

コロナ下の休業手当、第2次補正予算で「80%」支給に道

岩佐 孝彦

2020年6月5日

コロナショックによる社員の休業手当は平均賃金の100%にしたいが、現実には厳しいと悩む社長が多い。実際は何割が多いのか。税理士法人と社会保険労務士法人を擁するTFPグループの岩佐孝彦代表によると、これまでは「60%」が多数派だった。しかし、政府は5月27日に第2次補正予算案を閣議決定し、雇用調整助成金などを拡充した。そうした最新動向を踏まえ、雇用調整助成金などを今後どう活用し、休業手当は何割にすべきなのか。岩佐氏に寄稿してもらった。



岩佐孝彦（いわさ・たかひこ）
税理士・中小企業診断士。1969年兵庫県生まれ。税理士法人と社会保険労務士法人を擁するTFPグループを主宰する。著作に『助成金＆補助金で新型コロナ禍をチャンスに変える方法』（CD、日本経営合理化協会）などがある

コロナ対策は“見えない敵”と戦う第三次世界大戦とさえ言われる今日、経営者に求められるのは、社員とその家族の安全を守ることです。中でも経営者の頭を悩ませるのが「休業手当」の問題です。

労働基準法上の「休業手当」とは、社員本人の都合ではなく、使用者の都合で休ませた場合に支払う手当であり、平均賃金の60%以上と定められています。それでは、「休業手当」は一体いくら支払うのが経営上最適なのでしょうか。

社員の生活を第一に考えれば、通常時の賃金の100%を支払うべきです。一方、会社の存続を優先すれば、労働基準法の最低ライン（平均賃金の60%）を支払うべきでしょう。こうした狭間の中で今、多くの経営者が苦悩しています。

これまでの実態では60%の会社が多いと思います。後述するように「雇用調整助成金」の上限額が1日8330円まで（6月4日現在）という制限があるからです。この基準を超えずに助成金をもらおうとするため、事業者は休業手当を60%に抑えているのです。

そうした中、私どもでは、厚生労働省の助成金を戦略的に活用し、資金負担の最小化を図るように指導しています。史上最大規模のGDP（国内総生産）の約4割に上る200兆円を超える緊急経済対策として、助成金をはじめ、公的融資・給付金・補助金など大量の資金が中小企業に注入されています。

これらの資金を安全確実に手にし、今日の危機を乗り越えなければなりません。特に助成金は、休業要請対象の有無、社員の属性などの個別事情に即し、賢く使い分けることが大切です。

まず「ワーママ」対策から

まずすべきことは、小学生以下の子供がいるワーキングマザーのパート社員への対応です。こうしたパート社員には「休業手当」として100%（通常時の賃金と同額）を支払って「小学校休業等対応助成金」を申請しましょう。

全国的に小学校等が臨時休校となり、仕事を休まざるを得ないワーキングマザーのパート社員に対し、年次有給休暇以外の特別有休を与え、気前よく通常時の賃金の100%満額を支給します。

つまり、経営者として「レディーファースト」の精神を見れば、国から社員に支払った賃金の10分の10の助成が受けられ、実質的に会社の負担がなくなります。

この助成金は、売り上げをはじめとする経営成績など会社の状況に一切関係なく、社員本人の個別事情のみが要件であるため、使い勝手がよい面があります。なお、この助成金は時間単位で休暇を取得した場合も支給対象になります。

小学校休業等対応助成金を確実に手にする4つのポイント

- 1 小学生以下の子供を持つ社員のピックアップ
- 2 正規か非正規かを問わず、“ワーママ”には100%満額支給せよ!
- 3 日額上限1万5000円に今後引き上げへ
- 4 時間単位で休暇を取得した場合も対象となる

