



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2020 年 11 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 ●セミナー・執筆のご案内 ●同一労働同一賃金 ●子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります ●年金事務所調査 ●新型コロナウイルス感染予防とインフルエンザ対策 ●チームビルディング通信 ●今月のエール ●スタッフコラム ●企業総務が行うコロナ対策動画のご案内

鎌倉です。毎月、教会を会場にして行われる勉強会に参加しています。尊敬する経営者の方がライフワークとして月1回開催している勉強会で、内容は経営や時代の変化や哲学など多岐にわたります。そこには様々な背景をもつ方々、経営者も、起業家も、アーティストも、会社員も、近所の方も、年齢も様々な方が集まってきます。

社会の変化をどう捉えているか、自分の近況を話したり、感じていることなどシェアしたりするのですが、これが面白いのです。上下関係なく互いの立場はフラットですから、主体的であることは参加の条件であり、自分の考えをぶつけることは必須で、自分の頭で思考していないと塾長に叱りとばされます。チコちゃんのように(笑)。

コロナ禍で ZOOM でも、リアルでも両方で同時開催されるようになり、会場には参加者全員の顔が映し出されるので、会場以外の方とも一体感があります。むしろ ZOOM は名前が表示されるので参加者はわかりやすいです。

これまでは会場に足を運ぶしかなかったのが、場所問わず参加できるようになり、仕事をしていてもすぐ参加できるのは、大きなメリットだと感じます。いつでも、どこでも、誰からでも学べる時代になったことは革命ですね！

仕事柄多くの方々と話す機会がありますが、仕事とは関係のない様々な背景をもつ方々とも、哲学や人間力、世界情勢、環境問題など話すことで世界が広がり、視座が上がり、自分の殻を破り、自分を客観視し、幅を広げる良い機会になっています。

ここでは副業も珍しくない、本業を基本にしつつ、別の分野と掛け合わせて新サービスを生み出している方をみると、数年後にはもっと増えるだろうと想像できます。さらに、そこに参加している方々と個別につながっていく楽しさもあり、気軽にかつ深く、世界が広がったように思います。

そして、同じ価値観をもつ人が集まって、何かをやろう！というのは容易になったし、価値観でつながる関係性は、純粹で、主体的で、しなやかでかつ強いと思います。既存の組織の形を TEAL 型にするのは難しいけれど、新しい組織ならできそうです。本質的な「働き方改革」がコロナによって前倒しになり、新しい世界が広がっていくのを強く感じます！！

～ 組織イキイキ YELL セミナー2020 ～

カヤックに聞いてみよう！変化対応力ある組織

日時：11月10日(火) 10時～12時半(鎌倉9時45分)

激変する環境に柔軟にスピーディーに変化する組織から学びましょう！

第1部 オフィス見学会

第2部 コロナ禍にカヤックでは社員と何をしたか？

第3部 (work)プレストで学ぼう

詳細は担当者まで(遊佐・天方)

弊社鎌倉が「月間ビルメン」
「コロナとメンタルヘルス」の
取材を受けました！



弊社加藤が「防水ジャーナル」
長期連載を終えました。建設業
の働き方改革は次のステージへ。
ご相談お受けしています！



同一労働同一賃金(最高裁判決より)

正規社員と非正規雇用者の同一労働同一賃金に関して争われていた5つの事件について、10月13日、10月15日にそれぞれ最高裁判決が出ました。大阪医科歯科大学事件・メトロコマース事件では非正規雇用者に賞与・退職金を支給しないことは「不合理ではない」とされた一方で、日本郵便(佐賀・東京・大阪)事件では、各種手当・休暇に関する待遇の差が「不合理」であるとされ、大きく注目されています。中小企業への法適用が2021年4月と迫っています。同一労働同一賃金の対応準備にあたり、ポイントをお伝えします。

