



YELL・Spirits

2020年2月
エール・スピリッツ



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>



Contents

- 代表より ●セミナー内容 ●改正健康増進法～受動喫煙対策のポイント ●同一労働同一賃金 ●2020年4月から身元保証に限度額の記載必要に ●事務のあれこれ ●労務相談室「特別加入」 ●今月のエール

鎌倉です。先日、子供の小学校で 4年生の“1/2成人式” という行事があり、参列してきました。

自分の時代にはなかった行事で、子供に念を押されてようやく行ったのですが、ハッとさせられる気づきがあり、参加して本当に良かったと思いました。プログラムの中に、「小学4年生の1年間を通じて成長したこと～10歳の自分が感じる思い」という一人ひとりの発表が子供たちからありました。

- …「組体操ははじめ全然うまくいかなかったけど、“ここはこうした方がいいよ” と声を掛け合うようになったら全体が上手くいくようになってきて、お互い声かけることの大切さがわかった。その経験で自分もそこから友達にも気がついたことを遠慮しないで言えるようになった。これからも良いと思ったことはみんなに共有したい」
- …「途中で失敗してケガしたとき、みんなに“大丈夫？頑張って！”と声をかけてもらって、自分も誰かがミスしたときに“ドンマイ”と声をかけたり、“ナイスプレー”と声をかけられるようになって、力がでた。試合には負けただけ、順位より大事なことがあることがわかった。どんなときでも積極的に周りに声をかけ、力を与えられる人になる」
- …「学校は行きたくない日もあるけど、友達が休み時間に声をかけてくれて、一緒に遊んだら、今日は学校に来てよかったと思える。だからそういう声をかけられる人に、つらい時に人の気持ちをわかってあげる人になりたい」
- …「苦手なことは後回しにし、やってるフリをして、もっとやりたくなくなって周りに迷惑をかけた。もっと早く相談すればよかったよと言われて独りよがりだったことに気づいた。次から相談するようにしたらすぐ早くできた。」
- …「なりたくてもレギュラーになれなかった人もいた。選ばれたなら他の友達の分まで、最後までやり抜こうと思った。責任を果たしたい、みんなから応援してもらえる人になりたいと思ったら、力以上のこともやりきれた」

子供たちの話す成長のひとつひとつに、人生で大切なこと、仕事や人と人との関わりの上で大切な“根っこ”の部分がたくさん詰まっていた。この子供たちが、社会人として羽ばたく頃は、日本の働き方も大きく変化しているかもしれませんが、どうかこの気づきを忘れずに、しなやかに、たくましく育ててほしいと思います。

大人は多くの課題を抱えますが、心の根幹や原理原則は、きっとシンプルなもの。大切なことはみんな小学校までに学んでるのですね。。。一人ひとりの成長や感情をもっと大切に考えられたなら、組織はもっと活性化するだろうと思います。心も、組織も強くしなやかにいきたいですね！

2020年 YELL 法改正確認セミナー（顧問先限定）

日時:2月26日(水)15時30分～17時30分



会場:川崎信用金庫大倉山支店 3F
講師:社会保険労務士 滝瀬仁志
押さえておきたい今年の法改正。
働き方改革関連だけでなく労務全般の
法改正対応についてご案内します。

2020年度未来創造塾 年間会員募集をスタート！

2020年度の未来創造塾は進化します！



共催させていただいている横浜総合事務所と共に
地域ナンバーワンの経営者勉強会を目指します。

ご期待下さい！（年間スケジュールは別途案内を参照下さい）

改正健康増進法～受動喫煙対策のポイント

ご存知ですか？2020年4月1日、改正健康増進法が全面施行されます。

飲食店・事務所をはじめ全ての施設が対象となります。

この法律により、事業者のみならず、わたしたち国民も望まない受動喫煙を防止するための取り組みは、**マナーからルールに変わります！**

健康増進法改正の趣旨

国民の健康の向上を目的として、多数の者が利用する施設等の管理権限者等に、該当多数の者の望まない受動喫煙を防止するための措置義務を課すもの。

【基本的考え方 その1】「望まない受動喫煙」をなくす

受動喫煙を望まない人が、屋内で受動喫煙にさらされるような状況をなくします。

【基本的考え方 その2】受動喫煙による健康影響が大きい子ども、患者等に特に配慮

20歳未満の人や病気の人が主に利用する施設や屋内について、受動喫煙対策をいっそう徹底します。

【基本的考え方 その3】施設の類型・場所ごとに対策を実施

施設において、利用者の違いや受動喫煙による健康影響の程度に応じ場所ごとに異なる喫煙ルールを定め、喫煙室には標識の掲示を義務付けます。

第一種施設(2019年7月1日～)

