

【JETRO ニューヨーク事務局：WEBセミナー】

ポスト・コロナにおける ワークシェアリング・プログラム

2020年10月1日

Moses & Singer LLP

ニューヨーク州弁護士

内藤 博久 (Hirohisa Naito)

Webセミナーの概要

- ワークシェアリング・プログラムとは
- ワークシェアリング・プログラムの受給要件
- ワークシェアリング・プログラムのためのプラン策定
- ワークシェアリング・プログラムを利用する際の注意点



Japan Practice: Back to work program

- アメリカでビジネス展開をする日本企業のための雇用・労働法に関するウェブサイトを展開中。

<https://www.japanbacktowork.com>

- 日本語による法律の解説
- COVID-19の雇用・労働法務に関するブログ
- Podcast放送
- ニュースレターの刊行
- イベント情報



略語一覧

- CARES Act
(Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act): コロナウイルス支援・救済・経済安全保障法
- FLSA (Fair Labor Standard Act): 公正労働基準法
- LWA (Lost Wage Assistance Program): 賃金損失援助プログラム
- PPP (Paycheck Protection Program): 給与保護プログラム
- PUI (Partial Unemployment Insurance): 部分的失業保険
- WARN Act (Worker Adjustment and Retraining Notification Act): 労働者調整・再訓練予告法
- WSP (Work Sharing Program): ワークシェアリング・プログラム

1. ワークシェアリング・プログラム（WSP）とは

WSP: 州政府が管理運営する失業保険制度の一環。従業員の労働時間を減らし、それにもなう給与喪失を失業保険による給付で補填する制度。



雇用主の経済的負担を軽減し、レイオフや解雇を避ける仕組み

例： 雇用主が経済的負担を下げる目的で、従業員の20%をレイオフする代わりに、WSPを利用して、全ての従業員、または特定の部署やグループの労働時間を20%カットする。WSPの対象となる従業員に対して、雇用主は通常給与の80%のみを負担する。当該従業員の労働時間削減によって喪失した給与については、州政府の失業保険から補填される。

2. これまでWSPの認知度が低かった理由

表1：WSPと部分的失業保険（Partial Unemployment Insurance：PUI）の違い

ワークシェアリング・プログラム	部分的失業保険（PUI）
<ul style="list-style-type: none">• 受給要件が明確に設定される。• 給付の手続きは、雇用主がプランを策定し州政府に申請。	<ul style="list-style-type: none">• 失業保険局の判断により、給付あり・なしが決定するケースが多い。• 対象となる従業員が個別に、給付の手続きを行う。

WSPは現在、以下の全米27州で実施されている

Arizona Arkansas California Colorado Connecticut Florida
Iowa Kansas Kentucky Maine Maryland Massachusetts
Michigan Minnesota Missouri Nebraska New Hampshire New Jersey
New York Ohio Oregon Pennsylvania Rhode Island Texas
Virginia Washington Wisconsin

3. ワークシェアリング・プログラムの利点

1) 連邦政府による100%の補填

- 2020年12月までのWSPによる給付については、連邦政府によって補填される。
- WSPを利用することで、雇用主の失業保険税率が上昇することがない。

2) 受給対象の拡張

- WSPの対象はフルタイム従業員のみとなっていることが一般的だが、今回のコロナ禍においては、季節労働者やパートタイム従業員、或いは役員（Officer）などのExempt従業員であっても、受給対象となる（*州によって規定が異なるので注意する）。

3) 延長給付の存在

- CARES ACT：週\$600の給付（2020年7月31日まで）
- Lost Wage Assistance Program（LWA）：週\$300-400の給付（6週間）
- 延長給付によって、従業員が受給するWSPの給付が、通常収入を上回ることがある。

