

【 新 型 コ ロ ナ ウ イ ル ス 対 策 】 雇用調整助成金 申請・活用の手引き

パート④

雇用調整助成金を活用した派遣労働者の雇用維持



2020年4月24日現在

講師：社会保険労務士法人すばる
社会保険労務士 佐藤敦規

派遣会社が休業協定書を締結する際にクリアすべきこと

■休業協定に定めるべきこと

→最初に労働者の代表と休業協定を定める。
どの支店が事業所に該当するかを確認

(雇用保険の)事業所単位で締結

項目	詳細
(1)休業の時期・日数等	いつからいつまで? およびその間の休業の日数等
(2)休業の時間数	1日の所定労働時間(又はその時間に対応する始業時刻と終業時刻)。 厚労省のパンフレットには下記のように記載されている。 時間数が複数にわたる場合は別紙としてもよい。労働者1人当たりの時間数や、全労働者の延べ時間数の予定がある場合は付記する。
(3)休業の対象となる労働者の範囲及び人数	休業の期間内において当該休業を実施する部門、休業の対象となる労働者の人数(確定していればその確定数、未確定であればその概数)
(4)休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準	休業期間中の休業手当の額が、労働基準法第26条の規定(平均賃金の6割以上)に違反していないものであることが必要

派遣会社が休業協定書を締結する際にクリアすべきこと

■休業協定書のサンプル例

株式会社〇〇〇労働者代表〇〇〇とは、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、 日間(休業日間、短時間休業 日間)実施する。

短時間休業の場合、一所定労働日当たりの休業時間は、 時間とする。

2.休業の対象者

(1)全従業員を対象とする。←派遣元の正社員も含める場合はこの記載でよい。

(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。

3.休業時間

9時00分～18時00分(派遣社員は派遣契約による)

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

ハ. 時間ごとに支払う賃金 時間額×所定労働時間数

(3)対象となる賃金は、基本給、通勤手当とし、基本給は %、基本給以外は %支給するものとする。

5. 雑則

この協定は令和 2年6月1日に発効し、令和2年7月30日に失効する。

株式会社〇〇〇 代表取締役 〇〇〇 印

株式会社〇〇〇 労働者代表 〇〇〇 印

派遣会社が休業協定書を締結する際にクリアすべきこと

■過半数代表を選出する

→派遣法の改正時もしくは36協定で選出した労働者に対して信任投票を行う。

■選任届の作成

労働者代表選任届

休業等の実施の協定の取り決めに関する事項については、の全労働者(又は過半数)の総意を得て、代表者として選任されたことをお届けします。

令和 年 月 日

事業主

殿

労働者代表、職・氏名

印

派遣会社が休業協定書を締結する際にクリアすべきこと

Q 派遣元社員と派遣社員で休業手当の支払率を変えることはできるか？

例) 派遣元正社員には賃金の100%の支払い、派遣社員に対して60%

A できる。

しかし助成金を申請する際の計算式は低いほうを適用される。

【厚生労働省のQ&A】

問 40 正社員とパートの休業手当の支払率が異なる場合、どちらの支払率を用いて助成金は算出するのでしょうか。

答 助成金の支給額の算出に当たっては、いずれか低い方の支払率を用いて算出します。

同一労働同一賃金への対応を考慮

派遣会社が貰える金額はここで変わる！

■教育訓練を実施すれば金額の加算がある

休業の日に教育訓練を実施すれば、1日あたり2400円の加算
(大企業は1800円)

今回の特例では、休業等を余儀なくされる企業が多いなか、今後の事業活動の回復拡大に向けて、この時期を従業員のスキルアップの好機ととらえ、積極的に従業員の教育訓練を行うよう企業の取り組みを促進する等の考えから、一律に大企業 1,800 円、中小企業 2,400 円に増額することとしています(雇用調整助成金のパンフレットから抜粋)。

自宅でインターネット等を用いた教育訓練を含むようになった。
在宅勤務している正社員(派遣元)に訓練を実施

派遣会社が貰える金額はここで変わる！

■ 教育訓練を実施する前に確認が必要

【対象外となる教育訓練】

種類	例
職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの	意識改革研修、モラル向上研修
職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの	要 労働局に確認
趣味・教養を身につけることを目的とするもの	日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室等
実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの	講演会、研究発表会、学会 等
通常の事業活動として遂行されることが適当なもの	自社の商品知識研修、QCサークル 等
その企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられているもの	通常の生産ラインで実施するものまたは教育訓練過程で生産されたものを販売する場合
法令で義務づけられているもの	安全衛生教育 ⇔ キャリアアップに資する教育訓練も対象外

派遣会社が貰える金額はここで変わる！

■労働保険の確定保険料を確認する

現時点では昨年度の申告額しかでていない。

計算の基になる保険料	基準賃金	助成金の申請単価(1日あたり)
2018年 確定保険料	1日平均 12,000円	$12,000円 \times 0.6$ (休業手当の支払率) $\times 0.9$ (助成率) = 6,480円
2019年 確定保険料 6月1日以降に申告	1日平均 15,000円	$15,000円 \times 0.6$ (休業手当の支払率) $\times 0.9$ (助成率) = 8,100円

1日あたりの金額に1500円の差がでる

今年度の金額が確定してから助成金の支給金額が増える可能性もある

→今年度の金額見込みは給与計算担当者(顧問社会保険労務士)に確認

派遣会社が貰える金額はここで変わる！

★雇用調整助成金の申請金額は、
労働者に払った金額×助成率ではない。

$$1人あたりの基準賃金額 = 【①÷(②×③)】$$

- ①前年度の労働保険申告書に記載されている1年間の賃金総額(雇用保険被保険者分)
1000円以下切り捨て 派遣スタッフ・内勤スタッフ合わせた賃金(労働保険料申告書に記載された賃金総額)がベースとなる。賞与も含む。
- ②前年度の雇用保険被保険者数の月平均人数
- ③前年度の年間所定労働日数