

雇用調整助成金の 延長が与える影響

注目トピックス

01 | 雇用調整助成金の延長が与える影響

新型コロナウイルスの感染者増加が依然として収まりを見せない中、雇用調整助成金の特例措置の延長が議論されています。今後の動きについて考察します。

特集

02 | with コロナの労務管理 Q&A

新型コロナウイルスの影響で、労務管理上の新たな課題が次々に発生しています。判断に迷う労務管理課題について Q&A 方式で紹介します。

03 | 新型コロナウイルスに関連した

雇用保険給付の特例について

新型コロナウイルス感染拡大を背景に、失業者の増大や求人倍率の低下が見込まれています。そのような中、雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）に関する特例が発表されています。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | ワークマンは商品を変えずに売り方を変えただけでなぜ2倍売れたのか(日経 BP)

職人向けの低価格で高機能な衣類販売店として有名になったワークマンは、今ではオシャレを追求する若者にも愛される存在になりました。コロナ禍でも業績の右肩上がりを実現したワークマンの革命の秘密を覗いてみましょう。



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に関する

「評判リスク」チェックシート

雇用調整助成金の延長が 与える影響

新型コロナウイルスの感染者増加が依然として収まりを見せない中、雇用調整助成金の特例措置の延長が国会で議論されています。今後の動きについて考察します。

はじめに

4月から9月末までの間、特例措置として雇用調整助成金の大幅な拡充が行われていますが、感染者数の増加が収束を見せない中、この特例措置がさらに延長となるよう国会で議論されています。雇用調整助成金の特例措置が延長された場合の影響について解説していきます。

特例の内容

現在、新型コロナウイルス感染拡大の影響で休業など雇用調整をしている企業に向けた特例の主な内容としては以下のものがあります。当初9月末までとされていたこの特例措置が年末あるいは年度末まで延長するという話になっています。

特例の内容

- ①日額上限8330円→**15000円**
- ②助成率66%→**最大100%**
- ③給付上限日数100日と**別計算**
- ④書類の**簡素化**

2020年末
or
2021年3月末
まで延長？

上記の特例内容がそのまま引き継がれ延長した場合、次のような影響があると考えられます。

延長の影響①

整理解雇の難易度アップ

現在の特例下では、平均給与30万円程度の会社で解雇などをしていない場合、休業させても会社の金銭負担は実質的にほとんどありません(助成金が支給されるまでは休業手当相当額を一時的に負担します)。雇用調整助成金がここまで拡充された状態では、事業縮小による整理解雇をすることが難しくなります。

なぜなら、企業はこの助成金によって「解雇回避の努力」を行うことができるためです。

雇用調整助成金の内容が充実している時に人員を減らしたい場合は、退職金や合意金を用意した上で退職勧奨(退職の提案)を個別に行う必要があるでしょう。

逆に言うと、雇用調整助成金の支給終了に向けて業態転換を図り、縮小する部門の労働者に退職勧奨をしていく動きが増えるかもしれません。

延長の影響②

来年初夏まで支給継続も

雇用調整助成金は1社につき1年で100日、3年で150日を支給限度日数としていますが、特例期間は別計算とされています。

4月以降に雇用調整助成金をもらい始めた会社について、10月以降もこの特例が継続した場合、全休しても正味100日=約5ヶ月分支給日数に余地があることとなります。

つまり2020年末まで特例期間が延長された場合でも、翌年5月までは何らかの休業手当助成があると見込めます。



延長の影響③ 雇用保険料率

かつての石綿(アスベスト)による健康被害の救済のため、労働保険料申告に合わせて「一般拠出金」を納める仕組みが2007年以来、現在まで続いています。

新型コロナウイルスが落ち着いてからになると思いますが、雇用調整助成金などの支出をまかなうため、今後保険料率の引き上げや、特別な拠出金制度の創設などの可能性があります。

with コロナの 労務管理 Q&A

新型コロナウイルスの影響で、労務管理上の新たな課題が次々に発生しています。判断に迷う労務管理課題について Q&A 方式で紹介します。

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で働き方が変化しています。それに伴い、ウイルス感染拡大防止策の実施や世間の評判への対応など、今までにない経営課題が生まれています。以下判断に迷う労務管理課題について Q&A 方式で紹介します。

Q1.在宅テレワークの 通信費は誰が負担するか？

A1.法的なルールはありませんが、負担割合を就業規則などで決めた方が良いでしょう。テレワークに関わる費用負担区分については、テレワークを導入する前に、通信費などの負担について明確なルールをつくり、従業員に対して丁寧に説明することが必要です。

