



YELL・Spirits 2019年11月 エール・スピリッツ



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
- ハローワークネットサービス拡充
- セミナーご案内
- シリーズ同一労働同一賃金
- 今月の
労務相談室
- 賞与にかかる社会保険料・年末調整のご案内
- 今月のエール
- 企業 PR コーナー
- コラム

鎌倉です。

11月2日、南アフリカが優勝し、ラグビーワールドカップが終わりましたね！ 決勝戦は、エールから徒歩20分の横浜国際スタジアム(新横浜)で行われ、新横浜はお祭り騒ぎで様々な国の人たちが街にあふれ、大いに盛り上がっていました。決勝戦、準決勝も含めて開幕から6試合が新横浜で行われたので、会場には入れなくても、いろんな国歌が聞こえてくる街の活気ある雰囲気に触れ、ラグビーに詳しくなくても楽しむことができました。

この大会期間中は2度の大型台風の上陸に見舞われました。横浜は10月12日の試合が中止となり、翌日の日本 VS スコットランド戦は台風の影響で電車も止まる中、当日の朝も開催できるかわからない状況・・・前夜、スタジアムの隣地は鶴見川の水位を下げるため遊水池として機能しており、被災の大きさも次々と報道される中でしたが、早朝から1000人以上のスタッフ、ボランティアの排水作業や清掃の下支えがあって、試合は開催されました。日本がスコットランドに28対21で勝ったそのぶつかりあいは、ラグビーファンでなくても見ている人を魅了し、勇気づける本当に素晴らしいプレーの連続で、ラグビーにこれまで関心がなかった私でも、目の離せない心に残る試合でした。

ラグビーではこんなに多くの外国人選手が日本代表として活躍していることを初めて知りましたが、多様な人材を活用するダイバーシティはラグビーの世界ではあたり前なんですね。あのすごいスピードのパスを瞬時に意思疎通をはかって、世界の強豪に全力でぶつかっていき、勝ち抜いていくチームをみて、ファンになった人も多いのではないかと思います。

ベスト8に進出できた理由をきかれ、ヘッドコーチが「チーム一丸となるには本当に多くの時間がかかったけれど、このかけた時間の分だけ、最終的に一つのチームを作り上げることができた」と話していたことがとても印象的でした。日本代表の掲げた「OneTeam」「チームとしてひとつになる」という合言葉・・・背景も様々な選手のひとりひとりが役割をもってチームを引っ張る、ひとりひとりがチームをつくりあげる、そうした自主性を重んじた形で互いの結束を強めてきたといえます。就任時から、管理型から自主尊重型に転換してチームをつくってきたそうです。主将のリーチマイケルも「OneTeam」を常に強く意識していたと。多様性の真の強さを活かし、組織が一丸となったとき、組織はすごい力をもつんですね。

今まさに一億総活躍社会を掲げて進んでいる働き方改革も、企業に不合理な格差をなくすよう求め、同一労働同一賃金をはじめ、多様性に対応するよう求めています。入管法も改正され、今後は外国から人材を受け入れる幅が広がります。

多様性を受け入れるとき、組織内で摩擦もおきるでしょうが、それを乗り越えてどう一つのチームにしていくか？

17期のスタートにあたりメンバーとしっかり考えたいと思った週末でした。



エールでは毎年ハロウィンの時期に小学生向けにセミナーを開催しています。今年は「どうして働くの?」「社会保険って何?」のテーマで寸劇を。少しでも子供たちが「働くこと」について考えるきっかけになったら嬉しいです。「働く」を楽しく!!



