



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2020年4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
- 休業と雇用調整助成金
- 新型コロナ関連特例措置
- 有期雇用労働者の雇い止め留意点
- 事業継続計画（BCP）
- 今月のエール
- 雇用保険料率
- コロナ対応の方針
- スタッフコラム

鎌倉です。新型コロナウイルス拡大の中、海外からの部品の調達が止まっている、派遣先の仕事なくなった、店舗を半分に縮小したい、海外の動きが止まり社員にさせる仕事がない などのご相談が弊社に連日寄せられています。

状況も日々動中で、先がなかなか見通せず多くの企業様が不安の中にあると思います。

政府も経済対策を次々打ち、施策の詳細についても変化していますので、弊社からも最新情報の提供に努めさせていただきます。新型コロナウイルス対応のページを弊社ホームページの中に設けましたのでご活用ください。

顧問先企業様において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、解雇等のご相談、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。休業手当の補填の助成金として、**雇用調整助成金**がありますが、この原稿を書いている4月1日時点で4月1日から6月30日までの期間はさらなる特例で要件が緩和されました。（状況により延長やさらなる改定もありえます。また実務上の詳細を待っている部分もありますが、近日中に公表されると思われます。）雇用調整助成金はお問い合わせを多くいただきますので次ページに概要のみ掲載しておりますが、前提となる手順を案内します。① まずは従業員への説明と同意です。従業員に説明して、労働者の過半数代表を選出します。コロナで大変な状況について休業の趣旨を説明し、休業期間と休業日を決めます。全員一斉でなくても構いません。休業手当の額（支給割合）などを決めます。

② 労使協定に過半数代表のサインをもらいます。事前に都道府県労働局またはハローワークに休業計画の事前届が原則ですが、コロナ特例の場合、初回だけは休業後に提出することが可能です。もう休業している、という場合でも間に合います。次回以降については事前届出がない休業は助成金の対象にはなりませんので注意してください。また、変更がある場合も事前に変更届が必要です。判定期間（賃金締め切り期間）ごとにその末日の翌日から2か月以内に、労使協定通りに休業が行われた場合に助成金があります。締切を1日でも過ぎるとアウトなので留意してください。

給与計算を間違いなくやっていないと、後で面倒なことになるので注意してください。残業単価とか、休みの数とか、あたりまえの部分がきっちり計算されていること、働いていない日について控除計算し、休業手当は労使協定に定めた通り、間違いなく払うことが前提です。詳細が発表になりましたら弊社ホームページに申請概要と計画届の方法、支給申請の動画をUPできるようにします。コロナの影響は長引くことが予想されます。時間軸があるので、それぞれに決断を迫られていると思います。目の前にいろいろな問題があると思いますが経営者が未来をみていないと従業員さんが不安になります。こんなときだからこそ、社長は顔をあげて、やるべきをやるのが大事だと思います。私たちがサポートしてまいります。

コロナショック対応緊急セミナー（後日、動画配信対応） 特別融資の実際とコロナ関連助成金等について

日時：2020年4月15日（水）14時30分～15時30分

15時30分～相談をお受けします

場所：横浜総合事務所会議室（ハローワーク横浜 10F：関内）

講師：横浜総合事務所×社会保険労務士法人エール

費用：無料

こちらのセミナーは感染症予防のため人数を制限して行います。なお、顧問先企業様でご希望の方には後日動画にてご覧いただくことができます。ご希望の企業様は、エール遊佐・天方にご連絡ください。

“未来創造塾 2020年度” 年間会員の募集

4月からの月1回の経営者・幹部の勉強会です。

（年間会員様は、5,000円×12＝6万円→3万円 となり大変お得です）※1回ごと（5,000円）でもご参加いただけます。ぜひ、年間の講義内容・講師をご覧いただき、お申込みください。

後日、動画配信も対応しています

「休業」と雇用調整助成金のコロナ特例

新型コロナウイルス感染症により、事業活動に大きな影響が及んでいます。エールにも連日、休業等に関するお問い合わせをいただいています。やむをえず従業員を休業をさせなければならなくなった時、実務上どのような対応が必要となるのかについて、解説します。