対象となる施設

●学校、病院・診療所、薬局、施術所、児童福祉施設など

(子どもや患者など、受動喫煙による健康被害を特に受けやすい方が主に利用する施設)

●行政機関の庁舎

喫煙ルール(求められる対策)

原則、敷地内禁煙^(※)

(※)例外として屋外での特定屋外喫煙場所の設置が認められています。

設置にあたって必要な措置

- ①喫煙場所をパーテーション等で区画
- ②喫煙場所である旨の標識を掲示
- ③利用者が通常立ち入らない場所に設置

施設・店舗ごとに喫煙ルールが定められています

第二種施設(2020年4月1日～)

対象となる施設

●飲食店、事務所、工場、ホテル・旅館、旅客運送事業船舶・鉄道など

(第一種施設と喫煙目的施設^(※)以外)

(※)喫煙を主目的とするバー・スナック、店内で喫煙可能なたばこ販売店、公衆喫煙所等

喫煙ルール(求められる対策)

①原則、屋内禁煙

例外として喫煙専用室の設置や小規模な飲食店への経過措置が認められています。

②20歳未満は喫煙エリアへの立ち入りを禁止

③標識の掲示を義務付け

ポイント① 屋外に喫煙場所を設置する際には配慮を

第二種施設では屋外での喫煙が可能ですが、喫煙場所を設置する場合は、望まない受動喫煙を生じさせることがないように周囲に配慮してください。

例：人の往来が多い歩道付近や店舗の出入り口付近、利用者が多く集まる場所には設置しない。

ポイント② 義務違反時の指導・命令・罰則の適用について

改正法によって、違反者には、罰則の適用(過料)が課せられることがあります。

—施設の管理権限者等の義務—

- ①喫煙禁止場所での喫煙器具、設備等の設置禁止
- ②標識の設置
- ③各種喫煙室の基準適合など ※これらは突然課せられるものではなく、多くの場合、まず指導が行われます。



違反した施設管理者には
最大50万円



各種喫煙室が基準に適合しない場合は
管理者に最大50万円



禁煙に違反して喫煙した人は
最大30万円の過料

国より厳しい 東京都受動喫煙防止条例

夏のオリンピックに向けて準備が進められている東京都。世界中から多くの人が集まる東京都は、東京都受動喫煙防止条例を制定しています。2020年4月1日から施行されます。

東京都の条例と国の法律で、注目は飲食店における対策です。東京都の条例は国の法律を上回る内容になっているので、無視できません。

東京都の条例では、国の法律に加えて従業員の有無が規制条件に加わります。**都条例では、客席面積の大小に関わらず、従業員を雇っている場合には原則禁煙となります。**(これは弱い立場にいる飲食店の従業員を受動喫煙から守るためのもので、東京都ホームページによれば、都内の飲食店のうち約84%が規制の対象とのことです。)

健康増進法改正と東京都受動喫煙防止条例の違い

| | 健康増進法改正(国) | 東京都受動喫煙防止条例 |
|-----------------------|--|---|
| 規制内容 | 原則屋内禁煙 | 原則屋内禁煙 |
| 紙巻きタバコ | 喫煙専用室(飲食不可) | 喫煙専用室(飲食不可) |
| 加熱式タバコ | 加熱式タバコ専用喫煙室(飲食可) | 加熱式タバコ専用喫煙室(飲食可) |
| 規制の対象外 ※全てを満たす必要あり | <ul style="list-style-type: none"> ・客席面積100平方メートル以下 ・資本金5000万円以下 ・既存店(2020年3月31日までに開業) <全体の55%程度> | <ul style="list-style-type: none"> ・個人・家族経営など従業員がいない <全体の16%程度> |
| 罰則(過料) | 施設管理者:50万円以下 喫煙者:30万円以下 | 施設管理者:5万円以下 喫煙者:5万円以下 |

CHECK !