4. ワークシェアリングを利用するタイミング！？

例

ーニューヨーク州でのWSPの利用

2019年:195社

2020年:2580社

ーペンシルベニア州でのWSPの利用

2020年:155社

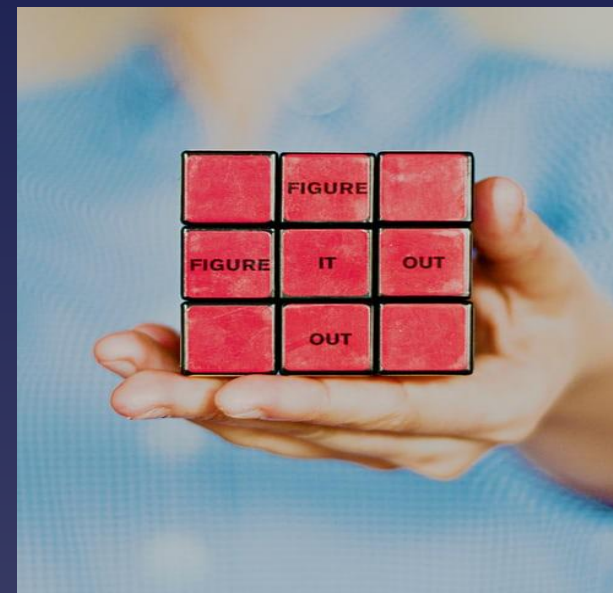
タイミングの問題点:

- LWAプログラム(延長給付)の中止
- 連邦政府による補填は、2020年まで
- 受給対象の拡張も、2020年まで



失業保険を受けている人数3000万のうち、WSPによって給付を受けているのは31万人しかいない。

1%の利用率！？



5. WSP利用例（ニューヨーク州）

ケース1：年間26,000ドルの収入があり、労働時間および収入が40%減少した従業員は、LWAプログラムに基づく延長給付があれば、平均週給より\$300ドル多く受け取ることができた。

通常収入	削減額/WSPによる補填
通常週給：\$500	週給の減額：\$300
	WSPによる補填：\$100
	LWAがあった場合：\$300
合計週給：\$500	合計週給：\$700

ケース2：年間150,000ドルの収入があり、労働時間と収入が20%減少した従業員は、通常の週給のほとんどを受け取れる可能性がある。

通常収入	削減額/WSPによる補填
通常週給：\$2,884.62	週給の減額：\$2,307.70
	WSPによる補填：\$101
	LWAがあった場合：\$300
合計週給：\$2,884.62	合計週給：\$2,708

6. WSPの受給要件（ニューヨーク州）

- 最低2名のフルタイム従業員を雇用している
- 4四半期（12ヶ月）連続で、失業保険税の支払いをしている
- 労働時間の20%～60%削減を対象
- 削減期間の上限は53週
- 従業員の労働時間は週に40時間以下を基礎とする
- プログラム利用期間中、従業員のFringe Benefitsを継続する義務が生じる

<https://dol.ny.gov/shared-work-program-0>

雇用主：プランの策定



フォームSW2.1と、SW2.2の申請

州による承認



フォームSW4の申請

毎週、給付を受けるごとに
Weekly reportを提出

7. Certification手続きについて

Employer Certification

I certify to the following:

- A. The employees' health insurance, medical insurance, retirement or any other fringe benefit in effect prior to this Shared Work application will not be eliminated or diminished unless such benefits are eliminated or diminished for the entire work force.
- B. The union(s) representing the employees identified as participants have reviewed and provided written consent to the plan. This consent will be retained and produced upon request.
- C. Without the Shared Work Program, I would be laying off workers.
 - The reduced or restricted hours for all employees included in this Shared Work Program equals the hours that would be lost from the laid off workers.
- D. Additional employees will not be hired for the affected group for the duration of the plan.
- E. Shared Work benefit payments may be charged to my unemployment insurance account (experience rated or reimbursable).
- F. I agree that no participant of the program shall receive in total more than twenty-six weeks of benefits, excluding the waiting week.
- G. I have provided notification of the proposed Shared Work Plan to my workforce.
 - If I am unable to provide such notification, I have provided an explanation on a separate sheet included with this application.
- H. I have provided in question 12 an accurate estimate of the number of employees who would be laid off if I am unable to participate in the Shared Work Program.
- I. The terms and implementation of this plan will fully comply with employer obligations under applicable federal and state laws.
- J. The Commissioner will receive reports necessary for the proper administration of the plan upon request. The Commissioner can access all records necessary to verify the plan before approval and to evaluate its use.

