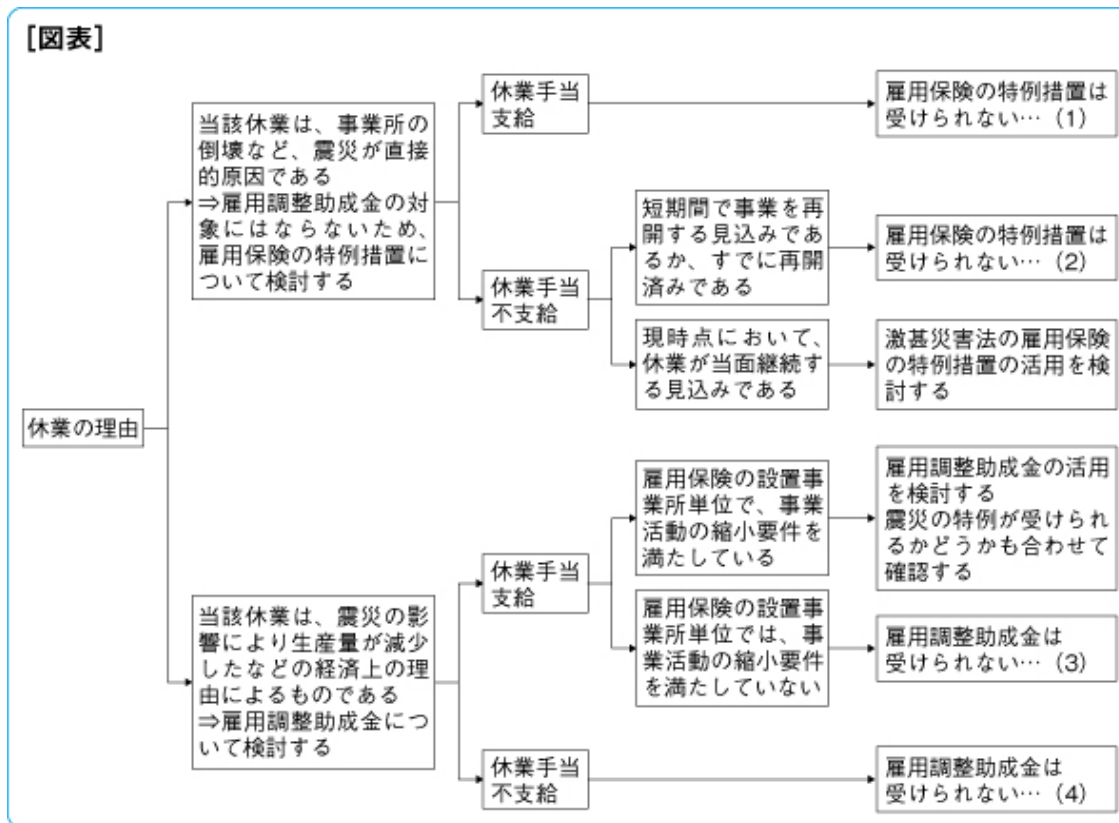
ベンチャー企業および大手監査法人の人事部門勤務ののち、中堅コンサルティング企業勤務を経て、大野事務所に入所。人事労務に関する相談および手続業務全般に従事。

<http://www.ohno-jimusho.co.jp/>

1. 「雇用調整助成金」「雇用保険失業給付の特例措置」を活用するために

このたびの東日本大震災に伴い、厚生労働省からは企業向けまたは個人向けにさまざまな支援策が公表されている。これらのうち、従来から存在する制度の適用範囲を特例的に拡大しているものとして、「雇用調整助成金」と「雇用保険の失業給付」が挙げられる。いずれの制度も企業の休業に関係するものだが、雇用調整助成金は企業に対して支給され、雇用保険の失業給付は個人に支給されるという違いがある。

企業が震災によって休業を余儀なくされた場合に、実務ではこれらの制度をどのように活用し得るのであるか。まずは、これらの制度を活用するための判断ポイントを簡単な図で表したので、確認いただきたい。



企業が休業を実施するに当たって、これらの公的制度や特例が受けられるかどうかは、当該休業が震災の直接的影響か否か、休業手当を支給するか否かといったさまざまな要因によって変わってくる。

では、上図の制度が受けられない個々のケースにおいて、どうすれば受けられるかを、以下検討してみることにする。

[1] 休業の理由が、震災による「直接的な原因」からくる場合

(1) は、休業手当を支給しているがために、失業給付が受給できないケースである。

このケースでは、休業が長期化する見込みであれば、休業手当の支給をやめる代わりに「激甚災害法の雇用保険の特例措置」の活用を検討してみてもよいであろう。ただし、すでに休業手当を支給している場合、これをやめることは労働者の生活に大きな影響を与えるため、事前に対象労働者とよく協議するなどの対応が必要である。

