



YELL・Spirits

2020年6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 ●雇用調整助成金のさらなる改定 ●押印や書類慣行の見直し（電子契約） ●パワハラ防止措置
- 新しい生活様式と職場環境・衛生管理 ●お知らせ ●今月のエール ●オフィスヨガ ●スタッフコラム

鎌倉です。

緊急事態宣言が解除され、学校も分散登校、短時間授業が始まり、商業施設や店舗も時短しながらも再開し、各種の取引がそろりと動き出し、日常生活が少しずつ取り戻されようとしています。再度感染が広まらないように気を付けつつ、新しい生活はどのようになっていくのでしょうか？ この約3か月という期間にあまりにも多くの変化があったと思います。

「働き方改革」2019年4月に労基法の改正が施行されましたが、どんなに国が法律を改正し、規制を強化しても、なかなか実態としては動かなかった（動けなかつた）ことも、コロナウイルスの感染爆発という脅威によって、この3か月間に3年くらい先の世界に……いえ、一人一人の国民の意識の大きな変化も含めたら、もっと一気に時代が進んだ印象です。多くの企業が突然の脅威にさらされ、環境の激変に、そして社内外に対して様々な対応に迫られました。「出勤したくても会社に行くことが許されない」という状況に突然、みんなが対応しなければならなくなりました。それに対応しなければ、命の危険にさらされるとなれば、多くの企業において、できない理由を並べている時間はありませんでした。

その結果、多くの企業ではやったことのないテレワークを進めることになり、社員にノートPCを用意したり、新しいシステムを最短で導入し、とにかく、場所を問わず働ける環境を短期間に用意することになりました。

そして、社員の家庭においても、学校や保育園の休校・休園といった状況が突然起こり、社員は自分と家族の在宅勤務や在宅学習できる環境整備に直ちに対応しなければならなくなりました。家庭でもWifiの接続が悪いとか、子供のパソコンが足りないとか、集中して仕事や勉強ができる部屋がないとか、家族全員が家の中にいて、どうすれば仕事と家庭を両立できるだろう？ とか、それぞれの家族にいろんな葛藤、ぶつかりあいや調整があったと思います。

普段なら、じっくり検討して、予算を組んで、優先順位をつけて、調整時間をかけてやるところを、たった3か月の間で進んでしまったのです。もちろん、ひずみが生じたり、うまくいかないところも沢山あったでしょうが、なりふり構わず、とにかく進めたからこそ進んだことがあったと思います。海に突然放り込まれたら、泳いだことがなくても泳ぐしかありません。

その中で経験したり、感じあったこと、協力しあったことは、痛みも大変なことも含めて、すごいことだと思うのです。日本中で多くの人が一斉に体験した、ということがここからの日本、そして大勢の価値観を変えていくだろうと思います。

そして生活様式や取引慣行、これまでの社会ルール、企業の在り方、働く人の価値観、事業内容や仕事の進め方も大きく変わっていく気がします。どこでも仕事できる状況はノーマルになるかもしれない。オフィスでなくても、社員がつながる方法は？ 会社と家庭はもっと一体化するかも。会社とは何か？会社に所属しているからこそできるたくさんしたこと、一人ではできない仕事、そして人とのつながりや安心感はいかえのないもの。でも、会社に居ればいい時代は終わり、自立と成果がより求められるでしょう。会社の事業目的、理念に沿って、人が寄ってくるところが「会社」になるのかもしれない。日常を取り戻すと同時に、次の世界を真剣に想像してみたいと思います。

第113回未来創造塾&ZOOM 質疑応答・コロナ関連最新の施策についての情報提供・情報交換会
(詳細は添付のご案内をご覧ください)

6月18日(木)セミナー後、18時~オンライン質疑応答・情報交換会を開催します! ZOOMでご参加ください。詳細は遊佐・天方まで。

雇用調整助成金の更なる改定

★はじめに★

雇用調整助成金は、企業が直面する危機に対応するためにめまぐるしく情報が更新されているため、下記は5月31日時点のご案内になります。最新情報は弊社メルマガ、及びホームページにて随時お届けしています。最新情報をご確認ください。

■変更点①（5月19日改正） ～平均賃金額の算定方法に特例措置による計算が追加～

助成額算定に簡素化の特例措置が加わり、以下の計算もできるようになりました。原則で計算する方が高いことが多いですが、内容により助成額が変わります。詳細は弊社担当者にご相談下さい。

