

ひまわり社会保険労務士事務所

ひまわりだより

2020年5月号

休業要請と休業手当

注目トピックス

01 | 休業要請と休業手当

感染症拡大防止のために都道府県から休業要請を受けた場合、社員に対する給与補償はどうすれば良いでしょうか。

特集

02 | 雇用調整助成金の書類簡素化について

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、4月10日に雇用調整助成金の申請書類が大幅に簡素化されました。基本的な申請ルールと簡素化したポイントについて解説します。

03 | おさえておきたい

基本手当（失業保険）の計算式

感染症拡大の影響を受けて失業を余儀なくされたとき、離職者に支給される雇用保険はどのように計算されるかについて解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 頭のよさとは「説明力」だ（詩想社）

「説明」とはあらゆる場面で必要とされるものです。相手を深く納得させるためには、いくつかの要素に着目してスキルアップを図る必要があります。長年にわたって「説明」を大学生に指導してきた筆者による一冊を紹介します。



ひまわり社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 今月のポイント

経営診断ツール

07 | 雇用調整助成金受給要件確認

および金額試算シート

休業要請と休業手当

感染症拡大防止のために都道府県から休業要請を受けた場合、社員に対する給与補償はどうすれば良いでしょうか。

はじめに

政府が発言した緊急事態宣言に伴い、都道府県知事から営業自粛や休業を要請された業種、あるいは要請は無いものの世情を鑑み休業する企業において、従業員の給与をどのように補償するかが問題になっています。以下、従業員への休業手当の支払い義務について場面ごとに整理します。

休業要請・自粛要請をされたとき

都道府県知事からの要請に従い休業した対象業種について、「会社のせいではないから従業員への休業手当の支払いは必要ない」という説がありますが、必ずしも正しくありません。

休業手当の支払い義務の有無については

- ①外部からの不可抗力によるものか
- ②通常の経営者として最大限の注意を尽くしてもなお避けられない事態かどうか

により判断されるべきとされています。

①について、今回の都道府県知事からの休業要請は一般に「外部からの不可抗力」となりますが、休業要請がなくても社内の都合で営業できない事情があった場合（法違反などで元々営業停止を命じられていた場合など）は事情が変わってきます。

②について、「通常の経営者としての最大限の注意」とは、例えばテレワークにより業務に就かせたり、別の業務に配置転換したり、グループ会社に出向させたりといった代替措置を検討することです。休業を命じないで手を尽くす会社の姿勢が求められます。都道府県の休業要請に応じたからと言って従業員に休業手当を支払わない場合、後になって①②の判断基準を根拠に、従業員から休業手当支払を請求される可能性があります。

労働基準監督署が休業手当支払いの有無を個別の事情ごとに決めてくれるわけではないので、結局は会社が前述の判断基準のもとで支払いをするか・しないかを定めるしかありません。

休業要請対象ではないが休業するとき

休業要請はされていないが、通勤時の感染拡大リスクの予防や客数減少などの理由で休業する場合は、会社が自宅待機を命じるわけですから、一般には休業手当の支払い義務があるでしょう。ただし、休業開始前から体調不良等により休んでいる従業員まで一律に休業手当支払い義務が及ぶわけではありません。休業手当の支払いはあくまでも「働こうと思ったら働けるのに、会社の命令で仕方なく休んだ従業員」を対象とすべきでしょう。

解雇という選択肢

休業手当で自宅待機させ続ける財務状態にない場合は、早期退職希望を募ったり、場合によっては止むを得ず理解雇したりという選択肢も検討しなければなりません。日本は諸外国に比べて解雇規制が強いので、このような非常事態でも「解雇を回避する努力」を企業側に求めます。

解雇を回避する努力とは、例えば次のような行為を指します。

- (1)役員報酬の引き下げ
- (2)配置転換、出向などの異動
- (3)人件費以外のコスト削減
- (4)金融支援など

安易に解雇すると思われぬ労使トラブルに発展します。事前に当事務所までご相談ください。

雇用調整助成金の 書類簡素化について

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、4月10日に雇用調整助成金の申請書類が大幅に簡素化されました。以下基本的な申請ルールと簡素化したポイントについて解説します。

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、雇用調整助成金の申請件数が爆発的に増加しています。このことにより審査に今まで以上に時間がかかることから、審査の迅速化のため大幅に申請書類が簡素化されました。以下基本的な助成金の内容および変更点について説明します。

雇用調整助成金とは

雇用調整助成金とは、売上などが下がった企業が雇用維持のために従業員に休業させ、休業手当を支払った場合にその休業手当を補填する助成金です。



助成額

報道などで「9割」という数字が強調されたため「支払った休業手当の9割が助成される」という誤解が見られますが、実際には給付日額の上限(=8,330円)が設定されているため、必ずしも9割とはなりません。下記の表の通り、「雇用保険被保険者の平均日給」によって、1日単価が以下のように決まっています。

