



YELL・Spirits

2020年3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 ●セミナー資料配布・セミナーのご案内 ●新型コロナウイルス感染症～企業の対応と労務管理～
- 従業員の定着率を上げる環境づくり ●エールからのお知らせ ●今月のエール ●スタッフコラム

鎌倉です。

新型コロナウイルス感染症の感染防止を目的として、突然に小中高が休校となったことを受け、エール内においても介護を抱えるメンバーに限定的にスタートしていたテレワークを、どこまで広げられるかを模索しています。社内ミーティングもZOOMに切り替えて行うなど、できることを試しています。

横浜の公立学校は3月3日から臨時休校となりました。学校だけでなく、図書館や塾も多くが休みとなり、子供一人で家にいさせたとしても、朝から晩までどのように時間をすごさせたらよいのかは悩ましく、日々の預け先が確保できなければ通常どおりの時間を勤務できなくなる方も多いかと思えます。政府は、小学校等に通う子の保護者が休む場合について、

企業が有給休暇とは別に特別休暇(2月27日～3月31日までに取得した休暇)を与えた企業に対して8330円/日を上限に助成金を用意することを打ち出しましたが、業務をまわさなければならない企業の影響は大きいですよね。従業員ひとりひとりのおかれている状況は様々であり、人的余力のない中小企業こそ、経営者の判断で、子連れ出勤やマイカー通勤、柔軟な時間の融通など、個々に合わせた柔軟な対応ができることも強みではないでしょうか。

緊急時には優先順位が大きく変化しますので、組織が前例や慣習に捕らわれずに、動ける部分もあります。自社の持っているリソースから柔軟に考える。見切り発車でOK、まずやってみてから不具合を修正する。日頃なかなか進められずにいたものも危機下だからこそスピーディーに実現できたり、新たな機会になることもあるかもしれません。

大切なことは、不安な情報が飛び交い、経済が縮小していく中で、緊張している職場を、正しい情報を共有し、できるだけ安全な場所にし、互いの信頼・協力関係を損なわず、知恵を出し、一致団結して事業を安定的に継続できるようにもっていくことではないかと思えます。

一方、現状において、新型コロナウイルスの影響で部品の調達が止まった、派遣先がなくなった、元請けが閉鎖されたので入場できない、などのご相談も寄せられるようになっていきます。顧問先企業様の新型コロナウイルス感染症の影響により、緊急の対応、休業等のご相談、雇用調整助成金のご相談がある場合には、弊社も時間外の緊急相談(事前にご予約ください)に対応させていただいておりますので、ご活用ください。



分身ロボット orihime

2020年激変する法改正確認セミナーの資料をご提供します。

先月、顧問先企業様のための法改正セミナーを川崎信用金庫様にて開催させていただきました。この度、ご参加を見送られた企業様でセミナー資料送付のご希望がございましたら、エールの担当者までお気軽にお声かけ下さい。



“人のための組織作りを考える”

3月12日 16～18時 懇親会はありませぬ
※18日以降WEB配信で受講いただけます。

組織と人の幸せな関係性を考える

株式会社ジェイフィール

代表 高橋克徳氏

会費 5千円ハローワーク横浜 10F



新型コロナウイルス感染症～企業の対応と労務管理～

連日、ニュース等で新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に関する報道が行われています。感染拡大に備え、企業も対応を急がなければなりません。新型コロナウイルスへの対応・対策等について特集します。