弊社鎌倉が「NETWORK—Tokyo」ビルメン業で使える助成金を連載執筆させて頂きました。

2020年1月6日より刷新！ ハローワークインターネットサービスが拡充します！

2020年1月6日より、ハローワーク求人の求人票様式、および公開方法が変わります。

スマートフォンやタブレット端末で様々な求人情報が得られる時流に応じてハローワーク求人のインターネットサービスが拡充されます。求職者へ伝えられる情報量が増加するため企業としてのPRがしやすくなります！！

これにより、**2020年1月以降に求人募集を行う場合(求人継続や更新を含む)は、新様式を記入の上、管轄のハローワークに提出し再度事業所登録をする必要があります。**

この度のサービス拡充に伴う変更のポイントは以下の通りです。

変更のポイント

① 掲載できる情報量が増える！

従来の求人票は仕事内容、給与といった募集要項の掲載がA4片面のみだったのに対し、新様式ではA4両面に募集要項が掲載され、求職者が求める情報をより詳しく記載することができるようになります。

また、インターネットサービスの拡充により、会社所在地を手書き地図で記載していたものが、地図アプリ活用により明瞭になることや、画像で職場の様子を伝えることが可能となるなど、企業にとっても求職者にメリットとなる点が多くなります。

② 「マイページ」でのやりとりが可能に！

今回のリニューアルにおける「マイページ」。求職者が利用する「求職者マイページ」だけでなく、企業側も「求人者マイページ」を開設することができ、オンライン上での求人申込やハローワークへの採否連絡、さらにハローワークから紹介を受けた求職者と直接やりとりが可能となります。採用に携わる経営者様や採用担当者様にとっては迅速な採用活動ができるようになります。

(なお、マイページの開設はハローワーク窓口にて行う必要があります)

上記のようにサービスが改善されるにあたって、求人申込書や事業所登録票において新設される項目や登録内容に変更がある項目が多数あります。そのうちの一部を抜粋してご紹介致します。

<新設される項目例>(抜粋)

■会社をよく理解してもらうために…

→「**事業所 PR 情報**」(事業所情報に掲載)・「**事業所からのメッセージ**」(求人情報に掲載)

こちらは求人票に記載されませんが、ハローワーク内に設置された検索・登録用端末やハローワークインターネットサービス上に掲載されます。また、ハローワーク窓口から求職者へ配布される「求人・事業所 PR シート」にも掲載される項目です。

研修制度や福利厚生の内容やなどの求職者が気になるであろう情報や主要取引先、支店、関連企業など業務を理解する上でプラスとなる情報などが記載でき、自社をよりよく知ってもらうきっかけでもあり、他社との差別化ができる項目ですので、ぜひ活用しましょう。

■実務上のミスマッチを防ぐために

→「**必要な免許・資格**」(求人情報に掲載)

これまでは自由記載方式でしたが、該当する免許・資格を登録する方式に変わり、それぞれに「必須/あれば尚可」、「いずれかの免許・資格所持で可」という表示をできるようになります。

業務上必要な資格のある業種であれば修正が必要となりますのでご注意ください。

ハローワークインターネットサービスを有効活用するために

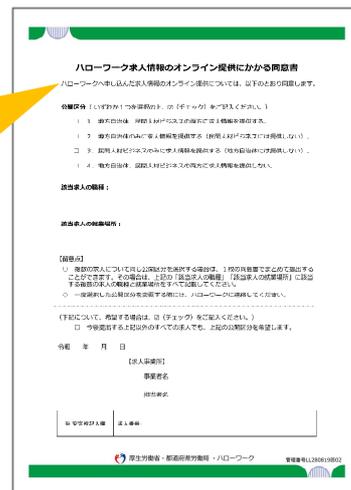
先にご紹介した通り、ハローワーク求人も Web で求職活動をする求職者へ向けた利便性の向上を図る動きに合わせて、企業としての採用活動もインターネットを駆使し、広く公開していくことが採用成功のカギです。

平成26年9月1日より開始された地方自治体や民間職業紹介事業者によるマッチング支援を機にハローワーク求人者を申し込む際に「ハローワーク求人情報のオンライン提出にかかる同意書」の提出が求められるようになっていますが求職者を幅広く求めたいのであれば、同意書の「求人情報・事業所名等の公開範囲」を「すべての求職者に事業所名等を含む求人情報を公開する」に設定されることをお勧めします。