8. WSPのプラン策定

WSPの利用が有益となるかを確認する作業

<WSPのプラン策定における検討事項例>

1. 全ての従業員を対象とする必要があるのか？
2. 利用期間中に、従業員の補充や新規雇用をすることは可能か？
3. 利用するにあたり、運営・管理面において雇用主が注意する点とは？
4. WSPプランの承認後、削減する労働時間の増減はできるのか？
5. 利用期間に、従業員の解雇はできるのか？
6. 対象従業員の副業（他社で追加労働）は認められるのか？



コロナ禍における、WSPの利用の注意点（3つ）

9. 通知義務とWARN Act（労働者調整・再訓練予告法）

1. 州のWSPによっては、雇用主がWSPを利用することを従業員に書面にて通知することを、申請手続きの要件としているケースがある。
2. WARN Act： 100人以上のフルタイム従業員を有している雇用主に対しては、
 - ① 50人以上の従業員を雇用する事業所の閉鎖をする場合、
 - ② 500人以上、或いは従業員の33%以上でかつ50人以上の大量レイオフを行う場合、
または、
 - ③ 6ヶ月以上の期間、従業員の労働時間の50%以上を削減する場合、

「予告通知義務」が生じる。

- 例外規定： 「予見が可能でない経営環境の変化」
- 州による予告義務「State Mini-WARN Act」に注意する

10. PPP(給与保護プログラム)のローン返済免除規定

- PPPの融資を受けた企業であっても、WSPを申請することができる。しかし、PPP申請の目的がローンの返済免除である場合は、注意が必要となる。
- 給与および賃金を25%以上削減した場合、ローン返済免除は減額される。
- WSPの利用がPPPのローン返済免除に影響する可能性があるため、PPPの状況を確認してから申請する。

11. エグゼンプト従業員の扱いについて

エグゼンプト従業員： 管理職、運営職、専門職については、時間外労働や割増賃金、労働時間管理義務などの規定の適用を受けない

- 1) WSPでは、厳格な労働時間管理が求められる。
- 2) Fair Labor Standard Act (FLSA：公正労働基準法) や、州によるエグゼンプト従業員の週給・最低金額の設定を下回る削減をする。



エグゼンプト・ステータスの喪失

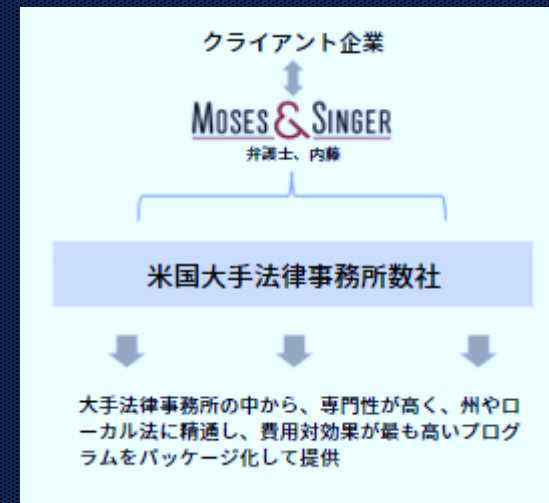
12. コロナ禍におけるWSPの活用

- 経済的負担の削減
- レイオフや解雇を回避し、企業の生産力・労働力を維持
- レイオフや解雇から生じる法的問題の回避
- WSPの利用による従業員のモラルと忠誠心の向上



13. 雇用・労働法務支援プログラム

- Moses & Singer (弁護士、内藤)と全米で雇用・労働法務を専門とする大手法律事務所数社が協力し、日本企業の習慣・文化に合わせた雇用・労働法務プログラムを全米にて提供。
 - WSP申請手続き、プラン策定のサポート
 - ポスト・コロナにおける事業再開支援プロジェクト
 - インフラ整備プログラム
 - 予防法務プログラム
 - リスク・訴訟プログラム
 - 各種企業研修



ご清聴、
ありがとうございました

内藤 博久 (Hirohisa Naito)
ニューヨーク州弁護士
Moses & Singer LLP



MOSES & SINGER LLP

100年の歴史を有する米国の法律事務所Moses & Singer LLPにて労働法、企業法務、知的財産権などを専門に扱うニューヨーク州弁護士。労務管理上のトラブルの相談、各種契約書・社内規則の作成、労働訴訟、労働委員会や当局の各種紛争案件を取り扱っている。また、日本企業の米国進出を支援するための法律業務を幅広く行っておりJapan Practice: Back to workの発起人。多数の米国大手法律事務所とチームを組み、ポストコロナ社会で事業を展開する日本企業を支援する労働法務やセミナー活動を実施している。

Direct dial: 212.554.7670

Email: hnaito@mosessinger.com
Japan Practice: Back to work program:
<https://www.japanbacktowork.com/>