



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 雇用調整助成金の最新情報 ～使いやすくなりました～

＜雇用調整助成金がようやく使いやすい制度へ＞

雇用調整助成金について、政府は以下の方針を固め調整を進めています。

●6月30日までとしていた特例期間を9月30日まで延長する

●1日当たりの上限額を8,330円から15,000円まで引き上げる（月額の上限は33万円）

現在は日額が8,330円を超える場合、上回る部分を企業が負担しなければならないため、不満が多かったのですが、4月1日以降に開始された賃金締切期間に遡って適用される見込みとなりました。（9月まで適用）

●4月1日から6月30日までとされている緊急対応期間を9月末まで延長

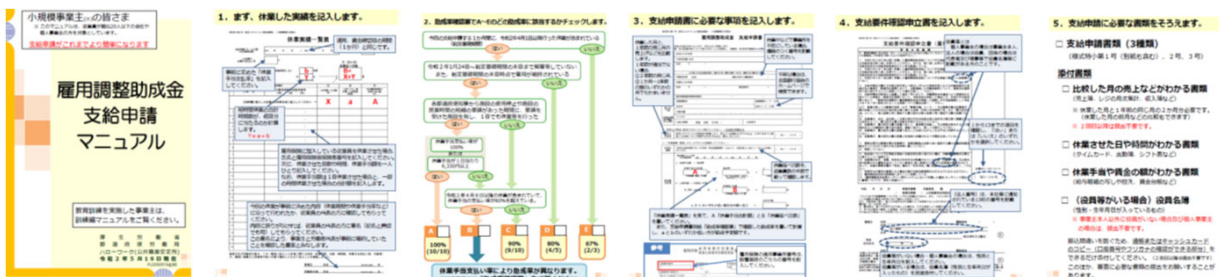
●解雇等を行っていない中小企業は、助成率を10/10へ引き上げ

この引き上げにより、中小企業は自己負担なく休業手当を支払うことができる。（現在は、特措法に基づく休業要請を受けている場合のみ助成率が10/10となる）

その他の変更点（決定時効）

①小規模事業者（従業員が概ね20人以下の会社や個人事業主の方）は、「実際に支払った休業手当額」から簡易に助成額を算定できる措置がとられ、複雑な計算を行うことなく申請が可能となった

＜小規模事業者向け申請マニュアル＞



②計画届けが不要になったことにより生産指標の確認も変更

売上高または生産量などの生産指標の**最近1ヶ月（休業した月（その前月または前々月でも可能））**の値が1年前の同じ月に比べて**5%以上減少（休業期間の初日が令和2年4月1日より前の場合は10%以上減少していること）**していること。

③雇用調整助成金を計算する方法の追加

- a.労働保険確定保険料申告書を活用する方法（通常の助成金額の計算）
- b.会社が支払った休業手当を元にして計算する方法（小規模事業者用）→追加
- c.所得税徴収高計算書を活用する方法 →追加

27					
270430	5	1000000	10000		2704
270415	2	200000	20000		
			5000		
			3000		
			32000		
					¥32000

所得税徴収高計算書

会社がやらなければならないこと 休業前にやること

- ①補償額を決定する
- ②社員を休ませる
- ③休業手当を支払う

- ①労働者代表選任書への署名・押印
- ②労働条件通知書（雇用契約書）の整備
- ③休業協定書の作成・締結
- ④会社カレンダー・シフト表の管理・整備
- ⑤タイムカードの設定
（出勤、欠勤、休業、教育訓練の把握）
- ⑥給与明細の変更（休業項目の設定）

雇用調整助成金は当初より制度が大幅に改善されました。当初のような、難しくて太刀打ちできない助成金から、かなり変わりました。必要であれば活用いただきたいと思います。



マンスリーピックアップ

アフターコロナの新しい働き方 ～テレワークと評価制度～

緊急事態宣言の発令後、多くの企業がテレワーク（在宅勤務）に取り組み、社員が新型コロナウイルスに感染しないよう、また感染が拡大しないよう取り組みました。

大手企業は、社員だけでなく役員までもテレワークを原則的な働き方とし、経営会議もウェブで開催しました。1箇所に集中している本社の機能を、他県の拠点に分散したり、出社する場合も、時差出勤で最低限の人数にするなどの対応を行いました。