①情報通信機器の費用

パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から無償で貸与しているケースが多いでしょう。

②通信回線費用

通信費用については個人の使用と業務使用との切り分けが困難なため、実費にかかわらず一定額を会社負担としているケースが多いでしょう。インターネット環境がない者が会社の命令でテレワークをする場合、初期工事費について部分的に会社負担とするケースもあります。

Q2.プライベートな飲み会を 禁止できるか？

A2.原則としてプライベートな飲み会を禁止することに法的な拘束力はありません。「お願い」にとどめておくべきでしょう。所定時間外の飲み会について会社が禁止し、違反したものに不利益を与えることは問題があるため、あくまで「要請」「お願い」にとどめておく必要があります。

ただし、会社からの「要請」は実質的に強制力を持つことに注意してください。伝える際は、「要請の意図」や「やむを得ず飲み会に参加する場合の感染防止策」などを具体的に示すと良いでしょう。なお、この時期会社が主催する飲み会などを開き、従業員に参加を強制することも評判リスクや感染拡大リスクの点でふさわしくないといえます。

Q3.従業員の旅行や 帰省を禁止できるか？

A3.飲み会同様に、旅行や帰省を禁止することはできないでしょう。ただし、労務管理上の注意喚起やヒアリングは可能です。

プライベートな旅行を禁止できないまでも、感染リスクが高い場所への旅行や、感染拡大に繋がる移動といった従業員の行動については、万が一の感染の際の評判リスクも含めて会社から注意喚起することができるでしょう。また、広く労働環境を健全に保つために、旅行先などを事前にヒアリングすることも可能です。プライバシーとの兼ね合いを考えながら適宜判断しましょう。

Q4.PCR 検査を 受けることを強制できるか？

A4.検査を強制したり、本人の同意なく検査結果を企業が取得したりすることには問題があります。新型コロナウイルスに関する検査を企業が従業員に対して行う場合、労働者個人の自由意志で受けてもらいましょう。また、例えば検査費用を企業が負担したとしても、検査結果を企業が取得する時には本人の同意を得ておきましょう。接客業などにおいて、対外的な安全性のアピールのため一斉検査を行うといったケースもあるかもしれませんが、業種によって当然に検査を強制できるわけではないので注意しましょう。

新型コロナウイルスに関連した 雇用保険給付の特例について

新型コロナウイルス感染拡大を背景に、失業者の増大や求人倍率の低下が見込まれています。そんな中、雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）に関する特例が発表されています。

従来の仕組み

雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）は、雇用保険に加入している労働者が失業した時に、安心して再就職活動をするための「つなぎ」として支給されるものですが、在籍期間や辞めた理由により給付に差をつけています。例えば以下のようなものです。

その1:自己都合退職者は2~3ヶ月の給付制限

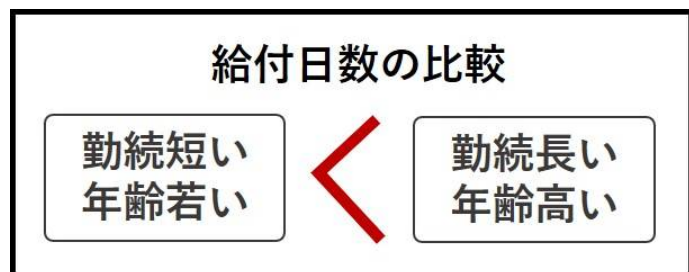
自己都合で退職した場合は、通常2~3ヶ月の給付制限、いわゆる「おあずけ期間」が加算されます。つまり、解雇や倒産などで離職した人と比べて、基本手当をもらうまでに余分に時間がかかります。



その2:給付日数（期間）は

「再就職しにくい人」ほど長い

基本手当は、離職した当時の年齢や、辞めた理由、在籍期間によって給付日数に差をつけています。基本的には高齢者など「再就職しにくい人」ほど給付日数が多くなるよう設計されています。



今回の特例

1.給付制限が行われない措置

今回、新型コロナウイルスの影響として2020年2月25日以降に、以下の理由により離職した人は「特定理由離職者」として給付制限の期間が設けられません。

- ・同居の家族が新型コロナウイルスに感染したことなどにより看護または介護が必要となったことから自己都合離職した場合
- ・本人の職場で感染者が発生したこと、または本人もしくは同居の家族が基礎疾患を有すること、妊娠中であることもしくは高齢であることを理由に、感染拡大防止や重症化防止の観点から自己都合離職した場合
- ・新型コロナウイルスの影響で子（小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（高校まで）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園などに通学、通園するものに限る）の養育が必要となったことから自己都合離職した場合

