



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2019 年 8 月



Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email: info@sr-yell.com

URL: <http://www.sr-yell.com>



●代表より ●助成金冊子・未来創造塾 ●自転車通勤の取り扱いについて ●シリーズ4 健康経営 ●今月の労務相談室 ●セミナーのご報告 ●夏季休業のお知らせ ●エールからのお知らせ（セミナーご案内）

鎌倉です。先日、久しぶりに中学校時代の友人と同窓会で集まる機会がありました。

近況を聞けば、子供たちの年齢もう自分たちが出会った中学生という年齢を超えるくらいになっていたり、見た目も白髪が混じったり、貫禄がでて、互いに年齢を重ねていることに気づかされるのですが、久々に会って話せば、当時の話も驚くほど覚えていて、学生時代の自分たちに戻って、楽しい時間を過ごしました。

私の通っていた中学校は、地域柄、2つの駅前商店街の店や中小企業に、同級生の家が多くありました。パチンコ屋、居酒屋、和菓子店、ケーキ屋、花屋、床屋、洋品店、植木屋、材木屋、豆腐屋・・・

商店街も当時とは随分入れ代わり、今はない店も多いのですが、2代目、3代目として跡を継いでいる同級生もいます。今も変わらず家族全員で経営している店もあれば、他業種に変更した店、廃業して転身したり、地域活性化に取り組んでいる同級生もいて、その日以来、いつも通っている商店街の見方が変わり、通るたびに感謝と心の中で応援しながら歩くようになりました。

企業で働く友人たちは、働き方改革、人生100年時代どう生きるかという話も多く、子供がいる女性管理職として後輩の手本となれるような働き方を模索中の友人や、開発現場で新しい時代を切り拓こうとしている友人、長く働くことを見据えて大学に通う友人など、いろいろな同級生がいて、話していて大いに刺激を受けました。

仕事でも私生活でも責任が重くなり、それぞれいろいろなものを抱えつつ、一人ひとりが人生を歩んでいる、学生時代の友人に会いそうした時間に触れたことで、客観的に自分の人生を考える時間にもなり、自分自身が選んだ生き方、今ある環境に対して真摯に、そして責任をもって全力投球したいと改めて思いました。

エールのビジョンは“横浜の中小企業から「働く」を「楽しく」して人も会社も地域も、元気に！”。

横浜の中小企業から、誰もが笑顔で働ける、あらゆる働く場所において、ひとりひとりが楽しくイキイキ仕事をする、そういう社会の実現に力を尽くしたい、そのために全力でバカ真面目にエールをおくるということを理念として掲げています。8月は繁忙期も過ぎ、足元を見つめて来期を考える、原点を考える時間をエール全体でしっかりもちたいと思っています。労働環境の激変も、価値観の多様化もスピードが速いですが、時代の変化をよみつ、だからこそ法改正対応やテクニックだけでなく、そこに働く人たちの心や幸せ、大切な原点を忘れないことを肝に銘じたいと思うのです。きれいごとだけではいけないかもしれない、でも私たちは経営者、労働者が一丸となって会社の未来に向かっていけるサポートをするチームとして常にあるよう、その努力をしていきたいと思います。



毎年変更される助成金。今年も最新助成金冊子2019年版ができました！気になる助成金がありましたら担当までお問合せください。

第103回未来創造塾 2019年8月22日(木)16時～18時

“働き方改革最前線同一労働同一賃金” 会費:5,000円

場所:ハローワーク横浜 10F 横浜総合事務所会議室

パートに賞与？契約社員に退職金？どう対応すべきか

法改正内容や動向、対応の検討にあたり役立つ情報などわかりやすく説明します。



「自転車」通勤の取り扱いについて

みなさんは「自転車活用推進法」という法律があることをご存知でしょうか？この法律は、環境負荷の低減や、国民の健康維持増進、渋滞緩和といった課題について、国がその解決策の一つとして自転車に着目し、その活用拡大を図ろうと制定したのですが、企業活動においては、「自転車通勤の拡大」を目指す内容も盛り込まれているのです。このような背景もあってここ数年、特に都市部では自転車通勤を希望する従業員が増えており、企業としてもその取り扱いについて知ることの重要性が高まっていますので今回、その取り扱いについて取り上げたいと思います。