1.休業手当について

労働基準法第26条の定めにより、会社の都合により休業をさせる場合（使用者の責に帰すべき事由による休業）は、休業期間中、労働者にも休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いが必要です。では、問題は新型コロナウイルス感染症の対策で国や自治体から出された要請に応じる形であった場合に、「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるのでしょうか。

もし、国や自治体の「要請」が法的根拠を伴って強制力をもっている場合は「使用者の責めに帰すべき事由」とはならないでしょう。その場合には、法的には休業手当の支払い義務はありません。

しかし、現時点（原稿を書いている4月1日時点）で行われている「要請」は法的強制力をともなわないもので、あくまでも「お願い」にすぎないため、「要請」を根拠として休業するのは経営判断とされ、使用者の責めに帰すべき休業となります。

2.休業手当の計算方法

休業期間の給与は、具体的にどのように考えるのでしょうか。考え方は次のとおりです。

- ① 休業日はあくまでも勤務していませんので、休業日については無給として計算します。
計算方法としては、休んだ日数分を控除する、あるいは日割支給で出勤日数分を支払う等の方法があります。具体的には、自社の就業規則・賃金規程の欠勤控除の計算式をご確認下さい。
- ② 休業日に対して、休業手当（平均賃金の60%以上）を支給する。平均賃金の6割以上支払われていればよいので8割や9割、10割ということでももちろん構いません。

＜労働基準法第26条（休業手当）＞

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その**平均賃金の100分の60以上の手当**を支払わなければならない。

《休業手当を算出する際の平均賃金の計算方法》

平均賃金を算定すべき事由の発生した日の前3カ月間に、その労働者に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額。

（賃金締切日がある場合、起算日は直近の賃金締切日から3か月間で計算）

【例】休業させた日：3月23日 賃金締切日：毎月末日

月	対象期間	暦日数	基本給	諸手当	残業手当	総支給額
2月分	2/1～2/29	29日	200,000円	30,000円	5,000円	235,000円
1月分	1/1～1/31	31日	200,000円	30,000円	12,000円	242,000円
12月分	12/1～12/31	31日	200,000円	30,000円	10,000円	240,000円
合計		91日	600,000円	90,000円	27,000円	717,000円

上記の平均賃金＝717,000円÷91日＝7,879円12銭（※銭未満の端数は切捨て）

★賃金の一部または全部が、日給制、時給制、または出来高給制の場合には、最低保障額がありますが、ここでは割愛します。

この6割＝4,728円/日 以上を休業手当として支払う必要があります。

3.雇用調整助成金のコロナ特例

業績悪化により事業を縮小する事業主が休業手当を支払って、雇用を維持する企業に支給される“雇用調整助成金”は以前からありました。

しかし、今回、新型コロナウイルスで、この要件が大幅に緩和されました。

【雇用調整助成金の概要】 景気の変動、産業構造の変化その他の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、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持する場合に助成されます。

【主な受給要件】 **2020.4.1～2020.6.30 まで特例措置・要件緩和**（以下は緩和後の内容です）

- ・売上高又は生産量などの事業活動を示す指標が、最近 1 か月間の月平均値が前年同期に比べて 5%以上減少していること。
- ・本来は事前に計画届を出さなければならないが、6 月 30 日までであれば休業後であっても休業の計画届の提出可（事後提出も可能）
- ・労使協定を締結した上で所定労働日に労働者を休ませ、休業手当を支払ったこと。

助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※ 対象労働者1人あたり 8,330円が上限です。（令和2年3月1日現在）	2/3 解雇等を行わない場合は 3/4	4/5 解雇等を行わない場合は 9/10
教育訓練を実施したときの加算（額）	（1人1日当たり） 1,200円 ←拡充の予定あり 詳細はまだ	

※雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象に（4/1～6/30 まで）

雇用調整助成金の受給要件を緩和する特例措置が取られ、次々に情報が更新されている状況です。申請時の要件等は、厚生労働省のホームページにて最新情報をご確認ください。

エールからのお知らせ

■助成金申請をご検討の企業様へ

助成金申請にかかる動画を弊社ホームページ内で公開しています。

新型コロナウイルス関連のご支援



▲エールの HP のトップページにある赤いボタンよりアクセスいただけます▲

コロナウイルス感染症の影響を受け助成金申請をご検討の企業様に向けて、自社内で迅速に申請が行えるよう緊急で下記の動画を作成しました。

- ・新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース助成金 申請方法
- ・新型コロナウイルス感染症対応の小学校休業等助成金 申請方法