2020年1月6日以降、ハローワークに求人を出す場合には、求人票の申し込みに「就業場所における受動喫煙防止のための措置」を明示する必要があります。「敷地内禁煙」「喫煙専用室設置」などの記載が必要になります。



文責: 増田・高橋

同一労働同一賃金とは？ Vol.4「点検と是正の方法」

これまで、事例、判例を取り上げてまいりましたが、今月号では待遇差の点検及び是正について解説します。

不合理な待遇差の点検

まず、不合理な待遇差の点検、検討を行います。待遇者、以下の「取組対象労働者」と「比較対象労働者」との間で確認をします。

取組対象労働者：「短時間労働者」(※短時間正社員を除く) 及び「有期雇用労働者」

比較対象労働者：「正規型の労働者」と「期間の定めのないフルタイム労働者」

具体的な点検手順

1. 社員タイプ等の現状・「均等待遇」、「均衡待遇」の対象となる労働者を確認しましょう

自社で雇用する労働者の社員タイプを整理し、取組対象労働者がいるかどうかを確認します。

2. 社員タイプごとに待遇の現状を整理し、待遇の違いを確認しましょう

比較対象労働者に支給・付与されている待遇について、①待遇の適用の有無、②待遇の決定基準の2つの要素から、取組対象労働者の待遇との間で差があるかを社員タイプごとに整理します。

3. 待遇の「違い」が不合理か否かを点検・検討しましょう

待遇差があった場合は、次の手順で不合理であるか否かについて点検・検討します。

手順① 比較対象労働者との間に違いがある個々の待遇の「性質・目的」を明らかにします。

手順② 手順①で明らかになった「性質・目的」を踏まえ、待遇差の根拠として、①職務内容、②職務内容や配置の変更の範囲、③その他の事情のいずれかに差が存在するかを確認する。

手順③ 手順②で判断した根拠に基づき、「違い」が生じている理由を整理し、「違いが不合理ではない」といえるか否かを確認する。

4. 是正策を検討する。

要改善となった待遇、すなわち「比較対象労働者と取組対象労働者との間の待遇差が不合理」な待遇については、是正を行うことが必要です。

待遇差是正に向けた動きの事例

これまでにニュースなどでも取り上げられている実際の待遇差是正に向けた取り組み事例をご紹介します。

- ・イケアジャパン：非正社員・正社員の雇用区分を廃し、すべての社員をコワーカーとした。
- ・エフコープ生活協同組合：同じ仕事であれば、雇用形態にかかわらず賃金の時間単価をそろえる賃金制度を導入。
- ・オークワ(小売)：契約社員にも正社員と同様の慶弔休暇を与える。
- ・日本郵政グループ：年始勤務手当を非正規社員にも支給。ボーナスも上積み支給。

待遇差の是正方法は、①非正規従業員の待遇を改善する、②非正規従業員を正規従業員化する、③正規従業員の待遇を引き下げる、④職務内容自体を見直すなど多岐にわたりますが、まずは、待遇差及び合理的な根拠の有無を確認しなければ、対策を行うことができません。

確認方法につきましては、弊社までご相談ください。(滝瀬)



★法改正情報★

～2020年4月から身元保証に限度額の記載が必要に～

従業員が会社に何らかの損害を与えたときに備え、身元保証人を立てるよう就業規則で定めている会社も多いでしょう。2017年5月に成立した『民法の一部を改正する法律』が、この4月より施行されることに伴い、身元保証に関する限度額(極度額)を設けることが必要となりました。

◎労働基準法における損害賠償の規定

労働基準法第16条では労働者に契約違反があった際に、【違約金を定める】ことや【損害賠償の“額”】をあらかじめ決めておくことを禁じています。これらの定めをすることで労働の強制に繋がったり、労働者の退職の自由を奪うことに繋がる恐れがあるためです。

但し、この第16条は、労働者の債務不履行や不法行為により現実に生じた損害について、賠償請求そのものを禁じたものではありません。ですから、会社の就業規則には、従業員の家族等を身元保証人とし身元保証書の提出を求めるよう定められていることが一般的です。

◎根保証契約における限度額(極度額)について

就業規則で身元保証の定めのある会社は多いですが、今回の民法改正で保証人が想定外の債務を負うことを防ぐため『**限度額(極度額)の定めのない個人の根保証契約は無効**』となる改正がなされました。

根保証契約とは『一定の範囲に属する不特定の債務について保証する契約のこと』で、つまり『**保証人となる時点では、現実にどれだけの金額の債務を保証するのが分からないケース**』をいいます。