自転車通勤がもたらすメリット

【企業のメリット】

その1: 通勤手当や固定経費が削減！

自転車は車や公共交通に比べて通勤にかかる費用が少ないため、通勤手当の削減につながります。また、社有車や駐車場の維持にかかる固定経費などの削減にもつながります。

その2: 従業員の健康増進、生産性が向上！

「通勤＝運動」となるため従業員の健康維持・増進に繋がります。また、自転車通勤をしている従業員はそうでない従業員に比べ、心身ともに健康的であり、仕事への集中力や成果が向上するという調査結果も出ています。これは近年取り組む企業が増加している、「従業員の健康管理」に企業が戦略的に関与していくことで生産性の低下の防止や企業の収益性向上に繋げるという「健康経営」の一環ともなります。

その3: 雇用の拡大に寄与！

通勤方法に「自転車」の選択肢を設けること、また駐輪場を整備するなどして、それがしやすい環境を整えることで、自転車通勤を希望する者にとって魅力的な職場となることができ、雇用の拡大への寄与が期待できます。

【従業員のメリット】

その1: 通勤時間が短縮！

自宅や勤務先が公共交通機関の駅から少し離れている場合などは、自転車通勤にすることで通勤時間を短縮することができ、通勤による負担を軽減することができます。

その2: 身体面と精神面の健康増進に寄与！

自転車の運動強度は安静時の約 6.8 倍であるとされているため、筋力アップ、体力増進、またがんや心臓疾患のリスク軽減にも繋がります。また、適度な運動はそれ自体で気分・メンタルの向上にもつながりますし、自転車通勤により、出勤時間帯のラッシュに巻き込まれるストレスからも解放されるため、精神面の安定度が増す効果も期待できます。

自転車通勤について企業が検討すべきポイント

(1) 雨天時などに別の方法で通勤する場合の取り扱いについて決める

- ・雨天時などの公共交通機関を使つての通勤経路についても通勤届を提出してもらうなどして、経路を把握しておく
- ・雨天時に公共交通機関等の別の手段で通勤した場合にそれに対して別途の通勤手当を支払うのか、支払うとすればどのような金額を支払うのかを決めておく

(2) 事故時の万が一の時に備えた対応についてルール付けをする

- ・自転車通勤希望者には、民間の「自転車損害賠償責任保険」への加入を義務付ける
- ・自転車保険加入者には保険証券等の写しなどの提出を求め、会社で保管
また、保険期間満了時には必ず更新分の証券等の提出を求めるような期日管理を行う。

自転車事故は車と同じくらいの大事になることも多く、対人の損害賠償金額が1億円近いものとなった事例も複数あるため、対物・対人補償の基準は企業として一定以上となっていることを条件とするのが望ましい。



(3) 自転車通勤にあたって必要な施設やルールの整備を行う

- ・安全な駐輪スペース等の確保と整備を行いその利用ルールの作成と周知を行う
- ・従業員が利用する自転車について、法定装備が備わっているかを確認する(ライト、反射板、ベル等)
- ・タイヤ空気入れや潤滑油など、自転車整備用の道具・設備の備え付けも検討する

通勤手当の設定に関して

自転車は、乗車賃やガソリン代のような明確な負担額がありませんので、通勤手当の対象外としている企業もあります。ただ、従業員は自転車通勤について、駐輪場代や自転車損害賠償責任保険等の保険料、また自転車のメンテナンス費など、一定の費用を負担してもいますので、通勤手当の対象とする企業も増えてきています。導入や見直しの際には下記のパターンをご参照下さい。

支給額の設定方法	支給額の一例
①一律定額にて支給	例: 通勤距離に関わらず 3,000 円 など
②距離に応じて支給 ※自家用車通勤と同じ基準で、通勤距離に応じた所得税の非課税枠が定められてるので注意！	例1: 自転車通勤独自の基準を設定する方法 ※2km 以上: 2,000 円、さらに 1km につき 700 円加算 など ※2km 以下は支給しない など 例2: 自動車通勤と同じ基準を適用する方法 ※片道距離[km] × 30 円/日、10,000 円/月 など
③公共交通機関の費用に応じて支給	例1: 公共交通機関の往復運賃 5 日分支給 例2: 公共交通機関を使用した場合の運賃を支給
④雨天時の公共交通機関の利用も加味して支給する	例1: 雨天日等を一定数と決めて支給する方法 ※①～③の支給 + 往復運賃の 3 日分支給 など 例2: 雨天日等により実際に公共交通機関にて通勤した日数に応じて支給 ※①～③の支給 + 往復運賃 × 日数 など