※雇用調整助成金につきましては、近日中に UP 予定です。

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例等について

新型コロナウイルス感染症の影響により、特例の取扱いが次々と発表されましたのでご案内します。

■ 1年単位の変形労働時間制 変形労働時間の途中での変更や労使協定の解約が可能に。

次の①及び②に該当する場合には、制度の途中であっても労使協定を締結し直すことが可能となります。

- ①新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に変形労働時間制を実施している事業場
- ②新型コロナウイルス感染症の対策が求められることに伴い当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難になったため、労働日数や総労働時間の変更、または労働日や労働時間の配分の変更等の対応をする事業場

※労使協定の変更や解約については、その内容について労使で良く話し合ってくださいことが重要です。

原則 1年単位の変形労働時間制は、業務の繁閑に計画的に対応する制度のため、本来は労使の合意があっても、対象期間の途中で、あらかじめ定められた労働日や労働時間を変更したり、労使協定を解約することはできません。

■ 36協定の特別条項 36協定に明記されなくても臨時的な残業が可能に。

繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症の影響によるものである場合には、36協定に明記されていなくても、臨時的な特別の事情がある場合の理由として認められることが明確化されました。

原則 特別条項の運用について、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要が有る場合」を出来る限り具体的に定める必要があります。

■ 傷病手当金 医師の意見書を添付できない場合でも事業主の証明により傷病手当金の申請が可能に。

新型コロナウイルス感染拡大を防ぐため、発熱などで自宅療養をするなどやむを得ない理由により医療機関の受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合でも申請が可能です。

※支給申請書に事情を記載し、事業主が当該期間、被保険者が療養のため労務に服さなかった旨を証明

原則 傷病手当金を申請する為には、業務外の事由による病気やケガなどで仕事に就くことが出来ない状態であることを判定するため、療養担当者による意見書の記載が必要です。

■ 健康診断の実施 定期健康診断等の実施時期を令和2年5月末まで延期しても良いことに。

雇入れ時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断は、実施時期を令和2年5月末までの間で延期しても良いことになりました。

※ただし特殊健康診断等については、従前通り法令に基づく頻度での実施が必要。

原則 定期健康診断 1年以内ごとに1回
特定業務従事者 該当業務に従事することになったとき、6ヶ月ごとに1回

■ 安全委員会等の開催

令和2年5月末までの間、テレビ会議による会議形式や開催の延期など弾力的な運用が認められました。

■ 厚生年金料等の猶予制度

事業所の経営状況等に影響がある場合に、厚生年金保険料等を分割納付できる可能性があります。

■ 無利子・無担保融資

中小企業の資金繰りを支援するため、実質的に無利子・無担保で融資を受けられる特別の貸付制度
問い合わせ先 日本政策金融公庫・沖縄振興開発金融公庫

文責：西田・増田

有期雇用労働者の雇い止めの留意点

コロナウイルスによる事業経営への悪影響が長期化すれば、経営を維持するためにやむを得ず人員の削減を検討せねばならない状況が増えると想定されます。

その場合、無期雇用の正社員を解雇する以前に、まず有期雇用としている契約社員やパート等の契約更新を行わない「雇い止め」を検討する企業もあるかと思います。正社員の解雇と比べ、パート等の雇い止めは容易と思われがちですが、押さえるべきポイントについて取り上げます。

【有期雇用契約・雇い止めに関するルール】

- ① 雇用契約書等に記載するなどして、「契約期間」「契約更新の有無」「更新の判断基準」を労働者に明示する。
- ② 有期雇用契約の更新が空白期間なく、その都度、書面にて締結されている。
- ③ 「1年以上継続雇用している」、または、「3回以上の契約更新されている」労働者には義務となる、契約を解除する **30日前までの『雇い止めの予告(解雇予告)』**を行う。
- ④ 更新をしない場合、その理由に「客観的にみての合理性」と「社会的にみての相当性」がある。