①(NEW) 源泉所得税の納付書を用いて1人あたりの平均賃金を出し、これを元に算出する方法

$$\text{源泉所得税の納付書における支給額} \div \text{人員の数} \times \text{休業手当率} \times \text{助成率} = \text{助成額}$$

②(NEW) 小規模の事業主(概ね従業員20人以下)の特例 『実際の休業手当額』をもとにする方法

$$\text{実際に支払った休業手当額} \div \text{休業手当を払った人数} \times \text{助成率} = \text{助成額}$$

■変更点②（5月19日改正） ～計画届の届出が不要になりました～

本来、雇用調整助成金の申請時は事前に【休業等計画届】の提出が必要でした。しかし、コロナウイルスの影響が急速かつ甚大なものであったため、4/1～6/30までの緊急対応期間に関しては事後提出が認められていました。しかし今回、企業の負担を一層軽減するために休業等計画届に関しては提出自体が不要となっています。

★計画届を出さないと生産指標要件を満たせない場合もあります。従前のおり届け出することも可能です。

★計画届の提出が不要とされているのは6/30までの緊急対応期間に関する取り扱いです。

■変更点③（5月19日改正） ～申請期日が8月末までに延長されました～

本来、雇用調整助成金の申請期日は【支給対象期間末日から2ヶ月以内】が原則です。しかし休業の初日が1月24日～5月31日の間にある場合は特例的に申請期限を8月31日とする発表がありました。取り扱いが続々と変わる状況ですので申請期限内に提出を忘れずに。

■変更点④（5月19日改正） ～支給申請書の提出期限の緩和～

令和2年1月24日から令和2年5月31日までに判定基礎機関の初日がある休業は、令和2年8月31日までに申請ができます。

■変更点⑤（5月19日改正） ～オンライン受付システム～

5月20日より雇用調整助成金の申請がオンラインで可能になる予定でしたが、システムの不備のため、稼働延期となっています。労働局より再稼働の見込みは6月中旬を予定しているとの案内もありました。オンライン申請を検討されている企業は今後の情報にご注意ください。

★1日あたりの助成額の上限額引き上げはどうなった？

8,330円/人 → 15,000円/人)に引き上げられる予定です。上限額引き上げは、二次補正予算が通れば確定します。(5/27閣議決定され、この後6月中旬までに国会審議→確定。

事務的な詳細は雇用保険省令改正という流れになります)

★雇用調整助成金の実務に関するQ&Aなど、実務に関する最新情報をエールのHPで発信しています！

https://www.sr-yell.com/support2020/koyouchousei_list/



文責：廣底

押印や書類提出の慣行の見直し（電子契約）

新型コロナウイルスで押印の文化が見直されるかもしれません。テレワークのネックになっている押印。ハンコがいらぬ電子契約に関するテレビCMを見かける機会も増え、電子契約が注目を集めています。4月27日第6回経済財政諮問会議が開催され、安倍総理が「テレワークの推進に向けて、押印や書面提出等の制度・慣行の見直しについて、緊急の対応措置を規制改革推進会議で早急に方針を取りまとめ、IT総合戦略本部と連携しつつ、着手できるものから順次実行していきたい」と発言しています。

社会変革の必要性（デジタル化・オンライン化がカギ！）

“これまでの慣習や規制・制度等が障害となって、問題解決が進まない状況が出てきている。”
テレワークの推進にむけて、押印・書面の手間を省き、労働者の困惑を解決する。

緊急提言(2020年4月27日資料3-1より)

新しい生活様式に向けて、政府で話し合いが進められています。

- ・民間契約などで押印や書面提出を必要として求める制度・慣行の見直しに向け、**対面又は郵送手続きからデジタル対応への移行を進め、事務コストの徹底削減を実現**すること
- ・**テレワークを質の高い働き方として定着**させること

電子契約は紙の契約書と何が異なるの？

従来の契約書 : 紙に合意内容を記載し、印鑑を押印して締結する。

電子契約書 : 電子データに電子署名（電子的な印鑑）をする。紙による契約と同様の証拠力が認められる。

電子契約のメリット

1. 作業効率のUP

紙の契約書

- 作成者側の作業…印刷、製本、押印、封書作成、投函
- 受領した側の作業…押印、返送

お互いに作業工程が発生し、手間と時間がかかる。

電子契約書

オンラインで完結。数分で手続きが完了し、**双方大幅に作業効率が向上し、時間を短縮することができる。**会社にいることなく、PCの前にいれば、その場で契約を締結することができる。