◎書式の見直しが必要に！？

現在、一般的な身元保証に関する就業規則の規定は、下記のような条文が多いでしょう。

「従業員が会社に損害を与えたときで、従業員が賠償できないときは、保証人が連帯して賠償する責任を負う」。

しかし、2020年4月以降は、このような定めをされていたとしても、上述の通り保証人が支払いの責任を負う金額の上限となる限度額(極度額)の定めがない場合、保証契約は無効となります。

2020年4月以降に締結する身元保証書には限度額(極度額)の定めが必要となりますのでご注意ください。

★1 限度額(極度額)は書面等(身元保証書等)により当事者間の合意で定める必要があります。

★2 限度額(極度額)は『〇〇円』などと明瞭に定める必要があります。

今回の身元保証に関する改正は、2020年4月1日の施行であり、3月31日までの間に締結をされた身元保証書に関して適用されるものではありません。そのため、すでに提出されている身元保証書を取り直す必要まではありません。

書式の見直しや、身元保証にルールに関して改めて検討されることをお勧めします。ご不明な点はいつでもご相談ください。



★担当者必読★ 事務のあれこれ！！



2020年は多くの法改正が見込まれており、それに伴い実務上取り扱いにも注意を払う必要があります。

★雇用保険★ 65歳以上の被保険者の保険料控除が始まります！（2020年4月より）

2017年1月1日より65歳以上の方も雇用保険の適用対象となる改正が行われました。この改正により65歳以上の方も新規の雇用保険加入の対象となりましたが、2020年3月までは事業主・労働者負担分双方の保険料徴収が免除される経過措置となっていました。

2020年4月より、この保険料徴収免除制度が終了するため、以下の注意が必要です。

★ 2020年4月より、これまで免除対象者だった被保険者(4月1日時点で64歳以上)からも保険料の控除が必要となります。

★ 今年の労働保険年度更新では、確定保険料は保険料免除となりますが、概算保険料については、65歳以上の被保険者に係る保険料の申告・納付が必要となります。



★社会保険★ 被扶養者認定における国内居住要件の新設（2020年4月より）

2019年5月に成立した『医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律』において、被扶養者認定における国内居住要件が新設されました。

このため、2020年4月以降は扶養異動の手続き時に国内居住要件を満たしているかの確認がなされることとなります。但し、この国内居住要件には一部例外も設定されていますので、扶養に該当するか否かを適切に判断し、正しく手続きを行う必要があります。

＜国内居住要件の例外と手続き時に必要な証明書類＞

| 国内居住要件の例外 | 手続き時に必要な証明書類 |
|---|--------------------------------|
| ①外国において留学をする学生 | 学生証、在学証明書、入学証明書等の写し |
| ②外国に赴任する被保険者に同行する者 | 査証、海外赴任事例、海外の公的機関が発行する居住証明書の写し |
| ③観光、保養、ボランティア等、就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者 | 査証、ボランティア派遣期間の証明や参加同意書の写し |
| ④被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた者 | 出生や婚姻等を証明する書類等の写し |
| ⑤上記の他、渡航目的、その他の事情を考慮して生活基盤が国内にあると認められる者 | 厚労省保険局により個別の指示のあるもの |

顧問先企業様限定 YELL 法改正セミナー(2月26日)は残席わずかとなっております。ご検討いただいている顧問先企業様はお早めにご連絡ください。なお、ご参加の難しい企業様でご希望があれば、セミナー資料を後日お送りしますのでご連絡ください。(廣底)

今月の労務相談室 ～事業主等の労災特別加入について～



業務中や通勤中の怪我等といった、もしもの場合に備える「労災保険」ですが、その補償の対象は雇用される「従業員」であり、事業主・役員は対象外となっています。ただ中小企業では、事業主等も従業員と同様の業務を行っていることも多く、そのため業務中に怪我をするリスクもあります。