ここには注意！

法的な義務は③の通りですが、実務上は義務の対象者か否かを問わず、雇い止めをする場合はなるべく早めに伝達するよう心掛けることが重要です。

⇒突然の雇い止めはやはり労使の軋轢を生みやすいため

・契約更新することの伝達が口頭に留まっており、またそれが繰り返されていると、有期雇用契約が実質的に形骸化していると判断されやすくなります。

⇒その雇用が無期雇用契約であると見なされる可能性が高まります。

・新型コロナウイルス感染症の影響による「特別労働相談窓口」が各労働局に設けられ、そこには実際に雇い止めとなった労働者からの相談事例が増えてきています。

⇒法令に則った丁寧で慎重な対応の重要性が増しています。

今回のコロナウイルスの猛威による影響は上記ルール④にあるような合理性や相当性はあると判断されやすいといえます。

ただ、雇い止め以外の経営努力の有無、また、労働者の一部だけを雇い止めするのであれば、その選定には合理性が求められることとなりますので、その点留意しましょう。

文責：加藤

令和2年度の雇用保険料率について

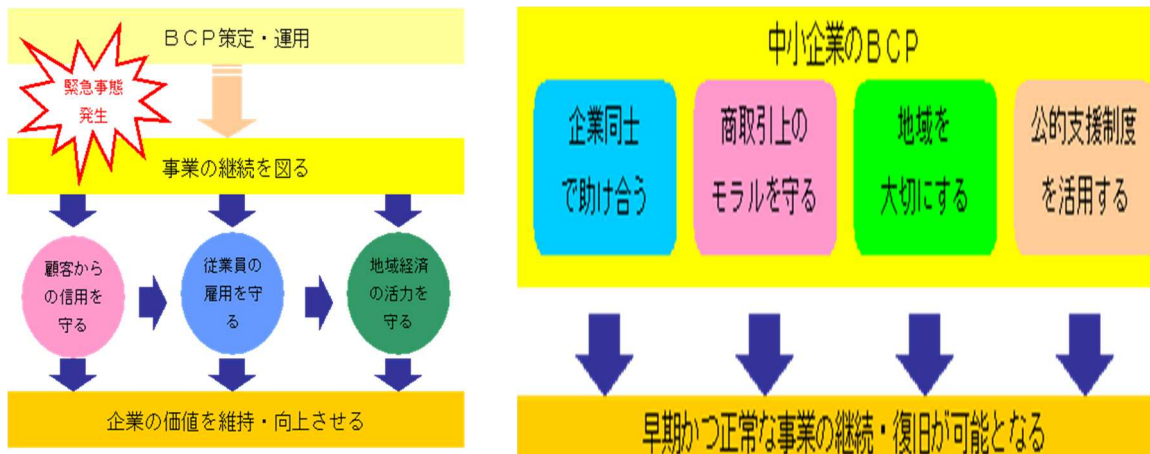
「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が令和2年3月31日に国会で成立しました。
令和2年4月1日から令和3年3月31日までの雇用保険料率は令和元年度から変更ありません。

緊急時に備え、事業継続計画（BCP）策定を

◆事業継続計画（BCP）とは

新型コロナウイルス感染症の流行により、店舗施設の休業や工場操業停止など企業活動に多大な影響が出ています。そんなとき役立つのが、**事業継続計画（Business Continuity Plan。以下、BCP）**です。

BCPとは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃、感染症の蔓延などの緊急事態に遭遇した場合に、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続・早期復旧を可能とするため、緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。



◆策定手順と留意点

策定するにあたり、どのように進めるべきか考える必要があります。

- ① 売り上げが減った場合に資金繰りは大丈夫か
- ② 自社にとって重要な商品はなにか？その良さは（改めて自社の現状を把握）
- ③ 重要な商品が販売できなくなるとどんな影響を受けるか？代替手段はないか
- ④ 働く人の雇用は守れるか？緊急事態を乗り越えた後についてはどうか

最初から完全な計画を目指す必要はありません。

実現可能なものから始め、緊急事態への対応力を鍛えていくことが重要です。

首都圏での新型コロナウイルスの感染者数の増加が続いている状況下ですから、まずは策定計画事例や、リーフレットなどを参考に、『いま、検討すべきことは何か』を確認し、出来そうなことから対応方法を決めておきましょう。