1. 企業が検討すべき対応

① 従業員に適切な行動基準を徹底する

完全に予防・対策をとることはできませんが、次のような行動の徹底を従業員に求めることが重要です。

- ◆ 社屋に入館する際の手指のアルコール消毒の徹底
- ◆ 通勤でマスク着用していた場合は、会社の入口で廃棄する。（そのまま社内で使用しない。）
- ◆ マスクは清潔に保たれた新品を使用し、正しく着用する。
- ◆ 就業時間中も適宜、手洗いを徹底する
- ◆ 発熱、咳、全身倦怠感等の症状が出た場合には、出勤しない
※「37.5 度以上の発熱が 4 日以上続く」は疑われる基準。発熱などの症状がある場合は、無理をせず、出勤しないように伝える。
- ◆ 体調不良時の検温の徹底
- ◆ 勤務中に発熱、咳等の症状が出た場合には躊躇なく上司に相談する
- ◆ 糖尿病や高血圧症、その他治療中の人は早めに主治医に発熱等を感じた場合の対応について、相談しておくように促す
- ◆ 同居家族が発熱等を生じた場合には自宅からまず電話連絡する
- ◆ 不要不急の外出を避ける

上記の行動を徹底してもらうための会社の準備としては、社屋の入口にアルコール消毒剤、マスクを廃棄するためのごみ箱の設置、手洗い・咳エチケットポスターの社内掲示等が考えられます。

厚生労働省作成 感染症対策のチラシ 下記よりダウンロードできます →

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000593493.pdf>



② 感染拡大防止対策をとる

すでに何らかの対応をとられている企業も多いかと思いますが、出勤可能な従業員を減らさないための感染防止策をとることが基本です。

- ◆ 発熱等の風邪症状がある従業員が休みやすい環境の整備
- ◆ 病気休暇制度の整備
- ◆ 時差出勤、テレワーク、フレックスタイム制の導入
- ◆ マイカー通勤の許可、自転車・徒歩通勤の推進
- ◆ 出張の禁止・制限
- ◆ 社員食堂の利用禁止、時差利用
- ◆ イベント・会議の縮小・禁止、テレビ電話会議システムの利用
- ◆ 海外旅行へ行く際の渡航先の事前報告の義務付け
- ◆ 社内清掃・消毒の徹底

③ 従業員が感染した場合、濃厚接触者となった場合の対応を決めておく

感染がわかってから、検討するのでは対応が遅くなってしまいます。対応を検討している間に、取引先に訪問したり、接客対応するということが起こってしまわないよう、事前に下記を検討します。

- ◆ 感染または濃厚接触者となった場合の報告先・方法
- ◆ 従業員が感染した場合の休業等の措置
- ◆ 従業員の家族が感染した場合の出勤停止措置
- ◆ 従業員、取引先との緊急連絡体制の確立
- ◆ 休業時の給与・有給休暇の取り扱い
- ◆ 感染拡大時の業務体制

2. 労務管理Q&A (参考: 厚生労働省 新型コロナウイルスに関する Q&A **に加筆**)

Q1 新型コロナウイルスに感染した労働者を休業させる場合、休業手当はどのようにすべきか？

新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当せず、**休業手当を支払う必要はありません。**

通常の病気と同様に、有給休暇があれば有休を使うことが多いでしょう。なお、無給の場合には、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

Q2 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要か？

風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)がある場合には、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にお問い合わせください。現時点では新型コロナウイルス感染症以外の病気の方が圧倒的に多い状況であり、インフルエンザ等の心配があるときには、通常と同様に、かかりつけ医等にご相談ください。

発熱している労働者は厚生労働省が示す蔓延防止のための対策に自宅療養を勧めていることから考えても、本人に有給休暇を消化するか意向を確認し、有給休暇を消化しないのであれば欠勤となります。

Q3 従業員の同居家族が感染し、従業員を休業させる場合は、休業手当を支払う必要があるか？

平成21年の新型インフルエンザ流行時の厚労省の見解では、家族が感染し、濃厚接触者であることにより**保健所による協力要請等により休業させる場合は**、「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、**休業手当を支払う必要はない**とされています。

新型コロナウイルスは法令上、就業制限の対象にはなっていませんが、同居家族が新型コロナウイルスに感染した場合も、感染力や毒性が未だはっきりしないという状況下にある以上、他の労働者への安全配慮義務の観点から休業させざるを得ないと考えられ、休業手当を支払う必要はないという解釈もなりたつと考えられます。



