

新型コロナウイルス感染症対応 休業支援金・給付金とは

注目トピックス

01 | 新型コロナウイルス感染症対応

休業支援金・給付金とは

会社から休業手当を受けることができない労働者向けの個人給付制度が7月10日に開始されました。内容について解説します。

特集

02 | 解雇の際に気をつけたい

「法律」と「プライド」

ミスマッチや能力不足、協調性欠如などの理由でやむをえず労働者を解雇する際に注意すべき「法律」と「プライド」について考察します。

03 | 雇用保険関係法改正の予定

新型コロナウイルス感染症に関する情報に埋もれていた雇用保険関係の法改正情報について取り上げます。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | カイタイ新書 - 何度も「買いたい」仕組みの 作り方 - (秀和システム)

大切なのは、買わせることではなく買いたくなること。今の時代に求められている「売るための努力をしない努力」とはどんなものなのでしょう。何度も「買いたい」と思わせる仕組みづくりについて紹介します。



松澤社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 新型コロナウイルス感染症対応

休業支援金・給付金適応確認チェックシート

新型コロナウイルス感染症対応

休業支援金・給付金とは

会社から休業手当を受けることができない労働者向けの個人給付制度が7月10日に開始されました。内容について解説します。

はじめに

新型コロナウイルス感染症の影響で休業を余儀なくされた中小企業の労働者のうち、休業中に会社から賃金（休業手当）を受けることができなかった方に対して、労働者本人が直接申請できる給付金制度が始まりました。以下、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」について解説します。

1.要件

主な要件については以下のとおりです。

①対象労働者

令和2年4月1日から9月30日までの間に事業主の指示を受けて休業した中小企業の労働者（休業手当の支払いを受けていない者に限る）

②算定方法

休業前賃金日額 × 80% × (各月の日数 (30日又は31日) - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

この「休業前賃金日額」とは、原則として過去6ヶ月の賃金（諸手当を含む総賃金）のうち任意の3ヶ月を選んで合計し、90で割って計算します。つまり、比較的賃金の高い3ヶ月を選んで計算することができます。ただし、この休業前賃金日額は **11,000円を上限**とします。

休業前賃金日額の計算

月	賃金
10月	28万
11月	30万
12月	30万
1月	30万
2月	24万
3月	23万

90万 ÷ 90 = 1万円

また、雇用調整助成金と違い、この給付金は「実休業日数」でなく「所定休日を含めた暦日数から、働いた日等を差し引いた日数」をかけることに注意が必要です。例えば、休業前賃金日額が1万円の場合で、1ヶ月丸々休業して休業手当を受け取っていない場合の給付金の月額はおおよそ $1万円 \times 0.8(80\%) \times 30日 = 24万円$ となります。

③申請方法

原則として郵送します（オンライン申請も準備中）。また、事業主を通じてまとめて申請することも可能です。

④必要書類

申請書、支給要件確認書※に加えて、運転免許証など本人確認書類、通帳の写し、給与明細などを揃えます。

※事業主の指示による休業であること等の事実を確認するもの。事業主及び労働者それぞれが記入の上、署名します。事業主の協力を得られない場合は、事業主記入欄が空欄でも受付されます（この場合、労働局から事業主に連絡があります）。

2.注意点

・休業中の法定未満（平均賃金の6割未満）の休業手当受給を含め、休業手当を受けている場合この支援金・給付金の対象とはなりません。

・会社として雇用調整助成金を申請している場合でも、休業手当が支払われていない労働者は支援金・給付金の支給対象となります。

・厚労省の見解では、「この制度があるからと言って、会社が休業手当の支払い義務を免除されたわけではない」とされています。法律に照らし合わせ休業手当の支払い義務の有無を確認し、支払い義務がある場合はまず会社が休業手当を支払うことを検討してください。

解雇の際に気をつけたい 「法律」と「プライド」

ミスマッチや能力不足、協調性欠如などの理由でやむをえず労働者を解雇する際に注意すべき「法律」と「プライド」について考察します。

はじめに

新型コロナウイルス感染症の影響によらずとも、ミスマッチや能力不足、協調性欠如などの理由でやむをえず解雇を検討しなければならない場面があります。解雇はその伝え方や手順を間違えると、騒ぎが大きくなり会社に多大なダメージを与える可能性があるため、法律だけでなく感情も踏まえた交渉術が求められます。以下、解雇問題で重要なポイントである「法律」と「プライド」について考察していきます。

法律上のポイント

解雇を考える上で把握しておくべき法律上のポイントは次の3つです。

- ① 解雇とは会社から一方的に雇用契約を解除すること
- ② 客観的に合理性のない解雇は無効である
- ③ 解雇する場合は30日以上前に予告（または解雇予告手当の支払い）をする必要がある