提供の区分 (原則は1)	1	地方自治体、民間人材ビジネスの両方に求人情報を提供する
	2	地方自治体のみ求人情報を提供する（民間人材ビジネスには提供しない）
	3	民間人材ビジネスのみ求人情報を提供する（地方自治体には提供しない）
	4	地方自治体、民間人材ビジネスの両方に求人情報を提供しない

Web上に情報が公開される、ということに対し「業者からの連絡が増えるので」といったお声もよくお聞きします。しかし、求人企業と求職者とをマッチングする地方自治体や人材紹介事業会社などの民間人材ビジネス運営会社両社からのバックアップがある、ということはチャンスと捉えて積極的に活用する方が応募は増えます。

「豊富な情報量が掲載できる」この機会に何を記載すれば採用に結び付くのか？詳しく知りたい、という企業様はぜひ下記のセミナーで一緒に考えてみませんか？



▲ハローワーク求人情報の
オンライン提出にかかる同意書

中小企業の採用活動にエールをおくる！貴社の“魅力を伝える”

採用のポイントセミナー

残席僅か

ここではお伝えしきれなかった求人票に新設される項目やハローワークインターネットサービスの活用法、中小企業だからこそ採用活動でおさえておきたいポイント、活用いただきたいツール等をご紹介します。お席に限りがありますので満席の際はご容赦ください。

講師：社会保険労務士法人エール 特定社会保険労務士 滝瀬 仁志
採用コンサルタント 天方 黄菜里

日時：2019年11月28日(木) 15:00～17:00

※受付開始：14:40～

会場：社会保険労務士法人エール セミナールーム
横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 2F

参加費：3,000 円/名（税別） 定員：10 名

17時から情報交換会をご用意しておりますので
こちらもぜひご参加ください。



- ★こんな企業様はぜひご検討下さい。
- ハローワーク求人で全く人が集まらない。
 - 会社の何を PR したらよいかわからない
 - ハローワーク以外の媒体がよくわからない
 - 採用したが定着しない

文責：天方

同一労働同一賃金とは？ Vol.1 「政府の狙い」

2017年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」において、いわゆる同一労働同一賃金の基本的な考えが示されました。**この考えの最大の目的は、「我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す」というものです。**今後、この目的を実現させるため、様々な法改正等が施行され、企業に対応が求められますので、今月号よりご案内します。

まず、2018年12月28日に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」が策定されました。また、2020年4月1日を施行日として、パートタイム労働法の適用対象に有期契約労働者が含まれるとともに、正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差解消の実効性を確保するための制度が設けられ、法律の名称も「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート有期法）」に変わります。これまで有期雇用労働者は労働契約法、短時間労働者は、パートタイム労働法により不合理な待遇格差の禁止について規定されていましたが、今後は、同じ法律の適用を受けることとなります。また、派遣労働者の不合理な待遇差の解消を進めるために労働者派遣法も改正されます。



なぜ差があるのか説明が必要に

1.パート有期法の主な改正ポイント

(1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

不合理な待遇差があるかは、**個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して**判断されます。したがって、それぞれについて、確認が必要です。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者から**求めがあった場合には**、事業主は短時間・有期雇用労働者に対して、通常の労働者との間の**待遇差の内容、理由について説明することが義務化**されました。

2.不合理な待遇差の解消の考え方

(1) 不合理な待遇の禁止（パート有期法第8条）→**均衡待遇**

正規労働者と非正規労働者を比較して、①業務の内容＋責任の程度、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するという考え方です。

→前提が違う場合は合理的な待遇差は違法になりません。【例】基本給、職能給など

(2) 差別的取り扱いの禁止（パート有期法第9条）→**均等待遇**

正規労働者と非正規労働者を比較して、①業務内容＋責任の程度、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取り扱いを禁止するものという考え方です。