Q4 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいか？

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

また、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならないとされています。

休業手当の支払いについて、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、個別具体的に判断する必要があると考えられます。

2月28日さらに緩和！

新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整助成金のさらなる特例

雇用調整助成金とは…

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に休業手当、賃金等の一部を助成するものです。リーマンショック後の製造業で多く活用されていた助成金ですが、特例により新型コロナウイルスの影響に伴う休業の場合に活用できるようになったところですが、2月28日にさらに要件が緩和されました。

【これまで特例の対象となる事業主】

日本・中国間の人の往来の急減により影響を受ける事業主であって、中国(人)関係の売上高や客数、件数が前売上高等の一定割合(10%)以上である事業主が、従業員を休業等させる場合

【拡大後に特例で対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主が、従業員を休業等させる場合

【特例措置の内容】 ※休業等の初日が令和2年1月24日～令和2年7月23日までの場合に適用

- ① 休業等計画届の事後の提出が可能(5月31日までに提出すれば休業前に提出されたとされる)
- ② 生産指標の確認対象期間を3ヶ月から1ヶ月に短縮
(販売量、売上高等が前年同期に比べ10%以上減少していれば要件を満たす)
- ③ 最近3ヶ月間の雇用保険被保険者数+派遣受け入れ労働者数が対前年比で増加していても助成対象とする
- ④ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とする

【助成内容と受給できる金額】

休業を実施した場合の休業手当の2/3(大企業1/2) ※対象労働者1人1日8,335円が上限

教育訓練を実施した場合は1人1日あたり1200円加算

★上記以外にも支給要件がございます。検討される場合は、エール担当者までご連絡下さい。

3. 感染防止に向けた柔軟な働き方

① 時差出勤

時差出勤は1日の所定労働時間を変えず、始業・終業の時刻を変更することです。導入には、始業時刻のパターンと勤務パターンの決定方法・時期、時差出勤の対象者を検討します。

② フレックスタイム制

フレックスタイム制は、総労働時間を定め、各日の始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度です。1日の労働時間帯に、必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)を定めます。フレックスタイム制の詳細や導入の手続きに際しては、ご相談ください。

③ テレワーク、在宅勤務

厚生労働省では、テレワークに関連する情報を一元化した『テレワーク総合ポータルサイト』を設け、テ

テレワークに関する相談窓口、企業の導入事例紹介などテレワークの導入・活用に向けた各種情報を掲載していますので、こちらのサイトが参考になると思います。 → <https://telework.mhlw.go.jp/>

テレワーク時にも労働基準関係法令が適用されますが、労働者が通常の勤務と異なる環境で就業することになるため、労働時間管理などに留意する必要があります。

現在の状況下では、最低限必要な環境整備と、ルールを定め、トライアルしてみるということも有効です。

導入しやすい部署や管理職等一部の従業員で試し、導入が可能か、どのようなルールが必要かを検討していく方法もあります。



厚生労働省 テレワーク総合ポータルサイト



導入を検討していますが、緊急時に限らず、そもそもテレワーク導入のメリットはどんな点でしょうか？



(企業)
①生産性の向上・人財の確保
②オフィスコストの削減 ③事業継続性の確保

(従業員)
①ワークライフバランスの向上
②女性・高齢者・障がい者などの就業促進

(企業) …テレワークが可能になれば、住んでいる地域などに制限されず幅広く人材を確保できます。また、家賃や光熱費などの固定費、通勤手当やペーパーコストなどを抑えることもでき、今回の新型コロナウイルスのように感染症の流行や非常災害時等も影響を最小に抑えることが可能です。

(従業員)…首都圏の通勤時間は45分～1時間程度の方が最多といわれています。通勤時間がなくなれば1日1時間半～2時間自分の時間ができ、勉強やスキルアップ、新たなチャレンジ、家族との時間などに充てることができ、育児・介護などを抱える方でも就業しやすくなります。