最高裁判所の判決結果まとめ

原告	対象	判断	
日本郵便契約社員	扶養手当	○	正社員と職務内容に相応の相違があったとしても、手当の不支給や休暇を与えないことは不合理 (10月15日、第1小法廷)
	年末年始勤務手当	○	
	夏季冬季休暇	○	
	祝日給	○	
	病気休暇	○	
大学のアルバイト秘書 (大阪医科歯科大学)	ボーナス	×	正社員と職務内容に一定の相違があり、不支給は不合理でない (10月13日、第3小法廷)
販売店の契約社員 (メトロコマース)	退職金	×	

○＝不合理(支給すべきである) ×＝不合理ではない(支給しなくてもよい)

パートタイム・有期雇用労働法の施行:2020年4月1日施行

(中小企業は大企業に1年遅れ、2021年4月1日適用)

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。(給与や各種手当、福利厚生、教育訓練など)

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は、非正規雇用労働者から「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、説明を求められた場合は説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

トラブルになってしまった場合に、都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

均等待遇 (パートタイム・有期雇用労働法第9条)	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止すること ※均等待遇では、待遇について同じ取扱いをする必要があります。同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。
均衡待遇 (パートタイム・有期雇用労働法第8条)	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情(※)を考慮して不合理な待遇差を禁止すること ※「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は、「その他の事情」として想定されています。

正規と非正規の待遇差については、左記の要素を考慮して、「合理的」か「不合理」であるか判断されることになります。

扶養手当を契約社員に支給しないのは不合理（日本郵便）

今回、不合理とされた「扶養手当」について、具体的にみてみましょう。

・郵便業務を担当する正社員に対して「扶養手当」が支給されているのは、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されており、生活保障は福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にすることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的がある。

・本件の契約社員（契約期間 6 か月以内又は 1 年以内）についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当。また、有期労働契約を更新を繰り返して勤務する者がおり、相応に継続的な勤務が見込まれると判断された。

<判決>

正社員と契約社員との間に、(略)①所定の職務の内容や②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両社の間に扶養手当に係る労働条件の相違があることは、不合理(略)。正社員に扶養手当を支給する一方で、契約社員に支給しないという労働条件の相違は、労働契約法 20 条にいう不合理に認められるものに当たる。

=3つの要素から待遇差を説明することができない。正規であれ、非正規であれ扶養する家族がいれば同じ趣旨が妥当ということ

アルバイトに賞与を支給しないのは不合理とまでいえない(大阪医科歯科大学)

◆大阪医科歯科大学の賞与の性質

正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的から、正職員に対して支給するもの

◆均等・均衡を3つの要素から判断

- ① 「職務の内容」は、教室事務員（正職員）とアルバイトに共通する部分はあるものの、一定の相違あり。
（アルバイトは相当輕易）
- ② 「職務の内容及び配置の変更の範囲」について、正職員は人事異動の可能性あり、アルバイトは原則配置転換なし
- ③ 「その他の事情」としては、教室事務の過半が定型的で簡便的な作業であったため、アルバイト職員に置き換えてきた経緯がある。また、アルバイトから契約社員、正社員への登用制度が設けられていたこと。

<判決>

本件大学の教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらない。

=3つの要素が一つ一つ丁寧に認定された結果、正職員とアルバイトとの相違は不合理ではないとされた。

単に、「パートだから」「将来の役割期待が異なるから」という主観的・抽象的な理由では、待遇の違いについての説明として弱いです。自社の待遇の状況を確認し、正規と非正規で待遇に違いがある場合は、違いを設けている理由を確認し、改善の必要がある場合には法適用日までに計画的に制度の見直しに取り組みましょう。対応について検討が必要な企業様は、エール担当者までご相談ください。

文責：高橋

子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！

2021年(令和3年)1月1日より施行される「改正育児・介護休業法」により、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようになります。

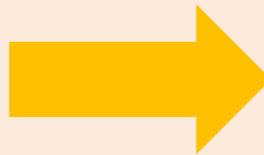
子の看護休暇・介護休暇

子の看護休暇とは、負傷し、または疾病にかかった、小学校就学前の子の世話または疾病の予防(予防接種や健康診断など)を行う労働者に対し、1年度に5日(2人以上の場合は10日)を限度として与えられる休暇です。介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者に対し、1年度に5日(対象家族が2人以上の場合にあっては10日)を限度として与えられる休暇です。なお賃金に関しては、特に定めがないため、無給であっても問題ありません。