→前提が同じであれば同じ待遇であることが求められます。【例】家族手当、作業手当、通勤手当など

今回は同一労働同一賃金、パート有期法のポイント及び不合理な待遇差の解消の考え方について、お伝えしました。不合理な待遇差については、実際に全国で多くの事案が争われており、判例も増えています。

法違反が認められますと、賃金や損害賠償請求を受け、将来に向けては、待遇の見直しを迫られることとなります。次号からは、判例や実務上の対応方法等についてご説明します。

文責：滝瀬

今月の労務相談室 ～インフルエンザに罹った従業員～



今年は早くもインフルエンザ流行がニュースでも取り上げられています。毎年、インフルエンザに罹患した従業員の取扱いについてご相談をいただきます。

今月号ではインフルエンザに罹った従業員の勤怠にまつわるご相談について取り上げてみました。

Q

インフルエンザが流行する時期になり、実際に罹った従業員が出勤してきています。周りの従業員に感染して広まっては困るのでその従業員を出勤停止にできますか？

A

「感染症の予防及び感染症の患者に対する利用に関する法律」(以下感染症法)では、感染症をその重篤度合いや感染力から1～5類に分類されていて、法令で就業禁止となるのは、1～3類に該当する場合(ペストやコレラ、新型インフルエンザなど)となっています。季節性のインフルエンザは、感染症法での5類感染症に分類されており、法律上の就業制限はありません。とはいえ、インフルエンザに罹った従業員が出勤することは、周りの従業員や顧客に感染する可能性もあり、会社としては対策をとる必要があります。感染症に罹った従業員の就業を制限するには、就業規則で「就業禁止」について定めておくべきでしょう。その場合、医師が「労務の提供ができる状態にない」、あるいは「病状の悪化を防止するために休ませる必要がある」と診断した場合は就業禁止とし、就業禁止にあたる場合は無給と規定しておくことが考えられます。

第〇条(就業禁止) 次に掲げる者は就業を禁止する。

(1)他人に伝染する恐れのある疾病にかかった者

特に、病院や保育園、介護施設など、感染の蔓延を防ぐ必要性が一般よりも高い業種においては、その業務の特殊性から取り扱いを厳にしておくことが考えられます。感染症に罹患した場合、賃金の支払いはノーワークノーペイの原則で賃金を支払う必要はないと考えられます。(実務上は有給休暇が多いです)

Q

インフルエンザに罹患しているか定かではないが、そのおそれのある従業員に休むことを強制できますか？また、本人は罹患していないが、家族が罹患している場合に休ませることはできますか？

A

罹患しているか不明な場合に、会社が強制して休ませる場合には、労働基準法上の「使用者の責めに帰すべき事由による休業」となり、平均賃金の6割以上の休業手当を支払うこととなります。また、従業員の家族が季節性のインフルエンザに罹患した場合に、従業員本人を強制的に休業させる場合等も、休業手当の支給が必要となります。

実務上は、有給休暇の取得を促し、従業員の有給休暇の申請を促して、本人が有給を申請することが多いと思いますが、ご質問のケースで有給休暇がない場合には、休業手当の支払いをすることとなります。

企業ができる一番の対策は、従業員に体調管理の重要性を伝え予防することです。(予防接種・マスク着用・手洗い等の奨励) 予防対策をしてもインフルエンザに罹ってしまうことはありますが、一人の従業員の無理な出勤により職場で蔓延してしまう危険性があること、もし罹ってしまったら完治するまでは仕事を休むよう従業員にはっきりと伝えるとともに、実際に休むことができる職場環境を日ごろから整えておくことが大切です。



文責: 廣底・西田



賞与から控除する社会保険料について

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料(介護保険料含む)・厚生年金保険料それぞれかかります。社員負担分の保険料率は次のとおりです。