★テレワークに向かない仕事もちろんありますし、従業員によっては在宅では仕事をしにくい方もあるでしょう。しかし、柔軟で多様な働き方を選択ができる環境を用意できれば会社にとってもメリットがあります。

① **業務の棚卸を行う**

現状において在宅でできる業務・できない業務に区分して、できない業務に関しては手順の改善やシステムの導入等で対応できないかを検討しましょう。

② **小規模から始める**

特定の部署や人を絞ってトライアルを設け、徐々に適用範囲を広げていくことは有効です。無理に全体とせず、小規模から横展開し、成功体験を広げていくのもやりやすいでしょう。

③ **クラウド機器の積極活用**

Webカメラで会議への参加や相互の様子が分かるようにしたり、出退勤やPCログ管理を見える化するなどの対応を検討します。『職場と同じ環境を職場外で作れるか』という視点で検討しましょう。

④ **教育体制の確立**

出勤との組み合わせや、教育を受けさせる等、教育体制を検討します。

⑤ **社内ルールの整備**

以上のような事項を実行と検証をしつつ、ルールを確立し就業規則等に落とし込んでいきます。

従業員の定着率を上げる環境づくり

昨年9月から12月にかけて有効求人倍率が1.51倍(厚生労働省調査)で横ばいが続く中で、まだまだ人手不足でお悩みの企業様が多いかと思えます。せっかく採用した従業員がすぐに辞めてしまう、というお話を多く伺い採用後の「人材の定着」が重要な課題であると感じます。

厚生労働省の平成30年「若年者雇用実態調査」の一環で行われた若手従業員の転職意識に関する調査に対し、20代前半では3人に1人が転職を考えているという結果が報告されています。

こうした中で、せっかく採用した従業員の定着率を上げるためにはどのような対策が必要なのでしょうか。

対策をするためにも「離職を考える理由」から考えてみたいと思います。

エン・ジャパン株式会社の調査によると、2人に1人の転職者は、本当の理由を企業に伝えていないことがわかっています。さらに企業には伝えない「本当の転職理由」としては下記が挙げられています。

転職理由	本当の転職理由
1位 仕事の領域を広げたい (68%)	1位 報酬をあげたい (57%)
2位 専門スキルや知識を発揮したい (59%)	2位 上司と合わない (48%) 職場の人間関係が合わない (48%) 評価に納得できない (48%)
3位 会社の将来に不安を感じる (28%)	3位 会社の将来に不安を感じる (37%)

3位の「会社の将来に不安を感じる」という点においては、社会や経済状況に応じて変動する面でもあるため対策できかねる部分もありますが、自社で対策を講じるのであれば「会社に対する信頼向上」を図ることで対策できる可能性があります。また、2位は同率で3つの項目が挙げられていますが、やはり「人間関係」の影響の大きさを感じます。1位の「報酬を上げたい」という答えに対して、従業員にとっては生活と深く関わる部分ですが、すぐに対応するのは難しいこともあります。

ではこうした理由での離職を防止するための取り組みを2つご紹介致します。

1. 密なコミュニケーションで不安を早期に解消する。

●メンター&メンティー制度(エルダー制度)

新入社員や若手社員に対し、所属に関わらず年次の近い社員が「気軽に相談できるパートナー」としてサポートをする仕組み。

●社内グループウェアやコミュニケーションツールの活用

ChatWork や Slack といったビジネスチャットツールにおいて業務上のコミュニケーションはもちろん「雑談」や「共通の趣味」をトピックスとしたグループチャットを活用することで密なコミュニケーションがとれる。

2. 評価制度を整えて仕事にやりがい・達成感を感じられる環境を整える

「報酬を上げたい」という答えの中には、「自分の仕事に対する評価の不満」も含まれていると考えます。そうした不満を解消するためには、従業員一人ひとりの役割を明確にし、その役割に対して適正なフィードバックがある環境づくりが対策の一つとなります。