改正のポイント

＜改正前＞

- ・1日・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



＜改正後＞

- ・時間単位での取得が可能
- ・すべての労働者が取得できる

時間単位での取得は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続と定めることができます。

「時間単位」の「時間」とは、1時間の整数倍をいいます。労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

また、法令で定められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

※「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に戻ることを指します。

法令を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇制度を認めるような配慮が必要となります。

既に「中抜け」ありの休暇制度を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な条件変更となりますので、注意が必要です。

取り組むべきこと・注意点

就業規則への規定

子の看護休暇および介護休暇は、労働基準法 89 条に定める就業規則の絶対的記載事項に該当します。今回の改正に伴い、規定の改定が必要となります。

労使協定を締結する際の注意点

時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。

両立支援等助成金について

時間単位で利用できる有給の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、両立支援等助成金の対象とすることが可能です。

ご質問・ご相談などございましたら、お気軽に弊社担当者までお声かけください。

文責：西田

年金事務所による調査の厳格化

日本年金機構(年金事務所)は税務署などと同じく、各企業への調査を実施する権限を有しています。
ここ最近、その調査に厳格化の傾向がみられ、これまで以上に細かな指摘がなされる事例が増加しています。
全ての企業がいつ該当しても不思議ではないこの調査の概要を把握しておきましょう。

年金事務所調査の基本情報

- ① 周期は「4年に1度」ほどと言われていますが、実際は異なることもある
- ② 調査対象となった企業には、その旨の通知書が郵送にて届く(事前連絡はなし)
- ③ 調査は原則として、企業側が管轄の年金事務所に指定の書類を持参して出向く形式で行われる

※日時は上記通知書で予め指定されているが、事前相談にて変更も可能

新型コロナ流行後は、書類を郵送することによる調査となっておりましたが、年内には元に戻る予定です

主な調査内容・目的

- ・加入義務があるにもかかわらず、未加入となっている者がいないか？(入社日とのずれ、試用期間、パート等)
- ・資格取得届や、算定基礎届により届け出られている給与額が、賃金台帳等のものと一致しているか？
- ・月額変更届(給与変更時の届け出)の提出漏れはないか？
- ・賞与の支払いがあった企業については、「賞与支払届」の提出に漏れがないか？

提出を求められる主な書類

- ①賃金台帳等の給与の支払い状況がわかる書類
- ②出勤簿やタイムカード等の出勤状況がわかる書類
- ③所得税領収書
- ④従業員名簿
- ⑤雇用契約書・労働条件通知書
- ⑥就業規則

※①～③は原則として調査月から遡って「**2年分**」の提出が求められます

※年金事務所により上記は多少異なる場合がありますが、①～③は共通しています

※上記は社会保険に加入義務のないパート等の分も提出が必要です

最近特に厳格化傾向がみられる点として…

- ・通常の給与とは別に支払われている一時金については、その名目・金額の多寡に関わらず「賞与」として取り扱い「賞与支払届」の提出を求める指導が増えています
- ・資格取得時(入社時)に届け出る給与見込みに、残業代などの変動給が実際に即した額できちんと加味されているが、以前より厳しく問われるようになってきています

調査時の指摘における最大の企業リスクは、「**最大2年分の未払い保険料負担**」です。

社会保険料はご存じの通り労使折半負担ですが、仮に遡及された場合でもこれは変わりませんので、その分を従業員から給与控除などにより負担してもらうことは可能です。

ただ、そこには「**従業員との関係性悪化**」というリスクもあるため、実際はそうはせず、多くの場合で企業がその全額を負担することが多いのが実情であり、そのためその分も負担が大きくなる傾向があります。

「調査厳格化＝リスク増」を意識し、上記の指摘リスクを感じる企業は今から対策をとるようにしましょう。

文責：加藤

新型コロナウイルス感染予防とインフルエンザ対策

例年インフルエンザの感染者数は、国内で推定約 1000 万人いると言われており、特に今年は新型コロナウイルスと合わせて同時流行が懸念されています。

インフルエンザと新型コロナウイルスの初期症状はよく似ていると言われていますが、改めて今冬の過ごし方について予防と相談・検査・受診の流れの観点から以下を把握し、気を付けて過ごしましょう。

