

# 緊急事態宣言における対応方法

## 状況に応じて最適解を選ぶための手順について

### A. 各種施策の実施

出勤が困難であるものの勤務できる方については在宅ワークを推奨します。出勤しないといけない方については、**①スライド出勤（労働時間をブロック分けして分散する）、②体調管理の徹底（体温の計測、マスク配布等）**を実施します。本人及び同居家族に発熱（37.5度以上が一つの目安）やひどい咳等の症状が確認された場合、症状が確認された日を含め**暦日で4日間は自宅待機してもらう**等の取り決めも必要となります。

### B. 業務閑散による休業

業務が何らかの理由で滞り、スタッフの方を出勤させても仕事がない、もしくは店舗を閉めてしまっても勤務が出来ないケースにおいては、**休業補償を払って頂いて、雇用調整助成金の申請を実施**します。雇用を守る観点においてもこちらお勧めしています。雇用調整助成金の申請においては、特定の要件がいくつかありますので、その要件に合致するののかについては**担当者と相談の上、決定し、休業をする段取り**にてお願いします。

### C. 業績悪化による人員整理

事業そのものが成り立たなくなり、助成金で一部補償があるとはいえ、休業補償の支給が経営を圧迫するとなった際には、**人員整理を行う必要**があります。人員整理の方法としては、①労働時間を減らし、その分だけ給与を下げる、②非正規雇用者から段階的に解雇もしくは退職勧奨を実施する、③正社員の方を解雇もしくは退職勧奨を実施する、といった手順で**既存事業への影響を加味しながら慎重に行う**必要があります。

緊急事態宣言においては原則として出勤は制限されません。現状の事業の状況を加味しながら、どのように進めるのが良いのかを**冷静に取り決めることが重要**です。