2. 印紙代をはじめとするコスト削減

紙の契約書

収入印紙の貼付が必要

電子契約書

印紙税の課税対象とされない。オンライン上で契約を締結するため、郵送費もかからない

メールでも、双方の負担軽減を目的としてあらたに電子契約の導入を始めました。企業様との契約締結時に今後電子契約をご提案させていただきますのでよろしくお願いします。

文責: 高橋

パワーハラスメント防止措置が企業の義務に

令和2年6月1日より労働施策総合推進法の改正により、企業に対してパワーハラスメントの防止措置が義務付けられます。* 中小企業は2022年4月1日から義務化、それまでは努力義務となります。あらためて、パワーハラスメントとはどういう行為か、そして防止措置として何をしていかなければならないのか、なぜ防止措置が必要なのか、ということも踏まえて、企業が具体的に取るべき事項をみていきましょう。

パワーハラスメントとは 「パワハラ」の定義について

職場におけるパワーハラスメント(以下、パワハラ)について、以下のように定義されました。

「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその③雇用する労働者の就業環境が害されること。」

①から③のすべてを満たすものをいい、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

法改正により、パワハラ防止のために以下の措置が義務付けられます。

1. 事業主の方針の明確化、その周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ① 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ② 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

3. 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ② 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと(注1) (注1) 事実確認ができた場合
- ③ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと(注1)
- ④ 再発防止に向けた措置を講ずること(注2) (注2) 事実確認ができなかった場合も同様

パワハラ対策を行う目的と必要性

パワハラは企業にどのような影響を与えるのでしょうか。

■被害者である労働者への影響

精神的に追い込まれて病気になってしまったり、会社を辞めることになったり、労働者の生活・人生に与える影響は大きく、パワハラを受けた社員のうちメンタル面に問題を生じるケースが多いことも問題となっています。

■職場環境の悪化、離職率への影響

被害者である労働者本人だけでなく、それを間近で見ている同僚や職場の社員に心の影響を与えます。また、加害者である社員への会社の対応自体も社員へのメッセージとなります。

■社会的信用に関する影響

パワハラ行為について、被害者及びその家族が訴訟を起こすことにより、会社は金銭的にも信用面でも大きなダメージを受けることになります。また最近では、SNSにより社内のハラスメントが外部に漏れることも多く、採用活動にも影響が及びます。

このように、パワハラは、職場の環境を悪化させ、生産性も低下させてしまいます。そして、パワハラは未然に防ぐことが何よりも重要です。

社員が生き生きと働きやすい職場環境を作る上でも、パワハラ防止のための対策は重要です。

「パワハラは絶対に許さない」という会社としてのメッセージを発信し続けることで、社員に対して、「社員を大切にできる会社」という安心感を与えることができ、その安心感が生産性の向上にもつながります。

「パワハラが起きてしまったときの対応」重要なポイント

防止策を立てていても、パワハラが起こってしまった場合、どのように対応すべきでしょうか。

① 事実の確認

相談窓口へパワハラなどの相談があった場合には、相談者、第三者（相談者や行為者と同じ部署などに勤務し状況を知る人）、行為者の順番で話を聞きます。

<事実確認のポイント>

- 事実確認の聞き取りは、できるだけ2人以上の複数で行う。
- いつ、どこで、何をしたか、背景には何があったか、できるだけ具体記に確認をする。
「どのような行為が、パワハラだと感じましたか。詳しく教えてください。」
- できるだけ複数の第三者から、事実確認を行う。
被害者、加害者それぞれの言い分だけでなく、第三者からの事実確認は、客観的な視点からの事実確認ができることで、事実の背景が見えることがあるため非常に重要です。

② 対処

就業規則に基づき、行為者を懲戒処分とします。その上で、行為者を配置転換させることが望ましいです。ただしパワハラの場合、行為者は管理職的な立場にあることが多いため、配置転換をさせることが難しい場合もあります。そういう場合には、被害者である社員が勤務を継続できるようにするためにも、少なくとも行為者と被害者とが業務上での関りを持たなくても済むような体制（直属の上司を替える等）を整えましょう。

③ 再発防止のために

- 行為者に対する再発防止研修の実施
行為者に対して、処罰を行っただけでは何も変わりません。行為者に対して、次に同じことをしてしまったらもっと重い罰だと思わせることよりも、行為者がパワハラ行為を行わずに、持っている強みを活かせるように教育を行うことが重要です。
- 職場環境全体の改善
なぜパワハラが起きてしまったのか、事例をもとに組織の問題点を検証し、対策を講じることが大切です。

