

先日テレビで、子飼商店街ではエコバックの無料貸し出しをしていると放送していました。エコバックを忘れた人などについてのときに返却してくれればいいという貸し出し方で、それぞれの店頭に置いてあり、好評のようです。これは、貸し借りによるコミュニケーションも図ることができ、再来店も見込めるのがメリットです。私たちも周りを見渡せば、売り上げUPのための工夫ができるヒントがあるのではないかでしょうか。

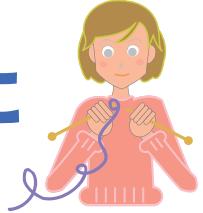
この書面は、高濱税理士事務所(有)C&Aのニュースレターです。ご縁をいただいた皆さんに、私どもの活動を知っていただくとともに、今まで培ったノウハウと情報が、少しでもお役に立つことができればと配信させていただきました。

よろしかったら、ご一読いただき、ご指導ご鞭撻いただきますようお願い申し上げます。

税理士 高濱 三喜夫



「プチ手芸」が手芸店の活性化に



今年の始めごろからテレビでも取り上げられていた「ユニ隠し」。
「ユニ隠し」とは一体なんぞや？

簡単に説明すると、ユニクロに見えないようにユニクロを着こなすことが「ユニ隠し」。「ユニバレ」に対する「ユニ隠し」といったところだろうか。下着、靴下、カットソーといった、見えにくいところでユニクロを取り入れたり、ユニクロの上から他のブランドを着て隠したり。そういうユニクロを隠すような着こなしは昔からあったのですが、最近はもっと顕著に「ユニ隠し」が流行っているとか。

赤いパーカーに塗装用スプレーを吹きかけて金色のパーカーにしたり、ジーンズを引き裂いてクラッシュジーンズにしたり、カットソーを大胆に切ったり、縫ったり、刺繡を入れたりして、原型をとどめていなかつたりするものも。量販商品をオリジナルにして、人と同じものでない、自分らしい着こなしを自由に楽しんでるらしい。

そのニーズにこたえる形で勢いをつけたいと期待しているのが、新宿に20店舗目をオープンする手芸用品専門店「ユザワヤ」。高島屋新宿店が入居する「タカシマヤタイムズスクエア」の11階の、家電量販大手のベスト電器が撤退したあの2300m²という広さの場所にオープン。ユザワヤ商事(東京都大田区)が展開する手芸用品専門店「ユザワヤ」は、東京・蒲田の本店のほか、同じく吉祥寺、町田、千葉県の柏などに大型店舗を持つ。新宿に新たに登場した店舗は都心最大級の手芸用品店になる。

「プチデコ」

人気を集めているのは「プチデココーナー」。同社では、既存の洋服や雑貨に装飾品を張ったり縫いつけたりすることで飾ることを「プチデコ」と呼んでいる。「ちょっとした装飾(プチ・コレーション)」の略だ。同コーナーは、プチデコに適した装飾品を多数揃えている。簡単にシールタイプでアイロンプリントするものや、パーツやビーズを縫い付けたりするものまで、豊富な商品を20代から30代の女性たちが楽しそうに選んでいる。また、「ユニデコ」「デコクロ」という言葉も登場した。ユニクロの商品にプチデコを施すことを指す言葉。インターネット上でも自分の制作したものを作成して紹介したり、オークションでも「ユニデコ」「デコクロ」商品が出されている。

低価格商品にニーズはあるが、心理的に人と同じものは嫌だという、商品と心理の隙間を埋める手芸店の活性化に注目していきたい。



新型インフルエンザに感染し、 休業した従業員の賃金の取扱い

10月以降、新型インフルエンザの集団感染が拡大しています。

熊本においても11月12日現在の累積患者数は16,197人と16,000人を突破し、学級や学年閉鎖なども多く見受けられるようになりました。

また、本人あるいはその家族が感染したという話が多く企業で聞かれるようになっています。



そのような場合には職場における感染拡大防止のためにも従業員を休業させることになりますが、このように従業員を休業させる際の賃金取扱いについて、9月下旬に厚生労働省より以下の見解が示されています。（＊）

Q1 労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合は、会社は労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要がありますか？

A1 新型インフルエンザに感染しており、医師等による指導により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当ないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。医師や保健所による指導や協力要請の範囲を超えて（外出自粛期間経過後など）休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q2 労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか？

A2 新型インフルエンザかどうか分らない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に扱えば足るものであり、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。一方、例えば熱が37度以上あることなど一定の症状があることをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q3 労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか？

A3 家族が新型インフルエンザに感染している労働者について、濃厚接触者であることなどにより保健所による協力要請等により労働者を休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。協力要請等の範囲を超えて休業させる場合や、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

以上をまとめると、会社の対応としては、本人が感染した場合もしくは保健所の協力要請等により従業員を休ませる場合は、会社の責任により休業させるわけではないため休業手当の支払いは必要ありませんが、家族の感染などにより予防的措置として休業させるような場合には、最低でも休業手当の支払いが必要になります。

今後も当面は新型インフルエンザ感染の問題多くの職場で発生することが予測されるため、会社としては従業員あるいはその家族が感染した場合の連絡方法など手続きを決めておくことや、健康状態を報告させるための書式を準備するなど、早め早めの対応が望まれます。

（＊）厚生労働省「新型インフルエンザに関するQ&A」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekaku-kansenshou04/20.html>