また、就業規則や労使慣行等に基づき、従来より天災事変等の不可抗力による休業についても賃金、手当等を支給することとしている企業は、この取り扱いを容易に変更することはできない点にも注意が必要である。

(2) は、失業の認定を受ける時点ですでに事業を再開していることにより、もはや失業には該当せず、よって失業給付が支給されないケースである。これから休業の実施を決定する場合においても、休業が短期間で終息する見込みであれば、結果的に失業の認定を受けられない可能性が高い。

このケースにおいては残念ながら活用できる特例はないが、事業再開後に経済上の理由によって事業活動が縮小し再び休業することになれば、雇用調整助成金を受給できる可能性が出てくるであろう。

[2] 休業の理由が、震災の影響による「経済上の理由」からくる場合

(3) は、雇用保険の設置事業所単位で見た場合に「事業活動の縮小」要件を満たしていないために、雇用調整助成金が受給できないケースである。

例えば、全国に支店を展開している企業が雇用保険の事業所を本社にのみ設置しているような場合において、特定の支店のみが「事業活動の縮小」要件を満たしているようなケースである。休業が長期化することが見込まれ、本助成金を受給することが企業にとって有効だと判断されるような場合においては、雇用保険の設置事業所を分けることを検討してもよいであろう。ただし、対象の支店が極めて小規模であるなど、事業所としての独立性を有さず、事務機能も持たないような場合には、この方法は現実的でない。

(4) は、休業手当を支給していないがために、雇用調整助成金が受給できないケースである。

ただ、そもそもの話として、震災による被害が直接的な理由ではない休業は使用者の責に帰すべき事由による休業に該当する可能性があり、休業手当を支給しないことは労働基準法26条に抵触する疑いがある。このような措置を取ろうとする場合には、当該休業が休業手当の支給を要しない休業であるかどうかを今一度精査すると同時に、本助成金の活用を視野に入れながら休業手当の支給を検討すべきであろう。

また、災害救助法の適用地域にある事業所であれば、休業ではなく一時離職を選択することによって、「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」による失業給付を受給できる可能性がある。したがって、休業期間中の休業手当の支払いが困難である事業所においては、無給の休業によって雇用の維持に努めるよりも、一時離職という形で失業給付を受給できる状態にするほうが、労働者の生活の保護という観点においては好ましいといえるであろう。

2. 「雇用調整助成金」「雇用保険失業給付の特例措置」を再確認する

以上、「雇用調整助成金」「雇用保険失業給付の特例措置」が自社で活用できるかどうかを見てきたが、ここで改めて、これら制度の内容を確認してみよう。

[1] 雇用調整助成金

雇用調整助成金とは、景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により「事業活動の縮小」を余儀なくされた事業主が、労働者の雇用を維持するために、休業、教育訓練または出向を実施し、休業手当、賃金または出向労働者に係る賃金相当額を労働者に支払った場合、それに当たる額の一部を助成する制度である。

また、中小企業の事業主向けには、雇用調整助成金の助成内容を拡充した中小企業緊急雇用安定助成金が適用されるが、ここでは、両方の助成金を指して単に「本助成金」と呼ぶことにする。なお、中小企業事業主とは、以下に該当するものをいい、中小企業事業主に該当するか否かは、企業全体の資本金および従業員規模で判断される。

小売業（飲食店を含む）	資本金5000万円以下または従業員 50人以下
-------------	-------------------------

サービス業	資本金5000万円以下または従業員100人以下
卸売業	資本金1億円以下または従業員100人以下
その他の業種	資本金3億円以下または従業員300人以下

休業を実施し、休業手当等を支払った場合の本助成金の助成率は、以下のとおりである。なお、本助成金の支給対象期間中とその直前6カ月の間に労働者の解雇等を行わない等の一定の要件を満たした場合には、（ ）で示した助成率の上乗せがある。

大企業（雇用調整助成金）	2/3（3/4）
中小企業（中小企業緊急雇用安定助成金）	4/5（9/10）
※両助成金とも1人1日当たり7505円が上限（平成22年8月1日現在）	

(1) 支給要件

本助成金の支給を受ける前提となる「事業活動の縮小」とは、以下の要件のいずれかを満たしていることをいう。

(a) 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3カ月間の月平均値がその直前3カ月または前年同期に比べ5%以上減少していること。

(b) 円高の影響により売上高または生産量などの回復が遅れている事業所であり、売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3カ月間の月平均値が3年前同期に比べ15%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること。