2.給付日数の延長

新型コロナウイルスの影響により、再就職活動の長期化等が予想されるため、一定の失業手当の受給者について給付日数が延長されることになりました。

◆離職日ごとの対象者

離職日	対象者
2020年4月7日	離職理由を問わない (全受給者)
2020年4月8日 ~5月25日	特定受給資格者および特定理由離職者
2020年5月26日~	新型コロナウイルスの影響により離職を余儀なくされた特定受給資格者および特定理由離職者

◆延長される日数

原則として60日、ただし一部は30日となっています。しかしながら、基本手当をもらう上で求められる求職活動をしていないなどの理由で失業認定日に不認定処分を受けたことがある場合等は、この延長の対象とならないこともあります。

ワークマンは商品を変えずに売り方を変え

ただけでなぜ 2 倍売れたのか 酒井 大輔 著

単行本：288 ページ

出版：日経 BP

価格：1600 円（税別）

はじめに

職人向けの低価格で高機能な衣類販売店として有名になったワークマンは、今ではオシャレを追求する若者にも愛される存在になりました。コロナ禍でも業績の右肩上がりを実現したワークマンの革命の秘密を覗いてみましょう。

ワークマンの変貌

2019年10月に消費税率が8%から10%に引き上げられ、多くの企業が増税に伴う値上げを実施しました。しかし、そんな中でワークマンは「価格据え置き」を宣言、実質的な値下げに舵を切ったのです。

そんな「消費者目線」の決断は消費税関連の事柄に限定されません。2018年9月には、新業態となるワークマンプラスを出店。今までとは全く異なる馴染みやすい店構えとなったこのワークマンプラスは、既存の商品からカジュアルウェアだけを切り取って販売するという方向性で立ち上げられました。開店当時、ワークマンの迷走や悪い意味での変化を恐れる声も挙がりましたが、実際には商品のコンセプトは変えずに売り方を工夫するという、長年のファンを裏切らない見事な戦略だったと言えるでしょう。

バイク乗りの来訪

ワークマンが、職人だけではなく一般の顧客を意識するようになったきっかけが、とあるバイク乗りグループの来店だったといいます。彼らが求めていたのは、バイクで走行中に雨風を凌ぐためのレインウェア。

職人向けだったはずの製品が、ネット上ではワークマンの知らないうちにバイカー御用達のアイテムとして話題になっていたのです。その事実気づいてから、ワークマンはネットの声にとことん耳を傾けるようになりました。

職人にとって安心して着用できる高機能製品でありながら、バイクや釣りといった趣味にとっても重宝する必須装備。これだけ多方面に価値のある商品でありながら、原価率 65%を目指した価格設定のままであることも人気の秘訣でしょう。多くの意見を取り入れて誕生した「最強のレインスーツ」でさえ、税別 4900 円という手取りやすさを実現しています。

ネットの海を全て視る

ワークマンではネットを使った販促に力を入れています。これだけを聞くと「どこの企業でもやっていること」と思いかも知れませんが、ワークマンの取り組み方は一味違います。

SNS などでワークマンに関する情報を検索、いわゆるエゴサーチを行い、徹底的に利用者の声を拾い上げるのです。これは全て手動と目視で行われ、発見した利用者の中からアンバサダーになれる人材に直接声をかけているそうです。アンバサダーは商品開発にも参画してもらい、新たなニーズに応えるための創意工夫を行っているのです。

自社で開発した製品が、当初想定していたものとは異なる方法で利用されていたことをきっかけに「販促する範囲を見誤っているのではないか」という考えから生まれたアプローチの1つです。何度も繰り返しているように、本来ワークマンの製品は職人向けです。ところが、実際に SNS などを調べると職人とはかけ離れた立場の人が、多様な使い方をしていることがよく分かります。

新規顧客も昔ながらのファンも落胆させずに、次々と新しい売り方を実現していくワークマンの戦略は、決して衣類販売の業界内でしか通用しないノウハウではありません。様々な業種の方にオススメできる一冊です。

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

従業員がPCR検査を受けた後の休業や濃厚接触者となった場合についての相談が増えております。

その都度、ご相談には対応しておりますのでお気軽にご連絡ください。

新型コロナウイルスに関する 「評判リスク」チェックシート

2020年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	会社主催の飲み会や食事会を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	社員同士がプライベートで飲み会を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	飲み会や会合への参加を控えるよう社員に伝えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	ナイトクラブなどを飲み会の会場にすることがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	社員の休暇中の旅行・帰省について把握している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	旅行など移動について控えるように伝えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	テレワークを推進し、実施者がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	感染リスクの観点から出社や面談を拒否する社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	打ち合わせの際に換気、マスク・フェイスガード着用などマニュアルを作っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	来訪者に対し、マスク着用や消毒など感染拡大防止の協力要請をしている	<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	