<大手企業のテレワーク事例> 日経新聞参照

日立製作所	テレワークを標準とする新制度を創設。収束後も継続
東芝	原則テレワーク。出勤者は最大60%
富士通	テレワークが基本。出勤者は最大25%
サポートホールディングス	曜日や時間帯ごとで出勤する社員を分ける。部署ごとに出勤を半減
ソフトバンク	営業部門に直行・直帰を認める
LINE	週1日出勤を試験導入

強制的にテレワークを行うことで、テレワークに抵抗があった人も「なんだできるんじゃないか、思っていたことと違った」と気づいた人が多かったはず。働き方改革だけでなく、社会の仕組みや組織のあり方が変わる転換点になったはず。

満員電車で疲れ果て、渋滞の運転で神経をすり減らす“痛勤”がないことでいかにストレスがなくなるか、痛感したのではないのでしょうか。

テレワークが機能すると気づき始めた企業は、オフィスで働く必要性が薄れ、また事業環境の悪化に備え、オフィスを解約する動きが増えています。今後は人が増えても広いオフィスに移転したり、拡充したりする動きよりも、浮いた賃料や光熱費のコストを社員に還元したり、シェアオフィスに使っていく企業が増えると思われます。

アフターコロナでは、販売や製造の企業といった、いままでテレワークが関係ないと思われた業種も定着していき、社会は大きく変わります。

「残業ゼロ時代」の到来で給与が激減。成果物でシビアに評価される時代へ加速が進む。

2020年4月（大企業は2019年4月）から中小企業にも残業上限規制が始まりました。

ただし、建設・運送・医療の3業種は猶予期間が設けられ、2024年4月以降に適用となります。

電通社員の過労死自殺で長時間労働が発覚した2015年以降、働き方改革の本丸は長時間労働の是正で、残業は大幅に削減される流れになりました。加えてコロナ危機が残業時間の削減に拍車をかけ、会社は仕事の効率化を求め、業務量を減らさずに残業時間を削減することを求める流れが顕著に進んでいます。

残業時間で稼ぐ日本流の働き方は、「効率良く働き成果を出すのは当たり前。残業代を稼ぐという意識がない」諸外国と比べ日本の生産性が低い原因にもなっています。

例えば、20時に会社を強制消灯、みなし残業時間の月40時間を20時間へ削減などの取り組みは当たり前のようにになりました。

また、2020年4月より、未払い残業代請求の時効が2年から3年になり、結果重視の評価と合わせて残業そのものを否定することにつながっていくのではないのでしょうか。

コロナ危機をきっかけに、店舗の時短営業、24時間営業の廃止、定休日や休館日の設定、手間のかかるサービスの見直し、アナログ的な仕組みからデジタル化への転換、在宅勤務の定着、多様なローテーション勤務、週休3日制などが加速します。

東芝のように、製造の現場であって1日あたりの労働時間を伸ばすことで週休3日制とし、出勤日数を減らす新しい働き方も増えていくでしょう。

テレワークを導入する企業が増え、残業の削減とテレワークで成果が出せない社員のリストラも進むと思われる。

NTTデータは中堅社員以上にデジタル人材を育成する2年間の研修制度を行っています。IT業界のように新しい技術が次々登場する業界では、何度も学び直す必要が不可欠です。年齢にかかわらず、専門性を生かす仕事や働き方に賃金を払う傾向は高まっています。

欧米は「ジョブ型雇用」「職務給」で、日本は「メンバーシップ型雇用」「職能給」です。雇用慣行は違えど、今後日本はテレワークや同一労働同一賃金を機に、欧米型に近づいていくと思われます。



海外に比べ日本人の睡眠不足は際立っています。OECDの睡眠時間国際比較によると、平均が8時間25分に対し、日本は7時間22分。欧米諸外国はその多くが平均を上回っています。そんな中、睡眠に着目し生産性の向上につなげる企業の取り組みが広がっています。JR東海は、睡眠管理のシステムを活用し、10日分の睡眠を100点満点で評価しています。三菱地所は仮眠制度を社内規定に盛り込みました。その他、仮眠スペースを設ける会社も増えています。睡眠不足が蓄積すると睡眠負債となり、仕事の能率低下や大事故につながり、命に関わる病気のリスクを高めるという話は有名です。6時間睡眠が10日を超えると徹夜明けと同程度まで集中力や注意力が低下するとのことなので、自分の意識を変えたいと思います。（野口）