新しい生活様式と職場環境・衛生管理

新型コロナウイルスの緊急事態宣言がようやく解除されました。ただ、今後の企業活動がすぐにコロナ流行以前と全く同じに戻るわけではありません。これまでの生活や仕事などのあり方を見直すことが求められており、企業としても「新しい企業活動」を模索し実行していく必要がでてきています。

基本的な新しい生活様式

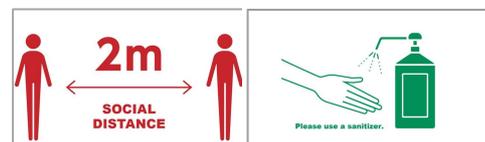
下図は国が示す「新しい生活様式」の基本的な指針です。各企業はこれを念頭に置き、自社としての対策を具体化していくこととなります。下記は厚労省 HP でポスターやマークがダウンロードできるよう公開されているので、これらを活用して社内に掲示したり、顧客向けに作成したりすることもできます。

- まめに手洗い・手指消毒
- 咳エチケットの徹底
- こまめに換気
- 身体的距離の確保
- 「3密」の回避（密集、密接、密閉）
- 毎朝で体温測定、健康チェック。発熱又は風邪の症状がある場合はムリせず自宅で療養



エールで行っている対策の一例

- ① マスク着用ルールと社員へのマスク配布
- ② 手洗いの励行（ペーパータオルの設置）アルコール除菌
- ③ ドアノブや複合機など、社内の共有箇所を中心とした定期的な消毒
- ④ 朝礼・終礼、打ち合わせ時の対人間隔の確保と参加人数の縮小、時間短縮
- ⑤ 事務所、車両など密室空間の換気の励行・ルール化
- ⑥ 事務所内のレイアウト変更（座席間隔確保や対面機会の減少など）
- ⑦ 密集を回避するための休憩・食事時間の分散化
- ⑧ 時差出勤・車通勤
- ⑨ ZOOM 会議への切り替え
- ⑩ テレワーク環境整備
- ⑪ 費用補助・手当の創設



エールでは管理者と緊急事態宣言が出されてから、下記のような危機管理 MTG を立ち上げて、毎日 30 分間下記の項目で ZOOM でやっています。刻々と状況も変わり、検討しなければならないこと、スピーディーに対応すべきことも多いため、役割を分担してあたっています。

- ① お客様先対応
 - ② IT/セキュリティー
 - ③ 安全衛生
 - ④ BCP
 - ⑤ 業務管理
 - ⑥ 社内ケア
- 社内外への打ち出し、そのルール、また当社としてこういった社内サポートを行う、といったことも明確にすることで、対策に必要不可欠な社員の協力をしっかりと得て進めていきたいですね！



業種ごとのガイドライン

国は各業界団体に対して、業界ごとの実態に即したガイドラインの作成を指示し、各業界ごとに、それに応じたガイドラインが作成・公開されています（※）。

対策を検討する際には、自社の属する業界のガイドラインも参照すると良いでしょう。

※内閣官房 HP「新型コロナウイルス感染症対策」ページ「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン一覧」

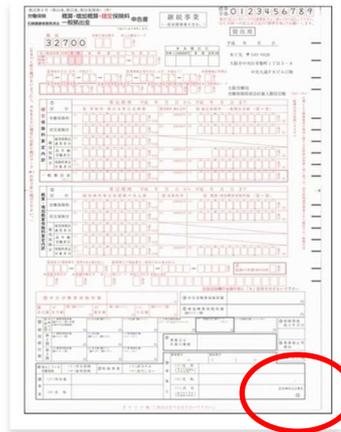
文責：加藤

お知らせ

労働保険料の年度更新の時期です

1. 申告書送付のお願い **※労働保険事務組合以外の方が対象です**

- ① 労働保険料の申告書が届きましたら、申告書の
右下の1枚目と2枚目に代表印を押印し、弊社までご送付ください。
(5月下旬に、労働局から「緑」または「青」の封筒で発送されています。)
※切り取り線の下部も切り取らずにそのまま送付して下さい。
- ② 労働保険料計算のため、**3月支給分までの賃金台帳**をご送付ください。



代表印を1・2枚目に押印

2. 納付には口座振替が便利です。

労働保険料の納付方法として、通常は「金融機関の窓口」にて納付しますが、手続きをしますと「口座振替」を選択することができます。

口座振替を選択することで、毎回金融機関の窓口へ行く手間が省け、納付を忘れる心配がなく、保険料の納付期限に最大2か月のゆとりができます。

	全期(第1期)	第2期	第3期
通常の納期限	令和2年 8月31日	令和2年 11月 2日	令和3年 2月 1日
口座振替を利用している事業主の皆様	令和2年 10月 13日	令和2年 11月16日	令和3年 2月15日
口座振替書類提出期日 (金融機関窓口へ提出)	令和2年 2月25日	令和2年 8月14日	令和2年 10月12日

