

(07) 歩合給

設問番号	設問	回答
07-01	歩合給には、どのような手当が該当しますか。	○ 雇用調整助成金における歩合給は、労働者の裁量の結果における「成果(売上げ)」により支給され、かつ「成果の多寡」により額が変動するものを想定しています。具体的には、売上げに応じて支給額が変動するものを指します。 ○ なお、手当の名称で判断することは困難なため、上述により支払われている手当か否かにより、個別に判断することとしています。
07-02	賞与として歩合給を支払っている場合は、「給与に歩合給制が含まれる労働者」として算定する必要がありますか。	○ 3か月を超える期間ごとに支払われる賞与については、従来通りの算定方法により申請が可能です。一方、2か月毎や3か月毎に賞与として歩合給を支払っている場合は、「給与に歩合給制が含まれる労働者」として算定する必要があります。 ○ これは、労働基準法における平均賃金の算定では、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金は除かれるためです。
07-03	休業手当等支払率の算定を6か月経過毎に算定する理由を教えてください。	○ 休業協定書に定める歩合給の休業手当等支払率は、定率(記載がない場合も含む)の場合や過去3か月の歩合給に係る支給額の平均の一定割合の場合などがあります。 ○ 特に、後者の場合は、休業が継続するほど、休業手当額(休業手当等支払率を含む)が減少していく可能性がございます。 ○ このような変化をできるだけ助成額に反映させるため、一定の期間ごとに休業手当等支払率を算定することとしています。
07-04	令和3年9月の判定基礎期間においては、歩合給対象者が休業していなかった場合も、当該期間の申請の際には、参考様式を提出する必要がありますか。	○ 提出する必要はありません。 ○ ただし、翌判定基礎期間以降において、1人でも歩合給対象者が休業するようになった場合には、当該期間の申請の際、参考様式を提出する必要があります。
07-05	令和3年9月の判定基礎期間の申請の際には参考様式を提出しました。その後、休業手当等の支払率を見直し休業協定書を変更しましたが、休業協定書変更後の判定基礎期間の申請の際には、参考様式を出し直す必要はありますか。	○ 変更後の休業協定書に基づく休業手当等支払率を算定するため、変更後の休業協定書と参考様式を出し直す必要があります。本事由により参考様式を出し直した判定基礎期間は、基準となる判定基礎期間(※)となりますので、参考様式の「基準となる判定基礎期間の欄」にチェックを付ける必要があります。 ※基準となる判定基礎期間とは、初めて休業手当等支払率の算定を行う判定基礎期間又は休業手当等支払率の算定を行ってから6か月経過後に改めて休業手当等支払率の算定を行う判定基礎期間等をいいます。
07-06	リーフレットの裏面【その他】に記載の「基準となる判定基礎期間の休業手当等支払率と比べ、基準となる判定基礎期間の翌判定基礎期間以降に実際に支払った休業手当額に基づき算定した休業手当等支払率の方が高い場合」とは、どのような場合が想定されるでしょうか。	○ 例えば、休業協定書に定める休業手当額が、「基本給100%プラス過去3か月の歩合給部分の平均の30%(=一定割合)」となっている場合などが考えられます。この例では、一判定基礎期間中に実労働日数を増やすと、それに伴って歩合給部分が増加していくでしょうから、過去3か月の実績に基づき算定される1日当たりの休業手当額(及び休業手当支払率)は月の経過とともに上がります。企業の経済活動に応じた休業手当額の変化にできるだけ対応した休業手当支払率となるような制度運用を図ってまいります。
07-07	当月に支払った休業手当額に基づき算定した休業手当等支払率の方が高いにもかかわらず、基準となる判定基礎期間の休業手当等支払率で支給申請を行ってしまい、支給決定を受けてしまいました。申請期限内であれば、差額分の追加支給申請はできますか。	○ 一旦、支給決定された申請案件について、お尋ねのケースの場合は、差額分の追加支給は行いません。
07-08	今までは雇用調整助成金助成額算定書により申請を行っていましたが、令和3年9月以降の判定基礎期間の申請において、小規模事業主用様式に切り替えて申請することは可能でしょうか。	○ 小規模事業主用様式は、従業員が概ね20人以下の事業主が対象となりますので、該当する場合は、当該様式による申請は可能です。なお、判定基礎期間の初日が令和5年4月1日以降の申請からは、小規模事業主用様式は利用できません。以下のページに掲載している通常版様式を利用してください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000080400.html