メールでもコミュニケーションを活発にするため、「メンター・メンティー制度」を導入しています。

また人事制度についても新たにバージョンアップしました。新規採用も重要ですが、既存の社員に対しての定着する環境づくりはとて大切で。弊社の試行錯誤もお伝えして参ります。

文責:天方

お知らせ



事務手続きの際に注意ご注意ください！

自社で労働・社会保険手続きや給与計算をご対応されている企業のご担当者様へ3月よりご注意いただきたい事項をまとめました。
ご確認、ご対応をお願い致します。

◆3月分より変更になります！！

健康保険料率・介護保険料率について

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げ・据え置きと対応が異なり、神奈川県は引き上げ、東京都は引き下げとなります。また、介護保険料率は全国一律に1.73%→1.79%に引き上げられます。給与計算の際はご注意ください。

都道府県	令和2年2月分まで				令和2年3月分以降			
	介護保険該当しない		介護保険に該当する		介護保険該当しない		介護保険に該当する	
	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分
神奈川県	9.91%	4.955%	11.64%	5.820%	9.93%	4.965%	11.72%	5.860%
東京都	9.90%	4.955%	11.63%	5.815%	9.87%	4.935%	11.66%	5.830%

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なりますので、ご加入の健康保険組合にご確認ください。

雇用保険資格取得および喪失の際に、在留カード番号の記載が必要となります

雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届け出において、在留カード番号の記載が必要となりました。3月1日以降に雇用保険資格取得および喪失の際は、在留カードに記載されている12桁の在留カードの番号をお知らせ下さい。

雇用保険：これまで免除されていた65歳以上の保険料控除が4月より始まります

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。

健康保険の被扶養認定における国内居住要件が新設されます

4月以降は扶養異動の手続きの際に原則国内居住要件の確認が必要となります。

ただし、一部例外もございますのでお手続きの際はご注意ください。

メールからのお願い

◆退社・扶養異動のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。(健康保険証は弊社が手続きしてから発行まで2週間ほどかかります。)また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご送付下さい。

◆賃金台帳送付のお願い

労働保険の年度更新準備のため、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳を弊社までお願いします。

文責:西田

お客様各位

＜時間外労働等改善助成金の特例発表について＞

時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）の特例について

- 本年度の時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）については、助成金の受付を既に終了している。
- 他方で、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、テレワーク導入や特別休暇の規定整備は急務である。このため、既存のコースの要件を簡素化した上で、時間外労働等改善助成金に特例的なコースを新たに設け、速やかに特例コースの申請受付を開始することとする。
- 特例コースについては、令和2年2月17日（※）以降に行った取組については、交付決定を行う前であっても、特例として助成の対象とすることとする。
※新型コロナウイルス感染症についての相談・受診の目安をとりまとめ、大臣が会見でテレワーク等の積極的取組を呼びかけた日

	テレワークの特例コース	職場意識改善の特例コース
対象事業主	新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主	新型コロナウイルス感染症対策として休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主
助成対象の取組	・テレワーク用通信機器の導入・運用 ・就業規則・労使協定等の作成・変更 等	・就業規則等の作成・変更 ・労務管理用機器等の購入・更新 等
要件	事業実施期間中にテレワークを実施した労働者が1人以上いること	事業実施期間中に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること
事業実施期間	令和2年2月17日～令和2年5月31日	
支給額	補助率：1/2 1企業当たりの上限額：100万円	補助率：3/4 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成 上限額：50万円

なお、新型コロナウイルス感染症につきましては政府より随時情報が変更となる可能性がございます。エールでも最新の情報発信に努め、今後も下記の方法にて情報発信してまいります。そちらもご確認いただけますようお願いいたします。

- ・メールマガジン
- ・Mykomon電子会議室
- ・Facebook（以下のQRコードをご活用下さい。）



※メルマガ配信希望の方やメールアドレス変更をされる方は担当者までご連絡ください。