【中小企業庁『中小企業BCP策定運用指針』

<https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/index.html>

こちらのサイトでは中小企業の特性や実状に基づいた BCP の策定及び継続的な運用の具体的方法が、わかりやすく説明されています。

指針作成のための申請様式や策定をサポートするガイドブックなど、BCP 策定を支援するコンテンツが入手できます。

文責：鈴木

チャレンジ① Orihime 導入 やってみた！

≡ 今月のエール

小学校の休校や家庭の状況に応じて一部のメンバーが在宅勤務を交替で行っています。在宅勤務メンバーとのコミュニケーションが円滑に進むよう分身ロボット「Orihime」を活用しています。



マイク越しに直接会話ができて電話やチャットの手間が省けました。



書類を見てもらって相談もできました。



Orihime を介して ZOOM での会議にも参加中！

チャレンジ② 定例ミーティングを ZOOM でやってみた！

毎月日曜日に全社員が集まる定例ミーティング。

3月は感染症予防のため各々の自宅から Web 会議ツール ZOOM を通じて実施しました。

お互いの画面で資料共有や、部署ごとのグループ分けも瞬時にできました。

社内での活用はもちろん、お客様との打ち合わせにも活用できるようテストをしました。



未来創造塾にご登壇いただきました！

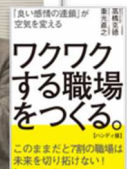
3月12日に開催致しました第110回未来創造塾に(株)ジェイフィールの高橋先生にご登壇いただきました。多様な価値観、働き方を理解し合う「人のための組織づくり」についてお話しいただきました。

新メンバーの歓迎会

新メンバーの歓迎会を行いました！上記のように ZOOM の活用やリモートワークの導入が着々と進んではおりますが「同じ場で交流する」ということの大切さも改めて感じました。



高橋先生は組織・マネジメントに関する著書を数多く執筆されております。ぜひご覧下さい！



GW休業のお知らせ

2020年5月2日(土)～5月6日(水)まで休業させていただきます

※5月7日(木)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宜しくお願い致します。

【新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴う、弊社対応の方針について】

新型コロナウイルス感染症に関する政府方針を踏まえ、当面の間、訪問・ご来社等の対面でのお打合せを自粛し、web 会議（zoom）でのお打合せを原則とさせていただきます。

利用方法等につきましては担当者よりご案内申し上げます。何卒、ご理解の程よろしくお願い申し上げます。

（緊急の対応やご相談内容により、ご要望いただきました場合はこれまでどおり対応させていただきます）

また、4月1日より一部従業員の在宅勤務を交代制で実施いたします。

人事異動時期、法改正対応、緊急相談などの業務も増えておりますので、これまでどおりご相談いただけることはもちろん、通常通り業務を行ってまいります。安定的なサービス提供に努めるためお客様への影響が最小限となるように体制をとってまいりますのでご理解のほどお願い申し上げます。

エールからのお願い

◆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。

また、被扶養者の異動手続きには、マイナンバーが必要です。

◆昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更（人事制度改定、時給→月給 など）・諸手当（通勤手当含む）変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し（月額変更届）が必要です。ご連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになることがございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

◆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いたします。

スタッフコラム



今月のコラムは“勝気なバランスー 不誠実は許さないエール人、門外が担当します。

近頃はだいぶ陽も伸び、ポカポカとした陽気な日も多くなってきましたね。東京では桜の満開宣言も発表され、私もエールへと向かう通勤の足どりが自然と軽くなっているのを感じる今日この頃です。

そういえば先日、晴れた日の朝、エールの玄関前を掃除している時に、多肉植物に花芽が上がっているのを目にしました。ふとした出来事でしたが、私はそれだけでなんだかほっこり…その日一日気分良く過ごすことができました。それからは、普段より近所の木々に目を向けるようになり、芽が沢山出ているとまじまじと見ては植物の生命力を改めて感じています。

我が家で育てているサボテンたちも開花ラッシュが続き、冬に休眠していた植物が徐々に成長期に入ってきました。陽を浴びた新葉も青々と瑞々しく、植物のやるぞ！という雰囲気、私も負けじとやるぞ！という気分になります。

最近は暗い話題がどうしても多くなってしまいがちですが、小さな幸せは意外と身近に見ることができるんだなあ実感しています。

こんな時だからこそ、日常に癒しと楽しみを見出して元気いっぱい皆様にエールを送り続けます！