①について、解雇はしばしば退職勧奨と比較されます。解雇が会社の一方的な意思表示であるのに対し、退職勧奨は「退職の提案」であり、労働者の合意が必要である点で異なります。

また、②について、日本では判例等で確立されている合理性の判断基準のハードルが「かなり高い」ことに注意が必要です。横領などの犯罪行為はまだしも、能力不足や勤務成績不良で解雇をするのは容易ではありません。この問題は、解雇した労働者から「この解雇は客観的に合理性がないから無効だ、だから私はまだ労働者として在籍する権利がある」と主張されることで顕在化します。

加えて、③のように解雇の場合には解雇予告手当の支払い義務も出てくるため、実は多くの解雇事案は「**まずは退職勧奨案件として労働者と交渉をする**」方が得策です。

プライド

退職に関して労働者の「プライド」を無視するとしばしば感情的に対立して問題が複雑になります。以下、典型的なプライドとその交渉方法をまとめました。

プライド1:能力（自分には能力がある）

→対策：頭ごなしに「能力がない」と決めつけず、客観的な作業量や作業品質を他の一般的な従業員と比較する資料を見せながら話し合う。

プライド2:勤続年数

（長く会社に貢献してきた自負がある）

→対策：「偉そうにする」「新人をいびる」などの問題が多い。あらかじめ問題点を指摘し、時代変化に合わせて態度を改めるよう事前通告するとよい。勤続年数に応じた褒賞（退職金アップなど）を用意すると交渉しやすい。

プライド3:個人的信条・信念

（仕事のやり方に対する強いこだわり）

→対策：個人的信念の善悪を会社が判定しない。あくまで「その信条・信念が仕事や同僚にどう影響を与えているか」についてのみ評価し、必要に応じて指導をしている立場であることを伝える。組織との価値観の違いを認識することで退職がスムーズになることも。

プライド4:実績

（やることをやっているのに認められないと思う）

→対策：「役立たず」「給料泥棒」などの言葉は決して使わない。会社の指示・采配が及ばなかった点を詫びつつ、実績について会社と本人の間にズレがあることを確認しながら、定量的目標を設定し、約束させるなどの交渉がよい。

お互いが不満なく納得できる解雇の進め方については、お気軽に当事務所にお問い合わせください。

雇用保険関係 法改正の予定

新型コロナウイルス感染症に関する情報に埋もれていた雇用保険関係の法改正情報について取り上げます。

はじめに

新型コロナウイルス感染症に関する情報ばかりが取り沙汰されていますが、雇用保険関係でいくつか注目の法改正情報があります。以下改正の概要を解説していきます。

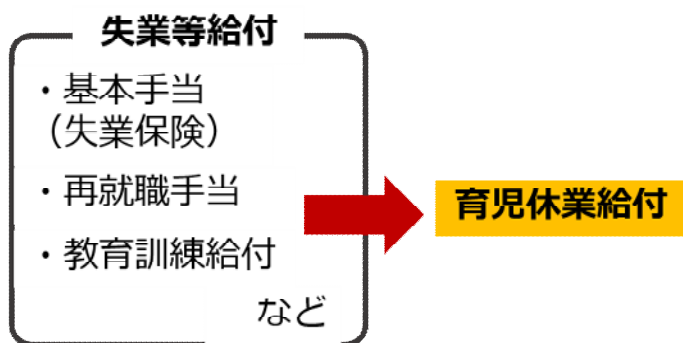
1. 育児休業関係

① 育児休業給付の独立

育児休業給付について、失業等給付から独立させることになりました。今までは失業等給付の一種である「雇用継続給付」に分類されており、「育児でキャリアを中断させないための雇用の継続を目的とした給付」という位置付けでした。

この度、景気の影響を受けやすい失業等給付と育児休業給付を明確に区分することで雇用保険財政を透明化する狙いがあるようです(令和2年4月施行)。

なお今後、育児休業給付部分の保険料率は1,000分の4と設定され、失業等給付と区分される予定です。

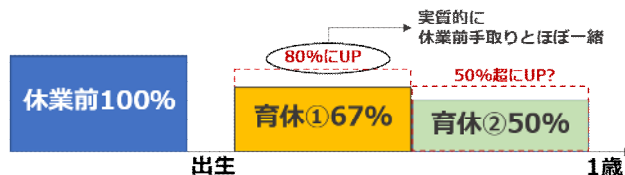


財政を分けて透明化、育児休業取得促進を目指す

② 給付率の変更 (検討段階)

