

雇用調整助成金で 危機を乗り切る!

(株)風の旅行社 代表取締役 原優二(JATA理事)

雇用調整助成金には休業、出向、教育訓練への3つの助成がありますが、休業は最も実行しやすい助成です。労基法第26条の会社都合の休業を実施した場合に助成されます。支給条件は「最近1か月の売り上げが対前年比10%以上減っていること」のみです。しかも、ハローワークに5月31

日までに申請すれば、1月24日以降に実施した休業にも遡って適用されます。2月は10%減未満でも、3月なら10%以上減っている。そんな会社は4月に申請すればいいでしょう。実際、弊社は3月1日から休業に入っていますが申請は4月に行います。

休業助成を活用しよう

休業助成日数の上限は、年間1人100日まで。但し、Aさんが150日、Bさんが100日、Cさんが50日でも可。3か月間全日休業の部署と全く休業しない部署があってもよい。前年度の雇用保険の被保険者数が30人の会社で助成金額が上限の8、330円ならば、8、330円×100日×30人=24、990、000円が助成されます。結構な金額です。しかも、賞与も入れた年収の平均が350万円程度以上なら8、330円を超えます。

旅行会社なら月の所定労働日数は20日程度が多いはず。100日取得するには営業を止

めて休業しても5か月かかるので、とても難しいと思っていました。3月23日現在、この騒動は夏から秋、もしかしたら年明けまで続くと言われだしました。ならば、今のうちに月1人12日(週に3日)ほど休業させ、秋以降に月1人4日ほどに減らし100日取得を目指すべきでしょう。

また、融資を受けても出血を

最小限に止めないと返済地獄に陥ります。そこで、休業と並行して給与減額も考えなくてはならないでしょう。実は、労基法第26条の規定では、会社都合の休業を実施した場合は、休業日数分の賃金を減じる代わりに休業手当を平均賃金の6割以上払わなくてはならない。逆に言えば4割まで減じていいと規定されています。よって合法的な給与減額が可能になるわけです。

さらには、弊社もそうですが「労基法上の平均賃金」と「就業規則で規定する給与を減じるときの日額賃金」に大きな差がある場合は、100%支給を休業協定で決めても、社員一律2割の

給与減額とほぼ同じ減額が可能になります。もちろん、減額をしたくないなら、休業協定で休業手当は賃金と同額を支払う旨書き加えればよいでしょう。詳しくはハローワークや社会保険労務士に相談してください。

危機を社員と共有することが最大の武器

休業して喜ぶ社員はまずいません。休んで家にいれば不安になるし、その上、事実上の給与減額をすれば、さらに不安が募り転職を考える社員が出て、不思議ではありません。それでも、社員のモチベーションを維持しなくてはなりません。すべては経営者の手腕にかかっています。単に助成を受けると考えないで、融資などと組み合わせてこの助成金を使い、生き延びる戦略を練り上げることが肝心です。社員にその戦略を示して、この危機を乗り切る道筋を示すしかありません。そして、社員とコミュニケーションを深め危機を共有することこそが最大の武器になると思います。