今月の労務相談室 通勤災害について



Q

労災には、業務災害と通勤災害があるということですが、何か違いはありますか？
また、出社・退社途中の怪我はすべて通勤災害となるのでしょうか？

A

労災保険では【業務災害】と【通勤災害】に対して、様々な給付が行われます。業務災害は、仕事中的事故等による怪我や業務を原因とする病気、通勤災害は、通勤途上での事故等により怪我を負うことを言います。業務災害は業務中のことなので、会社がその責任を負いますが、通勤災害は会社が回避できるものではない為、責任はなく、業務災害と取扱いに違いがあります。例えば、休業した場合の待期期間について、業務災害では会社が休業補償を行う義務がありますが、通勤災害にはありません。

「労災保険を使うと会社が払う保険料が高くなる」と心配されている会社もありますが、通勤災害は関係ありません。(前述のとおり、会社に責任はないからです。)

なお、出社・退社途中の怪我等がすべて通勤災害と認められるわけではありません。通勤災害の『通勤』とは、**①就業に関し ②住居と就業場所の往復であり ③合理的な経路、方法により行われるもの**を言い、さらに、通常の通勤経路から外れたり、中断した場合には通勤と認められません。

通勤災害で労災申請を行う場合は、通勤途中のどこで・いつ・どのように事故にあったのか、しっかり確認することが重要です。

Q

従業員が帰宅途中事故にあった。労災申請を行おうとしたが退社時間と事故発生時間に乖離があった。事情を聴いていたら、途中で歯医者へ立ち寄っていた。労災申請できますか？

A

ご相談の内容は上記の④『移動の経路を逸脱、または中断した場合』に該当するかがどうかの問題となります。厚生労働省令では【日用品の購入(散髪等も含む)】、【選挙権の行使】、【病院等で診察を受ける行為】、【要介護状態にある配偶者等の介護】等、日常生活上必要な行為のもので最小限度のものであれば逸脱・中段の間を除いて、再び通勤として取り扱うこととなっています。

このケースでは、歯医者での診察後、速やかに帰宅経路についているのであれば申請は可能です。

この他、例えばトイレの使用や飲み物を購入するためにコンビニで立ち寄った、散髪をした、食堂に立ち寄った(居酒屋等は認められません)程度の行為は『日常生活上必要な行為』と見なされ、逸脱・中段とはなりません。

Q

通勤の交通手段をバスで申請をしていた従業員が、会社が無断で自転車で出勤していた途中に事故で、負傷した。労災申請は可能でしょうか？

A

従業員が、会社に申告した交通手段と違う交通手段を用いたからといって労災の申請ができなくなるわけではありません。このようなケースでは上記③『合理的な経路、方法により通勤が行われていたのか？』ということが重要で、例えば申請内容と交通手段が違っていても合理的な経路で出勤していた場合は通勤災害と認められます。

一方で、会社としては虚偽の通勤手当申請をしていたことについては、処分や過払いとなっていた通勤手当の返金を求めることは会社の規定(通勤災害が認められるから、その行為が問題ないということではありません。)により対応することになります。

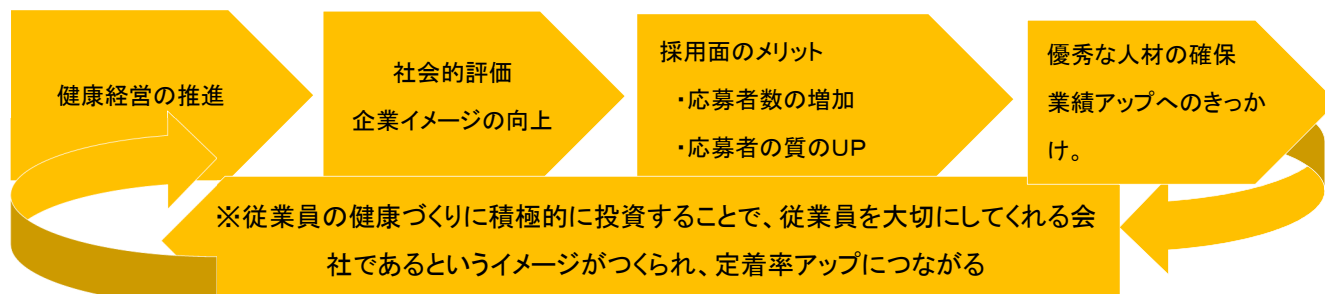


文責：廣底

シリーズ:健康経営 第4回～社会的評価と企業イメージの向上～

1. 企業イメージの向上

健康経営を推進することにより、企業イメージの向上というメリットがあります。



2. 社会的評価

国、自治体等による顕彰制度が充実しつつあり、健康経営に取り組んだ企業が社会的評価を得られる機会が増えています。顕彰制度により得られるメリットには次のようなものがあります。