また給付率についても、現行の67%(7ヶ月目以降は50%)から、80%までアップさせることが検討されています。育児休業取得から6ヶ月間の給付率が80%に変更されると、実質的に休業前の手取り額とほとんど変わ

らない額の育児休業給付を受け取れることとなります。実質的な収入減とならない制度を整えることで、男性の育児休業取得率アップを目指しています。給付率について今後の情報に注意していきたいところです。



2. 高年齢者雇用関係

高年齢者雇用関係では次のような改正が予定されています。

① 65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置(定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置(継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれか)を講ずることを企業の努力義務にするなどの改正(令和3年4月施行)。

② 雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける(令和7年4月施行・令和3年4月施行)。

つまり、「今まで65歳までの雇用確保措置だったものが、段階的に70歳まで雇用確保を求めるものになっていく」ということとなります。

少子高齢化や労働力人口の減少は今後、更に労働市場の課題になるため、これらの情報を踏まえた労務管理体制を考えていく必要があります。

カイトイ新書

中川 悠 著

-何度も「買いたい」仕組みのつくり方-

単行本：248 ページ

出版：秀和システム

価格：1800 円（税別）

はじめに

大切なのは、買わせることではなく買いたくなること。今の時代に求められている「売るための努力をしない努力」とはどんなものなのでしょう。何度も「買いたい」と思わせる仕組みづくりについて紹介します。

マーケティングの本質

まず初めに、マーケティングの本質について述べられた本書冒頭の言葉を紹介합니다。

「マーケティングの理想は、セールスを不要にすることである」

これは経営学者ドラッカーが残した言葉です。本来マーケティングとは、働かなくても持続的に利益が上がり続ける仕組みづくりだったはずなのに、いつの間にか短期的な売上を追いかける活動になってしまいました。

単発的なマーケティングが繰り返される今、持続的に利益が上がり続ける価値のあるマーケティングに注力して差別化をしていく必要があります。

「習慣化」を考える

持続的なマーケティングを実現するために大切なことの1つに「習慣化」が挙げられています。

特定の商品(本書内の例では柔軟剤)を使い続けてもらい「習慣化」するためには、どんなことが必要なのでしょう。

商品の強みや特徴を効率よく発信するための方法を考えたり、ターゲットを想定して最適な広告を打ち出したりは当然ながら欠かせない手段と言えるでしょう。しかし、習慣化に結び付けるためにはこれら以外にも意識すべき要素はいくつもあります。

本書内にある柔軟剤の例を取り上げてみましょう。

①商品の機能を変える

コインランドリーの使用者増加に合わせ、大型洗濯機に対応した柔軟剤を開発する。

②商品の見た目を変える

消臭効果を訴えるために、濃い青色にする。

③購入方法を変える

商品にセンサーを付け、残量によって自動注文される仕組みをつくる。

習慣化は、従来のマーケティングのように、生活者に何を伝えるかという話だけではありません。商品の機能や生活者の購入方法や利用方法など、あらゆる視点で考えていくものです。

これは柔軟剤を想定した内容ですが、全く別の商品にも上記の考え方は当てはまります。商品と購入者の関係だけに目を向けるのではなく、世間の風潮や世代ごとの流行りなどを活用していくことが、習慣化への第一歩です。

イメージではなく行動を変える

インターネットの進歩により、顧客の行動がデジタルで予測しやすくなっています。つまり、イメージ重視の広告がほとんどだった数十年前とは異なり、購入者の行動を変えるための施策が重要なのです。購入者が実際に行動に移すことで習慣化はぐっと近づきますし、SNS や YouTube などで自発的に発信してもらえる可能性が高くなります。

時代の変化に伴って、マーケティングも大きな転換期を迎えようとしています。持続的なマーケティングのためのノウハウを学習できる、おすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の松澤労務NEWSはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

松澤社会保険労務士事務所	
代表	松澤 浩貴
所在地	〒433-8112 静岡県浜松市北区初生町 352-2
営業時間	8:30~17:30
電話	053-437-2511
FAX	053-437-8888
メール	matsuzawa@matsuzawa-roumu.jp

代表よりあいさつ

コロナ関連業務で、多忙となっております為、通常よりレスポンスが悪くなることもありますがご了承ください。

新型コロナウイルス感染症対応

2020年版チェックシート

休業支援金・給付金適応確認チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	2020年4月以降、休業をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	雇用調整助成金等を申請している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	休業手当を支払っていないパート・アルバイトがいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	60%を下回る補償率で休業手当を支給している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	休業について見舞金・一時金を支給したことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	労働保険の成立並びに保険料申告納付をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	給与明細を毎月発行している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	出勤簿を記録・保管している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	休業手当を支払っていない労働者に対して、この給付金を会社に取りまとめる意思がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **053-437-8888** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	