そのような事業主等のもしものに備えるために、労災保険には「特別加入」という制度が設けられています。



労災の中小事業主等の特別加入の対象となるのはどのような者ですか？



対象者としてまず挙げられるのは「事業主」です。ただし常時使用する労働者数が業種により一定数以下(※)である必要がありますので注意しましょう。

※金融・保険・不動産・小売業：50人以下／卸売・サービス業：100人以下／その他：300人以下

その他「事業主以外の役員」や「事業主と同居の家族従事者」も特別加入の対象となります。

尚、家族従事者となるのは原則として以下のいずれかに該当する場合です。

- ①同居の親族の他に従業員がいない
- ②同居の親族以外に従業員はいるが、就労実態、労働時間などが他の従業員と同様であったり、賃金がそれに応じて支払われていない(労務管理上の取り扱いが他の従業員と同じではない)



労災特別加入の保険料はどのように決まりますか？

また、もしもの時に受けられる給付内容はどのようになっていますか？



保険料は 特別加入者が加入時に個別に選択する「給付基礎日額」により決定します。

給付基礎日額は現在、3,500円、4,000円、5,000円、6,000円……22,000円、24,000円、25,000円の16種の日額があります。 **保険料 = (給付基礎日額 × 365日) × その事業の労災保険料率** となります。

国の労災保険は、事業の危険度によって労災保険料率が設定されています。特別加入もその事業の労災保険料率を使います。補償額に対して保険料が安いのですから活用しない手はありません。ただし、あくまでも労働者性のある業務中の事故に限ります。

給付内容については通常の従業員の方々が受けられる内容と同じです。医療機関での治療費はその全額が補償され、病気や怪我で仕事ができない際に給付される休業補償や、怪我等により障害が残った場合や、加入者の死亡時に遺族に給付される年金や一時金の仕組みも同様です。

ただし、通常の従業員に休業・障害・死亡といった時に給付される金額は、被災者の「平均賃金」で決定されるのに対して、特別加入者については「給付基礎日額」が基準となります。「給付基礎日額」は選択できますが、ご自身の年収を365日で割った額に近い日額を選ぶのが現実的です。(それを基準に補償が計算されるため、低い給付基礎日額で加入すると補償が十分でなくなってしまうので留意してください。)

労災特別加入するには、労働保険事務を「**労働保険事務組合**」に委託することが要件となっています。

エールを通じて労働保険事務組合(神奈川SR経営労務センター)の会員となって、労災特別加入することができますので、希望される企業様は4月からの新年度に向けて、ご連絡ください。

今月のエール

時間外労働削減チャレンジ！連続達成しました！



社内勉強会。今年の法改正をふまえた実務と事例共有をしました。



YELL 内のチームビルディング。
柔軟な思考と自分と他人のもつ情報をしっかり合わせないと答えが出ない難題をどうクリアするか？
体験してみたいという企業様はぜひご参加ください！



情報共有を密にし、チームで業務をカバーするという意識をもって取り組んでいます。

新人事制度社内説明会



鎌倉が創設からこれまでのエールを語りました

代表と幹部でつくったエールの5カ年計画。描いた未来を創るために人事制度を刷新しました。メンバーの成長を支援し、私たち自身が『働く』を『楽しく』を体現するための挑戦が始まります。
顧問先企業様の人事制度構築もお手伝いさせていただいております。
人事制度の構築を検討の企業様はエール担当者までお問い合わせ下さい。



2024年のエールはどうなるか、、、

新春キャンペーンのお知らせ



行動傾向分析 診断対象者の行動スタイルに関する評価です。仕事に取り組むにあたっての行動傾向の予測

| | | | |
|-----|----------------|---|--|
| 傾向1 | 明るくて気配りができる | B | <div style="width: 80%; background-color: red;"></div> |
| 傾向2 | まじめに根気強く取り組む | B | <div style="width: 80%; background-color: red;"></div> |
| 傾向3 | 成果に向けて前向きに努力する | C | <div style="width: 60%; background-color: red;"></div> |
| 傾向4 | 計画的に物事を進める | A | <div style="width: 90%; background-color: red;"></div> |

適性診断ツール “パーソナリティ診断”を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、1社3名様まで無料でご提供します。この機会にぜひお試しください。詳細は同封チラシを参照下さい。
(パーソナリティ診断は、通常1名 2000円(税別)でご提供しています)

編集後記

文責：天方

中国・武漢で発生し、日本でも影響が出ている新型コロナウイルスの労務対応のお問合せをいただくようになりました。経済面も、東京オリンピック・パラリンピックへの影響も心配です。
過去の新型インフルエンザの際の労務対応からご参考になる資料をピックアップして、ご案内しておりますので、ご希望の企業様はご連絡ください。(鈴木)