① 会社の知名度向上

多くの顕彰制度では、認定企業を HP で公表していますが、それ以外にもプレスリリース、マスメディアや専門誌の記事等、外部に対する露出が増えます。

② 財務面のメリット

健康経営の取り組みに対して、事業資金の金利優遇、信用保証料の料率友軍などを行う金融機関が増えています。

③ 売上面のメリット

自治体によっては、健康経営の取り組みが公共調達の加点要件となっています。入札で他社より優位に立つことができれば、受注の可能性が広がります。

④ 社員の福利厚生への向上

顕彰制度のインセンティブには、従業員にメリットのあるインセンティブ(住宅ローン、個人ローンの金利優遇)もあります。

⑤ 採用活動で人が集まる

自社の採用 HP に信頼できる顕彰制度の認定を掲載することは、応募者が企業を選ぶ際に有利に働きます。

3. 顕彰制度

①健康経営優良法人認定制度

地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。



②横浜健康経営認証

横浜市では、戦略的に実践する「健康経営」の概念を幅広く普及させるため、健康経営に取り組む事業所を、横浜健康経営認証事業所として認証しています。



文責: 高橋

セミナーのご報告“活力のある組織の創り方”

先日、弊社チームビルディングコンサルタント廣底が建設業の企業様が集まる安全協力会にて、「チームビルディングで安全協力会から安全協力チームへ」と題しセミナー講師を務めさせていただきました。約30名の方にご参加いただき、ゲームを通じてチームビルディングの手法を体験していただき、また、弊社特定社会保険労務士加藤より「建設業界の働き方改革」についてもお話しさせていただきました。本質的な「働き方改革」の取り組みに向けてチーム力を高めるきっかけとしてチームビルディングの手法の一つである「ヘリウムリング」ゲームに取り組んでいただきましたが、簡単そうに見えますが、実際にやってみるとチームワークを求められる意外と難しいミッションなのです。

ご参加いただきました皆さま、楽しみつつ、真剣にご参加いただき、ありがとうございました。

ミッション
“全員で目的地まで
指1本で落とさず
フープを運べ！”



4チームに分かれて対抗戦！

どのチームがいかに早くフープを目的地まで運べるか？
それぞれのチームが一致団結し、盛り上がりました！

床に置かれたフープを
指一本でどのように持ち上げるか…
一番苦戦するポイントです！

ご参加の方々からも、「こういった研修ならみんなが楽しめる」、「ぜひ会社でもやってみたい」というご感想をいただきました。

弊社がご提供させていただくチームビルディングは学んだことを行動に起こすためには「わかる」から「やってみる」というステップを踏むことが大切、という考えから体感型で気づきを得られる研修を提供しております。また、体感ゲームはいろいろな種類があり企業それぞれの課題やご要望に応じて研修を提案させていただきます。

日々の業務の中で「従業員同士の意思疎通が上手くいっていない」、「一人ひとりの主体性が足りない」といった組織に対する課題を感じられている企業様はぜひご相談下さい！

文責:天方

総務・人事/働き方改革 EXP02019 視察のご報告

今年も「総務・人事・経理ワールド/働き方改革 EXPO」(総務・人事・経理・経営者のための人事労務分野の総合展示会)が5月29日～31日に東京ビックサイトで開催されました。今回エールでは、働き方改革に伴って進化を続ける最新サービス・技術に対し、新メンバーとITメンバー達が顧問先へお役に立てるものを求めて全力で参加して参りました。下記にその一部をご紹介します。

Jinjer(ジンジャー) 国内発の人事向けプラットフォームサービス

勤怠だけでなく社員の入退社時などの各種手続きや健康状態、経費、人件費の管理で悩んでいる管理職をサポートする一元管理ツールです。

全てがクラウド上で視覚化出来るのでペーパーレス化も狙える**優れモノ**です！
人事関連のシステムは数多くありますが、それぞれのシステムが連携されてなく、入社・退社の都度、各システムの情報変更が必要となります。