ただし、従来は助成額の1日当たりの上限は8330円（6月4日現在）となっていました。同じワーキングマザーでも、パート社員ならば上限の範囲で収まるケースが大半でしたが、正社員の場合は上限の範囲内に収まらないケースがありました。そんな状況を受け、5月27日に政府は第2補正予算で1日当たりの上限額を8330円から1万5000円に引き上げる方針を明らかにしました。この拡充によって、正社員でも上限内に収まるケースが格段に増えると予想されます。国税庁の「平成30年度民間給与実態統計調査結果」によれば、女性の平均年収は293万円です。1日当たりの上限1万5000円を月給換算すれば約33万円で、年収ベースでは約400万円になるからです。

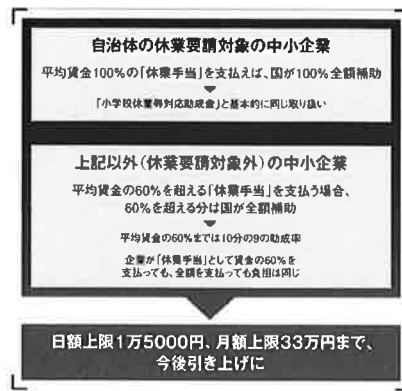
こうした最新の動向を踏まえると、経営者はワーキングマザーに対して、正規か非正規かを問わず、「休業手当」は100%（通常時の賃金と同額）を支払うべきです。それでも、国が100%補助してくれるため、経営者は「社員の生活保障第一主義」と「会社の存続第一主義」を両立させることができます。小学校等の臨時休校が続いたために休暇（年次有給休暇を除く）を取得したワーキングマザーに対して、ぜひ「レディーファースト」の精神を見せてあげてください。

雇用調整助成金の活用を

次に、小学生以下の子供がいるワーキングマザー以外の社員に対しては、「雇用調整助成金」を活用してください。自治体の休業要請対象である中小企業の場合、「小学校休業等対応助成金」と基本的に同じ取り扱いです。つまり、通常時の平均賃金の100%を支払えば、国が全額補助してくれます。

他方、休業要請対象外の中小企業の場合、平均賃金の60%まで10分の9の助成となり、60%を超える分は国から全額補助されます。つまり、会社が「休業手当」として平均賃金の60%を支払っても、100%全額を支払っても会社負担は同じになります。

雇用調整助成金を確実に手にする方法



[画像のクリックで拡大表示]

ただし、従来は1日当たりの上限8330円（6月4日現在）の存在がありました。「小学校休業等対応助成金」もそうですが、国が全額補助と言っても、あくまで上限の範囲内だけだったのです。

上限を超える金額は、企業の負担になります。休業要請対象外の中小企業の場合、特に中堅の正社員を対象に、通常時の賃金の100%を支払えば、国の助成に限りがあるため、企業負担はとて大きくなくなっていました。このように考えれば、従来の休業手当は、最低ライン（平均賃金の60%）にならざるを得なかったのです。

上限額は引き上げに

しかし、「雇用調整助成金」も第2次補正予算で、1日当たりの上限が1万5000円に、月額では上限33万円に引き上げることが閣議決定となりました。これにより、会社の負担は今後大きく軽減される見通しです。こうした最新の動向を踏まえると、従来は最低ライン（平均賃金の60%）にせざるを得なかった企業でも再考の余地が生まれました。100%といかないまでも、平均賃金の80%程度の「休業手当」を支払うことを検討してください。従来の日額上限8330円の範囲内に収まらなかった賃金額の正社員の中には、アフターコロナ時代の中心メンバーとして、今後の活躍が期待できる人材もいるはずです。政府による上限引き上げを最大限生かすことを考え、経営者は度量の広さを見せましょう。

また、この助成金はコロナ対応のための特例制度の創設以来、煩雑な手続きが問題であると指摘されてきました。そのため、厚労省は記載事項の簡略化やオンライン申請を可能とするなど、全国の中小企業が利用しやすいように制度変更を繰り返しています。しかし、オンライン申請は開始直後に個人情報の漏えい問題が起きて一時中止となり、申請手続きの現場は混乱を見せています（6月5日に再開予定）。