		休業補償率				
		60%	70%	80%	90%	100%
雇用保険被保険者の平均日給	6,000	3,240	3,780	4,320	4,860	5,400
	8,000	4,320	5,040	5,760	6,480	7,200
	10,000	5,400	6,300	7,200	8,100	8,330
	12,000	6,480	7,560	8,330	8,330	8,330
	14,000	7,560	8,330	8,330	8,330	8,330
	16,000	8,330	8,330	8,330	8,330	8,330

※給付率が9/10の中小企業の場合

変更点

今回、審査の迅速化のため、大幅に提出書類が削減されました。特筆すべき変化は以下のものです。

1. 休業協定書の労働者代表選任届に添付する過半数労働者が署名捺印する委任状が届出不要となり、過半数の労働者に署名をもらう手間が減った
2. 中小企業の要件を満たしている場合は、資本額を確認するための登記事項証明書等が省略できるようになった
3. 休業した日付ごとの記載が不要となり、労働者ごとの休業日数合計のみの記載となった
4. 休業実績を確認するための書類として、出勤簿以外に、手書きのシフト表などでも可となった

また、給付の内容についても拡充されています。特に重要なポイントは次のものです。

1. 助成率が9割(解雇をしている場合も8割)となった
2. 休業に合わせて教育訓練をする場合の加算額が1200円から2400円となった
3. 残業相殺の仕組みがなくなった(今までは残業した分は休業実績と相殺されていた)
4. 4月~6月に支給した助成金については、通常の支給限度日数上限100日(1年)とは別枠となった

おさえおきたい

基本手当（失業保険）の計算式

感染症拡大の影響を受けて失業を余儀なくされたとき、離職者に支給される雇用保険はどのように計算されるかについて解説します。

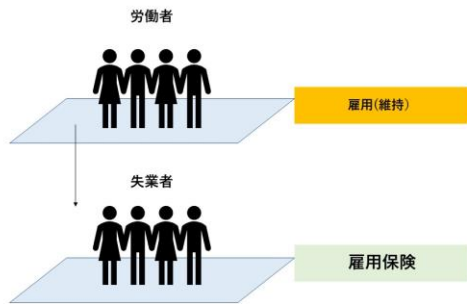
はじめに

新型コロナウイルス感染拡大は未だ予断を許さない状況が続きます。営業自粛や消費の落ち込みを受けて職を失う人が多くなる恐れがあります。働く人のセーフティネットとしての雇用保険制度から出る給付の計算方法を解説します。

全体の支援構造

雇用保険の給付は基本的に「働く意思及び能力がある失業者等が、安心して再就職活動をするために」支給されます。

今回の感染症拡大に際しては、まず一次的に会社が休業手当を支給するなどして従業員の生活を保障し、止むを得ず会社を解雇された場合にも働く人を支える二次的な保障を担います。いわば雇用の次のセーフティネットと言えます。



基本手当の日額計算式

雇用保険の中心的な給付の一つである基本手当(いわゆる失業保険)の日額の計算式は次の通りです。

$$\frac{\text{賃金日額}}{\text{退職前6ヶ月の賃金総額}} \div 180 \times \text{給付率}$$

ただし、賃金日額や基本手当の日額には年齢ごとに上限並びに給付率が定められています。最も金額の高い45歳～59歳の失業者に対する表は以下の通りです。

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,550円 ～5,009円	80%	2,000円 ～4,007円
5,010円 ～12,329円	80%～50%	4,008円 ～6,165円
12,330円 ～16,669円	50%	6,165円 ～8,335円
16,670円～	-	8,335円

例えば、毎月の月給15万円の人と40万円が退職した場合、基本手当日額はそれぞれ次のように計算します。

$$15 \text{万円} \times 6 \text{ヶ月} \div 180 = 5,000 \text{円} \times 80\% = 4,000 \text{円}$$
$$40 \text{万円} \times 6 \text{ヶ月} \div 180 = 13,330 \text{円} \times 50\% = 6,665 \text{円}$$

なお、雇用調整助成金の上限はこの年齢区分における最高額に合わされています。

給付日数

実際の基本手当の支給は、この日額×失業日数を28日ごとに認定して支給します。

総給付日数は①在籍期間②失業理由、または③失業時の年齢等によって90日から360日まで異なります。

解雇など会社都合で退職した場合、自己都合で退職した時と比べて日数が多く設計されているほか、自己都合退職と比べて早く支給されます。

頭のよさとは「説明力」だ

齋藤 孝 著

単行本：224 ページ

出版：詩想社

価格：1000 円（税抜）

はじめに

「説明」とはあらゆる場面で必要とされるものです。相手を深く納得させるためには、いくつかの要素に着目してスキルアップを図る必要があります。長年にわたって「説明」を大学生に指導してきた筆者による一冊を紹介します。