Jinjer 情報を一元管理でき、データを集積・分析することで組織運営に必要なデータをアウトプットできます。



Robo-Pat(ロボパット) 現場主体の業務自動化ソフト

パソコンのマウスとキーボード操作をロボットに覚えさせ、人の代わりにロボットが自動でパソコンを操作し業務を自動化させて24時間365日処理してくれます！

つまり！！Excelを使う業務時間や、システムへのコピーなどの業務時間を大幅に減らすことができます。

人でなくてもよい仕事(手作業メインの仕事)をRPAによって自動化することで、人がやるべき仕事(考える仕事、動く仕事)にかかる時間を増やせることになります。

今回ご紹介させていただいたもの以外にもストレスチェック支援ツールや労使の健康に配慮した様々なものが展示されており、メンバーも大いに刺激を受けました。注目を受けて大きく変わり続ける労務分野の問題に対し、エールでは何がお客様の希望を実現させる手助けになれるか検討を重ねております。

★業務効率アップ、生産性向上のためのシステムや機械の導入は、働き方改革関連の助成金の補助対象となることがあります。助成金の活用を希望される場合は、導入検討時点で早めにエール担当者までご一報いただけますようお願いいたします。

(契約が済んでしまっている場合には助成対象とはできません。)

デジタルファースト法が成立

5/24に参院本会議で可決、成立したデジタルファースト法が5/31に公布されました。

この法律は、「デジタル手続き法」とも呼ばれており、行政の手続きを原則として、電子申請に統一するためのものです。今後は次の3原則に基づき、デジタル化が進められていくことになります。

- ① デジタルファースト : 個々の手続・サービスが一貫してデジタルで完結する
- ② ワンスオンリー : 一度提出した情報は、二度提出することを不要とする
- ③ コネクテッド・ワンストップ : 民間サービスを含め、複数の手続・サービスをワンストップで実現

文責: 斎藤

夏季休業のお知らせ

令和元年8月10日(土)～8月15日(木)

※8月16日(金)9時より平常通り業務を行います。

ご迷惑をおかけしますが何卒よろしくお願い致します。

お知らせ

YELL 人事制度セミナー(全6回)を開催します！

8月7日のプレセミナーに引き続き、9月から3ヶ月間(全6回)で自社の“人事制度”をつくる“YELL 人事制度サポートセミナー”を開催します！！
自社の賃金制度、評価制度の作成、見直しを一緒に考えませんか？

- 日 時 : 2019 年 9 月 11 日スタート 15 時～18 時
- 会 場 : 社会保険労務士法人エール2F 会議室
- 講 師 : 弊社 特定社会保険労務士 滝瀬 仁志
- 費 用 : 200,000 円 顧問割引適用後 180,000 円(税別)



【セミナー概要】(全6回コース)

- 第1回 9月11日(水)「賃金の現状分析・課題の洗い出し方法」
- 第2回 9月25日(水)「人事方針とキャリアコース」
- 第3回 10月9日(水)「等級基準の設定・賃金制度全体像の構築」
- 第4回 10月23日(水)「モデル賃金・賃金テーブルの作成」
- 第5回 11月6日(水)「評価制度・昇格・降格基準について」
- 第6回 11月27日(水)「運用に向けて」(現状社員の意向、社員説明会、各種規程の整備)

※各回の内容は変更することがございます。

※8月7日のプレセミナーにご参加いただいていない企業様も、サポートセミナーへお申し込みいただけます。

※欠席回のセミナー配信サポートもご用意しております。

※お問い合わせ・お申込みは、別紙ご案内をご覧ください。



編集後記

気温的には過ごしやすかった梅雨が明け、一転、すっかり『真夏』の気温ですね。エールスピリッツの内容は毎月1ヶ月～2ヶ月前に打合せをして決めています。なので、自転車通勤を特集ページに決めたときは、雨もなく、暑くも、寒くもない、まさに自転車通勤日和でした。・・・が、いざ作成時期となってみたら、外は熱中症が懸念されるような真夏日、猛暑日。これから、自転車通勤をしよう！という方はあまり多くはないでしょうね。少し涼しくなった9月号、10月号の方が良かったかな・・・と思ったのですが、社内の制度を整えるにはいろいろと検討する時間が必要です。今からご検討いただき、スポーツの秋に制度スタート！ちょうどいいかもしれませんね。5月号から健康経営について、連載でご案内していますので、社員の皆さまの健康づくりのため、自転車通勤、いかがでしょうか？(佐藤)