☆雇用保険料

賞与支給額 × 3/1,000 (建設業は4/1,000)

☆健康保険料

神奈川 標準賞与額 × 49.55/1,000

東京 標準賞与額 × 49.50/1,000

☆介護保険料 (40歳以上65歳未満の被保険者)

一律 標準賞与額 × 8.65/1,000

☆厚生年金保険料 (70歳まで)

標準賞与額 × 91.50/1,000

標準賞与額とは？

賞与支給総額の1,000円未満を切り捨てた額

(例) 支給総額 689,510円

→ 標準賞与額 689,000円

なお、標準賞与額には上限があります。

健康保険：年度(4/1~3/31)で573万円

厚生年金：月間で150万円

◆間違えやすい賞与の社会保険料◆

Q 12月20日が40歳誕生日の従業員に、12月5日に賞与支給する場合は介護保険料はかかりますか？

A 誕生日前に支給された賞与でも、このケースでは介護保険料の徴収が必要です。

(介護保険料は、40歳の誕生日の前日の属する月からかかります。賞与も同様です)

Q 12月28日に退職する従業員に、12月5日に賞与支給する場合は社会保険料はかかりますか？

A このケースでは、12月5日支給の賞与から社会保険料はかかりません。

(喪失月(退職日の翌日の属する月)の社会保険料はかからないため、賞与も同様です)

手続をご依頼いただいている企業様へ 【賞与について】

- 賞与支給の有無・支給日が決定しましたらご連絡下さい。不支給の場合も年金事務所に届出が必要です
- 年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金から『賞与支払届』が届きましたら、代表印を押印し、エールまでご送付下さい。
- 賞与計算が済みましたら、賃金台帳を弊社までご連絡下さい。(電子会議室等でも結構です。)

★年末調整変更点★

□ 令和元年分の年末調整については、昨年からの変更点はありません。

□ 『令和2年分 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書』に若干の変更があります。

用紙の一番下に「単身児童扶養者」のチェック欄が追加となっています。

単身児童扶養者	<input type="checkbox"/> 該当する場合には左記にチェックを付けてください。	児童扶養手当 証書の番号
---------	---	-----------------

単身児童扶養者とは、「児童扶養手当の支給を受けている当該児童と生計を一にする父又は母のうち、婚姻をしていない者又は配偶者の生死の明らかでない者」です。

この変更は、地方税法の改正に伴うものです。

(国税庁資料より)

文責：佐藤



今月の YELL

セミナーのご報告

『全6回で自社の人事制度をつくる”人事制度サポートセミナー”』もいよいよ折り返し地点。先日参加企業様と懇親会を設けさせていただきました。参加企業様の創業から今に至るまでのお話や、エールとのご縁をいただいたきっかけなど懐かしいお話も聞かせいただき、楽しいひと時を過ごさせていただきました。講師の滝瀬はじめ、弊社のメンバーとも自社でしっかりと運用できるお客様の人事制度の完成までエールをおくります！



『建設業のための働き方改革セミナー』を建設業団体様にて弊社加藤が講師をさせていただきました。“建設業の働き方改革”は、週休2日の取り組みをはじめ次のステージに向かいます。エールでは個別に建設企業をサポートさせていただきます。



10月7日、【派遣事業者のための同一労働同一賃金セミナー】を緊急開催しました。来年4月までに対応が迫られるため匠ソリューションズの田中基之氏をお招きしました。派遣業のためのサポートを開始しています。