説明に必要なこと

筆者は説明力というものが「時間感覚」と「要約力」と「例示力」の3つに分解されると述べています。

「時間感覚」とは、自分の発言を「時間」で管理するクセをつけるということです。自分が発言するために必要な時間が1分なのか、あるいは45秒なのか。それを体感として掴んでおく力ということになります。

「要約力」が無い人は、本題に入るまでに長い回り道をしがちです。時間がかかり過ぎてしまう上に、聞いている方は全体像をスムーズにイメージできなくなってしまいます。

「例示力」とは言い換えれば、漠然さを打ち消す能力と言えるでしょう。その場の説明に相応しい具体例を示すことで、聞き手の理解・納得の深さは大きく変わってきます。ここからは主に「時間感覚」について詳しく考えていきます。

15秒トレーニング

みなさんは説明に必要な時間をどの程度だと考えているでしょうか。

ずばり、説明にかかる時間は最長で1分間だと私は考えます。

筆者はこう述べており、あくまで「最長」であり「最短」ではないと付け加えています。しかし、何の訓練も行っ

ていない人にとって1分という制限は非常に短く、その時間内での説明は不可能なものに思えるでしょう。そこで必要になるのは「無駄な言葉をなくして話すクセをつける」というスキルです。

このスキルを身につけるために筆者は「15秒トレーニング」を推奨しています。このトレーニングを繰り返していると、15秒の感覚に慣れてきて、あらゆる説明をその時間内に行うことができるようになりますと言います。

15秒という一見すると短すぎる時間の中に必要な情報を過不足なく盛り込むことで「意味の含有率が高い話し方」が可能になります。

訓練の場は日常にある

説明力の訓練をするために、特別な場や相手は必要ありません。日常生活の中に、いくつもその機会はあるのです。例えば「最近、どう？」などと相手に聞かれた場合などは、まさに訓練のチャンスと言えるでしょう。

常にいい話を必ずしようと意識していると、うまい例示をパッと提示する能力は鍛えられていきます。

常の何気ない会話の中でも「説明力」を意識することで端的に、そして瞬発的に説明をする力が養われ、着実にスキルアップしていきます。要点がまとめられた無駄の少ない発言というものは、誰にとっても聞いていて気分が良いものです。

上手な説明を身につけるということは、相手に「頭の良い人だな」と思われ、自分の意見を聞き入れてもらいやすくなるための最適な手段と言えるでしょう。論理的かつ具体的に解説されているおすすめの一冊です。

ひまわり社会保険労務士事務所からのお知らせ

就業規則作成や採用前から退職まで労務管理、働き方改革対応、採用・職場定着支援、社内研修等のご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問合せ下さい。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のひまわりだよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容をお届けしていきますので、よろしくお願いたします。

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。

ひまわり社会保険労務士事務所・福岡就業規則サポートセンター	
代表 社会保険労務士 医療労務コンサルタント	久保田 統
所在地	〒805-0017 福岡県北九州市八幡東区山王 1-1-25
営業時間	平日 9:00~17:00 事前に打合せの場合は、日時関係なく柔軟に対応いたします
電話・FAX	TEL 093-662-8200 FAX 093-661-6444
メール	office-himawari@himawari-sr.jp メール対応は24時間

今月のポイント

★まずはじめに休業要請と休業手当ですが、本編で記載の通りです。休業させる場合や**解雇をする場合**は、顧問契約のお客様は**事前にご連絡**をお願いいたします。

★次に雇用調整助成金ですが本編記載の通りです、助成金に関しては顧問契約と別途になります。

★次に基本手当（失業保険）についてですが、金額等は本編記載の通りになります。コロナの影響により雇用調整助成金や解雇または合意退職、それにより基本手当（失業保険）は場合によって使い分ける必要が出てくる可能性があります。顧問契約のお客様は**事前にご連絡**をお願いいたします。

※ホームページで過去のひまわりだよりをダウンロードできます、ダウンロードの手順は別紙のダウンロードの方法をご覧ください。

どんな小さな疑問も、どうぞお気軽にお問合せ下さい。

総合ホームページ（ひまわり社会保険労務士事務所）

<https://himawari-sr.jp/>

就業規則専用ページ（福岡就業規則サポートセンター）

<https://fukuoka-kisoku.jp/>

雇用調整助成金受給要件確認 および金額試算シート

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	前月の売上と、前年同月の売上を比較して5%以上低下している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	前3ヶ月の売上と、前年同期の売上を比較して5%以上低下している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	労働保険料の滞納がない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	休業や時間短縮営業を行う予定がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

金額試算

①	雇用保険被保険者の平均日給 前年度の雇用保険被保険者の賃金総額÷(人数×年間所定労働日数) () ÷ (人数 () × 年間所定労働日数 ()) = () …①
②	休業補償率 (どのくらい給与保障をするか) () % …②
③	①×②×90% (解雇している場合は80%) = () …③
④	③が8,330円を超えている場合は8,330円
結果	③または④ = 雇用調整助成金 1日単価 () 円