なお、(a)の要件に関して、中小企業事業主の場合は、直近の決算等の経常損益が赤字であれば、5%未満の減少でも可とされている。

(2) 震災の特例

このたびの震災に伴い、次の(a)～(c)のいずれかに該当する事業所においては、下記(ア)～(オ)の5つの特例措置が講じられている（平成23.3.17 職発0317第2号、平成23.4.5 職発0405第16号）。

(a) 青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の9県の災害救助法適用地域に所在する事業所

(b) (a)の災害救助法適用地域に所在する事業所等と一定規模以上（総事業量等に占める割合が3分の1以上）の経済的関係を有する事業所

(c) (b)の事業所と一定規模以上（総事業量等に占める割合が2分の1以上）の経済的関係を有する事業所

(ア) 「事業活動の縮小」の要件について、最近3カ月ではなく最近1カ月の生産量、売上高等がその直前の1カ月または前年同期と比べ5%以上減少していれば対象となる。

(イ) (ア)に関して、平成23年6月16日までの間は、震災後1カ月の生産量、売上高等が減少する見込みでも対象となる。

(ウ) 上記(a)に該当する事業所の場合は、本来は事前に（休業初日の2週間前をめぐに）届け

出る必要のある計画届の事後提出が認められる（ただし、平成23年6月16日まで）。

(工) 特例の支給対象期間（1年間）においては、これまですでに雇用調整助成金を受給している場合の支給日数とは別に最大300日の受給が可能となり、特例終了後の受給可能日数にも影響しない。

(オ) 雇用保険の被保険者期間が6カ月未満の被保険者も本助成金の対象となる。

(b) および (c) の「総事業量等」とは、他の事業所または人との経済的な取り引きの量(売り上げまたは仕入れの量)の合計をいう。(b) の「総事業量等に占める割合が3分の1以上である」とは、例えば、「甲事業所は、過去1年間の売上高のうち、災害救助法適用地域内の乙社への売り上げが3分の1以上を占めている」、「甲事業所は、過去1年間の仕入量のうち、災害救助法適用地域内の乙社からの仕入量が3分の1以上を占めている」、「旅館甲は、過去1年間の宿泊者数のうち、災害救助法適用地域内からの宿泊者数が3分の1以上を占めている」といったケースが該当する。

(3) 制度利用上のポイント

「事業活動の縮小」の原因は、経済上の理由でなければならず、以下のように区分される。

<経済上の理由に該当するもの>

- ・ 交通手段の途絶により、従業員が出勤できない、原材料の入手や製品の搬出ができない、来客がない等のため事業活動が縮小した場合。
- ・ 事業所、設備等が損壊し、修理業者の手配や部品の調達が困難なため早期の修復が不可能であり生産量が減少した場合。
- ・ 避難指示など法令上の制限が解除された後においても、風評被害により観光客が減少したり、農産物の売り上げが減少した場合。

<経済上の理由に該当しないもの>

- ・ 事業所・設備の倒壊・損壊など、震災が直接的な理由である場合。
- ・ 避難勧告・退避指示など法令上の制限が理由である場合。

「事業活動の縮小」の要件については、雇用保険の設置事業所単位で判断される。したがって、全国に支店を展開している企業が雇用保険の事業所を本社にのみ設置しているようなケースでは、個々の支店がこの要件を満たしていても、企業全体で満たしていなければ本助成金を受給できない。

休業を実施する場合の休業手当は、労働基準法26条に定める額（平均賃金の6割以上）を支給しなければならない。

[2] 雇用保険失業給付

雇用保険の失業給付（基本手当）とは、雇用保険の被保険者が、倒産、定年、自己都合等により離職し、働く意思と能力がありながら就職できない場合に、再就職までの一定期間の生活の安定等に資することを目的として給付されるものである。

(1) 支給要件

失業給付を受けるためには、次の (a) ~ (c) の要件をすべて満たしていることが必要である。

- (a) 離職の日からさかのぼった一定期間に、一定の「被保険者期間」があること。
- (b) 「失業」の状態にあること。

(c) 公共職業安定所に「求職の申込み」をしていること。

(2) 震災の特例

このたびの震災に伴い、失業給付に関して次の3つの特例措置が講じられている。

(a) 事業所が災害を受けたことにより休止・廃止したために、休業を余儀なくされ、賃金を受けることができない状態にあるときは、実際に離職していなくとも失業給付を受給することができる。

(b) 災害救助法の適用地域にある事業所が、災害により事業を休止・廃止したために、一時的に離職を余儀なくされた場合は、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、失業給付を受給することができる。