助成金の落とし穴として考えられるのは、「オンライン」「簡素化」という報道に惑わされ、適当に申請手続きを進めた結果、まさかの不支給決定という結末を迎えることです。

助成金は銀行融資と違い、返済不要のキャッシュです。経営者としてのベストシナリオは、休業手当は一時的に立て替えただけで、助成金で一定割合をリカバリーできる形にして資金のダメージを最小化することです。そのため、以下の4点をチェックしましょう。

雇用調整助成金申請時の4つの注意点

- 1 休業等規模要件「40分の1」をクリア
- 2 休業手当として「平均賃金の60%以上」
- 3 休業開始月の売り上げが、前年または前々年同期比で5%以上減っている
- 4 正社員とパート社員の休業手当の支払率が異なる場合、適用される労働者数が最も多い支払率で申請できる。労働者毎の支払率の単純平均や加重平均による申請も可能に。

これらを順に見ていくと、(1)は、わずか数日程度の休業では要件を満たさない可能性があります。例えば、土日祝が休み、5月の所定労働日数18日、社員数20人の場合、月間所定労働延べ日数360日（＝18日×20人）のうち9日（＝360日×40分の1）以上の休業が必要です。

(2)は休業手当の基礎となる「平均賃金」の計算をくれぐれも間違えないようにしてください。「平均賃金」は過去3カ月をベースとして計算し、通勤手当や残業手当は計算対象に含めます。

一方、賞与や傷病手当など臨時に支払った賃金は計算対象から除きます。また、休業した際に給与を減らした額の「休業控除」と、それに対応する「休業手当」を、給与明細に両建てで記載します。助成金の審査は給与明細も確認するので注意しましょう。

ただし、厚労省は従業員数20人以下の小規模企業を対象に「平均賃金」の計算を免除し、実際に支払った休業手当で計算できるようになりました。

「休業開始月」と前年または前々年を比較

(3)は、休業で売り上げ減が続いている会社は問題ありませんが、売り上げの変動がある場合は注意が必要です。売り上げ5%以上減の判定は休業開始月で判断します。例えば、休業開始月が4月であれば、4月の売り上げが前年の4月または前々年の4月の売り上げと比較し、5%以上減少していることが要件です。

(4)は、「休業手当」の支給率を設定する上での注意事項です。

例えば、パート社員には通常時の賃金の100%、幹部クラスの高給の正社員には平均賃金の60%と支給率を変えた場合を考えてみましょう。この場合、従来はいずれか低いほうに合わせる基準でしたので、助成額の算出はパート社員も含めて全社員に対し平均賃金の60%の支給をしたものと取り扱われていました。

しかし、5月29日に厚労省から公表された内容によると、支給率100%のパート社員の人数が支給率60%の正社員の人数よりも多い場合、正社員も支給率100%とみなして助成額の計算ができるようになりました。つまり、一部の正社員には平均賃金の60%とせざるを得なかった場合でも、「社員の生活を守る」という経営者の使命に基づき、パート社員も含め大半の社員に対し、通常時の賃金の100%を支払っていただければ、個々の支払率は度外視され、事業所全体の支払総額と延べ日数で助成額の計算が行われるのです。

雇用調整助成金申請に必要な書類は合計9種類

No.	書類名	備考	No.	書類名	備考
1	雇用調整助成金の事業活動の状況に関する申出書	同上欄、全社システムの帳簿などで可	4	(休業等)支給申請書	補助計算表の添付
2	休業認定書	会社別と協定を結ぶ際に、ある事業所代表の選出で、各社員の署名・押印した、親野の責任状は不要	5	助成額算定書	同上
3	事業所の状況に関する書類	労働者名簿と役員名簿	6	休業・教育訓練支援金一覽表	同上
			7	支給要件確認申立書	労働調整表添付
			8	労働・休業の実態に関する書類	出勤簿、タイムカードなど 社員名簿など
			9	休業手当・賃金の算出に 関する書類	給与明細など 給与決定など