今回、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、労働保険料の申告期限・納付期限について令和2年8月31日まで延長されることになりました。

★事業に係る収入に相当の減少(令和2年2月以降の任意の期間において前年同期比おおむね20%以上)があった事業主の方は、申請により、労働保険料の納付を1年間猶予の特例を利用することができます。

この特例が適用されると、担保の提供は不要となり、延滞金もかかりません。猶予対象は、令和2年2月1日から令和3年1月31日までに納期限が到来する労働保険料等が対象となります。

算定基礎届の提出時期が近づいてまいりました

健康保険料・厚生年金保険の手続きとして、4月～6月支給の賃金を届け出ることにより、9月からの保険料が決定されます。提出期限は、7月10日までとなっておりますので、弊社にて届出を行う事業主の皆様につきましては、6月支給給与が確定しましたら、**4月～6月に支給した賃金台帳**を弊社までご送付ください。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響のより、一時帰休させ、休業手当等が支払われた場合は、その手当等をもって、報酬月額を算定し、標準報酬が決定されます。

また、休業手当等が支払われることになった月から、固定的賃金の変動とみなして、月額変更の対象となります。

文責：西田

オンライン情報交換会を始めました！

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、5月の「未来創造塾」は初めて ZOOM を活用したオンラインセミナーに切り替えての開催となりました。会員様には後日ご覧いただける動画配信もありますが、オンタイムでご聴講いただくこともでき、その場合は ZOOM のチャット機能で講師への質問も可能です。また、セミナー後 18 時から「オンライン情報交換会」を開催し、新型コロナウイルス関連の助成金や資金繰り支援等の最新情報をお伝えしております。

中小企業の企業経営者様、後継者の方、人事ご担当者様といった方々にご参加いただき、企業の未来を考えるための時間にしていけたらと思っております！ ZOOM 導入のきっかけとしても、ぜひ一度ご参加ください！

次回 第 113 回 未来創造塾(※会場開催はございません)

テーマ：「大災害時代の リスクマネジメントと国の支援策」

講師：(社)共創デザイン研究所 代表 百武勝幸 氏

日時：2020年6月18日(木) 16:00～18:00

セミナーは後日視聴いただくことも可能です。

★18時よりオンライン情報交換会を開催致します。新型コロナウイルスに関する施策最新情報等、皆様が抱える課題に寄り添う内容にてお話しします！



▲エール HP でご案内中！



テレワークでの心身ケアにぜひご利用下さい！

緊急事態宣言期間中にテレワークを導入された企業様も多くいらっしゃるのではないのでしょうか？

オフィス環境とは異なり家でパソコンと向き合う中で、体が凝っていませんか？そんな方にはオススメなのが、手軽にできるエールでもやっている「オフィスヨガ」。普段の服装でできる簡単なものをエールの HP に UP しましたので、ぜひエール HP の「チャレンジブログ」をご覧ください！



スタッフコラム



今月のコラムは“学び熱心な実は大胆エール人”な黒岡が担当します！

コロナで子供の休校や家族の在宅勤務が続く、三食の準備や家庭内のコミュニケーションに悩む母親が多いと聞きますが、私もご多聞に漏れずその一人です。コロナで今は、毎日2時間を短縮勤務させていただいています。

我が家では、今年小学3年生の息子が早3ヵ月となる休校、夫も3月から在宅勤務となっています。

小学校によっては学校から課題が郵送されたり、具体的な提出物の指示があるそうですが、息子が通っている小学校は学校のHPに一応の課題は掲載されているものの、何をするかは家庭の判断に委ねられています。

そのため、自分で時間割を作成して、午前中に漢字と算数の勉強、午後から、Eテレ視聴、時々プログラミングや読書などに行っているのですが、そろそろ限界に……。そして子どもの運動不足感も否めませんね。

また、「一人になりたい」と部屋に籠る時もあれば、夫や私に寄って来て離れなくなる時もあったり……。

大人も子供も誰も経験した事のないこの状況の中、仕事でも家庭でもまだ気を張る日々が続きますが、

「あの時は大変だったけど皆で頑張ったね！」と言える日が早く来ることを願うばかりです！！