(c) 個別延長給付が支給される場合において、原則の60日に加えてさらに60日分が延長される。

(a) は、このたびの震災が政令（平23.3.13 政令18号）によって激甚災害に指定されたことに伴う激甚災害法第25条による特例措置（以下、「激甚災害法の雇用保険の特例措置」という）であり、政令で定める地域は日本全国地域とされているが、対象となるのは、実際に災害を受けた適用事業に雇用される労働者である。福島原子力発電所の事故に係る避難指示地域や屋内退避指示地域に指定されていた地域の事業所および原子力災害対策特別措置法に基づく警戒区域、計画的避難区域、緊急時避難準備区域の設定を受けた区域の事業所が休業する場合も、震災による直接的な影響による休業に該当するため、当該特例措置の対象となる。

一方の(b)は、青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野、東京の1都9県のうち災害救助法の適用地域にある事業所が対象であり、これを「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」と呼ぶことにする。

(3) 制度利用上のポイント

両特例措置とも、雇用保険に6カ月以上加入しているなどの失業給付の受給要件を満たす被保険者が対象である。この特例措置を受けた場合は特定受給資格者となり、離職時の年齢と被保険者であった期間によっては、自己都合退職などの事由によるものよりも所定給付日数が多くなる。

「激甚災害法の雇用保険の特例措置」においては休業が対象になるが、「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」においては離職が対象となる。したがって、失業給付受給の手続きに際して、前者は「休業票」が必要であり、後者は「離職票」が必要である。

両特例措置とも、雇用保険の設置事業所の所在地にかかわらず、実際に雇用される（就労する）事業所が要件に該当するかどうかで判断される。

失業給付は、失業の状態にあることを前提に支給される給付であるため、失業認定日までに事業所が事業を再開し復職に至った場合は支給されない。また、両特例措置とも、特例により失業給付を受給した場合は、このたびの災害に伴う休業や一時離職前の被保険者であった期間は、その後の被保険者期間に通算されない。

3. Q&Aで確認する

Q1. 当社は、震災の被害を直接的に受けなかったが、震災後の景気低迷の影響を受けて売り上げが減少している。雇用調整助成金は、震災の特例に掲げられた事業所のみ受給できるのか？

A1. 本助成金に関する震災の特例は、震災の被害を受けた一定の事業所について支給要件を拡充したものであり、そもそも本助成金は、震災の直接的・間接的被害を受けたかどうかにかかわらず、経済上の理由によって事業活動が縮小している事業所が雇用調整のために休業等を実施する場合に支給されるものである。

したがって、本助成金の通常の実給要件を満たしている事業所であれば、受給は可能である。

Q2. 出向者について休業を実施する場合、雇用調整助成金の対象となるのか？

A2. 出向中の労働者が出向元事業所において雇用保険の被保険者になっている場合は、出向元および出向先の双方において事業活動の縮小の要件を満たしていることが必要であり、出向元において本助成金の対象となる。

一方、出向中の労働者が出向先事業所において雇用保険の被保険者になっている場合は、出向先が事業活動の縮小の要件を満たしていれば、出向先において本助成金の対象となる。

Q3. 当社は、震災後の不景気の影響を受けて売り上げが減少したため、現在、休業手当を支給して事業を休止しており、雇用調整助成金を申請している。しかし、これ以上雇用を維持することは不可能であり、一部の従業員を離職させなければならない状況である。この場合に失業給付の特例措置の対象になるのか？また離職させるに当たって注意すべき点は何か？

A3. 震災の影響により事業を休止することに伴って離職する場合は、事業所が災害救助法の適用地域内であれば「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」の対象になる。しかし、質問のケースでは、震災後の不景気を理由とした解雇、または事業主からの働き掛けによる離職と考えられるため、失業給付を受給するうえでは特定受給資格者として取り扱われることになり、特例措置の対象であるか否かによる大きな違いは生じない。相違点を一点のみ挙げれば、「特例措置の対象になる場合は、当該離職が事業再開後に再雇用が予定されている一時離職であっても、失業給付の支給対象になる」という点である。

なお、結果的に労働者が離職し失業給付を受給することとなった場合、基本手当日額を算定する基となる賃金には、当該休業手当の額が含まれることになる（つまり、一定期間休業手当を支給した後離職した場合は、基本手当日額が下がってしまう）点に注意が必要である。

参考URL

雇用調整助成金に関して

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html>

雇用保険失業給付の特例措置

- ・（Q&A）平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う雇用保険の特例措置に関するQ & A（平成23年3月31日版）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014uzs-img/2r98520000017euz.pdf>

- ・（リーフレット）東日本大震災に伴う雇用保険失業給付の特例措置について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/koyouhoken07.pdf>

- ・（リーフレット）東日本大震災に伴う雇用保険失業給付の給付日数の延長

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/koyouhoken08.pdf>

[禁無断転載]

▲ ページの先頭に戻る

ROUMUGYOSEI CO.,Ltd. All rights reserved.