[画像のクリックで拡大表示]

休業要請対象外の中小企業の場合、前述のように、平均賃金の60%まで10分の9の助成（実質54%の助成率）となり、60%を超える分は国から全額補助（トータルで実質94%の助成率）されますが、もし一部の正社員に支給率60%であったとしても、事業所全体で支給率100%の社員が大多数を占める場合、一部の支給率60%の正社員も実質94%の助成率になります。

休業手当の支給率を戦略的に設定し、社員の生活を守ることと企業の資金負担軽減の両立を追求してください。そのパターンとして、次の3つが考えられます。

1つ目のパターンは、小学生以下のワーキングマザーの社員に対して、前述のように100%の休業手当を支払い、「雇用調整助成金」ではなく、「小学校休業等対

応助成金」で全額補助を図ることです。なぜなら、「小学校休業等対応助成金」は、企業の売上5%減といった要件がなく、小学生以下の子供を持つ等の社員個人の属性だけが要件であるため、使い勝手がよいからです。

2つ目のパターンは、自治体による休業要請対象の中小企業で、外食産業などバート比率が高い場合、100%の休業手当を支給し、「雇用調整助成金」での全額補助のチャンスを最大限生かすことです。

3つ目のパターンは、休業要請対象外の中小企業の場合。1日当たりの上限額1万5000円、月給の上限33万円への引き上げを視野に入れ、理想は会社と社員双方にとってバランスがいい80%程度の休業手当を支給し、「雇用調整助成金」によって60%まで10分の9の助成、60%を超える分は全額補助を受けることです。

上限額引き上げを待たず、早く申請する

なお、今回紹介した「小学校休業等対応助成金」と「雇用調整助成金」の引き上げ法案は6月8日に国会に提出し、6月12日までの成立を目指す予定で、現時点（6月4日）で詳細は明らかになっていません。厚労省から具体的な制度の詳細が正式に発表されるのは、7月になる可能性もあります。

よって、経営者の中には日額上限の1万5000円への引き上げが正式に決まるまで、助成金の申請を待った方が有利ではないかという疑問が生まれています。ただ結論から言えば、正式に決定する前に申請手続きはできるだけ早く実行した方がよいでしょう。なぜなら、早く申請すれば、それだけ早く助成金を受給できるからです。資金確保は時間との戦いです。キャッシュフローを重視し、助成金を早く手にできれば、経営者の心の中に安心感が生まれ、アフターコロナ時代を見据えた経営戦略の打ち手をスムーズに実行できます。

また、今回の拡充の適用期間は4月1日に遡及して適用される見通しです。現時点では詳細が決定していないため、あくまで私見ですが、日額上限8330円でいったん申請して助成金を受給済の企業でも、日額上限1万5000円との差額は4月に遡及して、国から後日支給されるのではないかと予想しています。日額で約7000円の差は大きいので、上限引き上げ前に申請した企業が損をするという不条理が生まれないように、何らかの手当を国が行うのではないのでしょうか。

最悪を想定し、最善を尽くすのが経営者の使命。今日の危機を乗り越えるために、助成金をはじめ、給付金・補助金・公的融資・優遇税制といった緊急経済対策の“果実”を安全確実に手にしてください。

今こそ「指揮官先頭」の精神で、冷静かつ理性を持った経営判断を行うべきです。新型コロナ禍をチャンスに変えて、社員やその家族が安心できる経営基盤を守りましょう。ただし、「雇用調整助成金」をはじめ、制度変更が幾度となく繰り返されている状況ですので、最新情報のキャッチアップに努めてください。

（この記事は、「日経トップリーダー」2020年6月号の記事を基に、6月4日までの情報を踏まえて第2次補正予算による変化を加筆しました）

日経BP

Copyright © Nikkei Business Publications, Inc. All Rights Reserved.