就業規則・労働契約の社内勉強会、
手続関連の社内勉強会中です。

エールでは毎年ハロウィンの時期に学童保育に通う小学生のこどもたちにセミナーを行っています！
これまでもマイナンバーについて理解する取り組みや電子マネーの使い方を学ぶ取り組みを行ってきました。
今年は「社会保険とは何か？」について学ぶワークショップを開催しました。「働くってどういうこと？」「何でお父さん、お母さんは働くの？」といった素朴な疑問と一緒に考える場となりました。『「働く」を「楽しく」』をビジョンとして掲げる私たちエールとして、人の役に立ったその「ありがとう」の結果がお金であり、仕事を通じてありがとうをたくさん生んでいるんだ、ということを理解してもらい将来どこかで役に立てたなら嬉しく思います。「働く」って素敵な尊いことなんです！
こどもたちには最後にいつも働いてくれる保護者の方々に感謝のメッセージを書いてもらいました。
家族のため日々頑張る方の笑顔、元気にもつながりますように…



シャカイホ犬 5匹の犬が社会保険を
みんなに教えるよ！ 年金の王様ネンキング
のクイズは難しかったかな？



「働くってなんだろう？
社会保険ってなあに？」
YELL こどもセミナー



インフルエンザ対策にお困りの方必見！

今年もすでに**インフルエンザの流行**の兆しが見えてきました。杉元産業株式会社で取り扱うマイナスイオン発生器は一般家庭向のタイプの**20倍以上**の放出量を誇り、空気中の**インフルエンザウイルス・PM2.5・花粉・マイコプラズマ・黄色ブドウ球菌・腸炎ビブリオ菌・サルモネラ菌・レジオネラ菌・たばこの煙**等様々なアレルギ―物質を分解し不活性化します。



詳細は web で
「杉元産業 美容」

<http://www.sugimoto-ss.co.jp/health.html>



【マエダ山形方式】と呼ばれる特殊な方式で発生させる非常に強力なマイナスイオンは、大阪府(財)日本食品分析センターの研究で**空中浮遊するA型インフルエンザウイルスの99.9%の除去**することが証明されています。**医療用物質生成器**となっておりオフィスや公共施設ではもちろんのこと、介護施設や幼稚園、飲食店などでの導入を多くいただいています。これからの職場の健康管理にぜひ導入をご検討ください。

SII 杉元産業株式会社
神奈川県横浜市都筑区池辺町 4706
TEL:045-929-5911

お客様の商品、サービス等を宣伝させていただきます(遊佐・天方まで)

スタッフコラム



今月のコラムは“仕事も食欲もノンストップ！チャキチャキなエール人、吉野が担当します！”

高橋真由美が健康経営エキスパートアドバイザー(上級)に合格しました。皆様の健康経営を応援します！！



吉野です。朝夕だいぶ冷え込んできて、今年も残すところ2か月となりました。この時期になると、毎年インフルエンザの予防接種をして年末年始の繁忙期に備えるのですが、毎年、インフルエンザ流行のニュースを聞いたたびハラハラします。息子が通う保育園では2年前に友達同士、家族同士うつつし合い、園児の半数以上がインフルエンザにかかってしまいました。息子も例外にもれずインフルエンザにかかってしまい、その後私も息子からうつされてしまいました。その結果、長期で仕事を休まなければならない、同僚に迷惑をかけてしまいました……。そんなわけで昨年からは保育園で手洗いうがいの徹底と見直しを行い、保護者にも帰宅したらすぐにお風呂に入るよう通知するなどした結果、約60名いる園児のうち、インフルエンザにかかったのは僅か2名でした。手洗いをただするのではなく、きちんと部位を確認しながら行うこと、うがいを緑茶ですることなど、ちょっとした工夫と努力、意識の変化で大成功でした！

毎日行うことですが、ちょっとした工夫と努力は仕事にも通じるように感じます。

今年は、昨年に続き、継続していきたいと思えます！！

編集後記

今年も残すところあと2ヶ月となりました。寒くなってくるとインフルエンザが流行ったりして体調管理が難しくなりますが、やはり体調に関する意識(自分自身と周囲を含めて)が一番大事だなと感じています。エールは年末に向けて繁忙期に入るため10月中に全員予防接種を受けたところです。準備を整え全員で乗り切ります！(鈴木)