コロナ禍におけるインフルエンザ予防と感染対策

感染予防のための対策は、共通しています。予防するために、以下の点を心がけましょう。

1. 感染経路を断つ

- ・咳エチケット
- ・マスク着用
- ・手洗い/消毒

2. 環境の整備

- ・こまめな換気
- ・湿度の維持
(50～60%)

3. 抵抗力・免疫力 UP

- ・十分な休養/睡眠
- ・インフルエンザワクチンの接種

* 発熱・咳などの風邪症状がみられる労働者については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考慮した、下記の対応が必要です。

- 発熱・咳などの風邪症状がみられる労働者への出勤免除の実施やテレワークの指示とともにその間の外出自粛を勧奨する。
- 医療機関を受診するため等、やむを得ず外出する場合でも、公共交通機関の利用は極力控えるよう注意喚起する。
- 「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」に従業員に周知しておき、これに該当する場合には、今後はかかりつけ医等最寄りの医療機関・または受診相談センターに電話で相談し、同センターから帰国者・接触者外来の受診を指示された場合には、その指示に従うよう促す。

* 厚生労働省ホームページ「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」

これからの相談・検査・受診の流れ

国は、10 月中旬に新型コロナウイルス感染が疑われる人の相談窓口を、保健所から地域の医療機関に変更すると言われています。

発熱

かかりつけ医など、
最寄りの地域医療機関を
受診しましょう



急に症状が悪化して夜間・休日に受診可能な医療機関を探す場合は、各地域の「受診・相談センター（仮称）※」へ相談が可能です。

※旧・帰国者・接触者相談センター（保健所）

<神奈川県「発熱等診療予約センター」の立ち上げ>

神奈川県は、発熱等の症状のある人がかかりつけ医での受診ができない場合、代わりに診療可能な医療機関の予約を行う「発熱等診療予約センター」を 11 月 2 日（月曜日）午前 9 時より立ち上げます。※LINE は 11 月 9 日よりまた、このことに伴い「帰国者・非接触者相談センター」は終了しますが、同じく運用中の「感染症専用ダイヤル」の一部相談窓口を 24 時間体制に変更し、休日・夜間の急な相談にも引き続き対応していきます。

新：発熱等診療予約センター 0570-048914(9:00～21:00)

感染症専用ダイヤル 0570-056774(平日 9:00～17:00)

チームビルディング通信～社内コミュニケーションを考える～

ますます難しくなるコミュニケーション

会社の組織力を高め生産性を向上させる、従業員間で良好な関係を築く。コミュニケーションは企業にとって欠かせないものですが、コロナでテレワークが増えたり、交代制や一部休業などの状況下で、コミュニケーションは難しくなっています。自然に任せるのではなく企業が意図をもって仕組化していく必要が高まっています。エールでは全員集まる定例ミーティングも ZOOM とリアルを組み合わせています。集まるときはチームビルディング研修の時間を設け、社内コミュニケーションを図りつつ、チームのことを考える時間を大切にしています。

チームで謎解きをやってみた!!

今回のチームビルディングは【謎解き】にチャレンジしました！
新入社員が入ったこともありテーマは以下の2つ。



(研修の様子)

①新入社員とのアイスブレイク

目標: 新入社員にとって新しい環境で新しい仕事を覚えることは心身へ大きい負担がかかります。質問しやすい環境、分からない・困っているということを素直に言える 関係を築くきっかけとしたい。

②コミュニケーションを考える

目標: 謎解きという課題達成を通じて、早く課題をクリアするためのコミュニケーションの取り方、メンバーへの配慮、課題に臨む姿勢、リーダーシップとはどのようにあるべきか、普段の業務中はその理想とどこにギャップがあるのかなどコミュニケーションに関して総合的に振り返る機会としたい。



工夫ポイント！

エールではハーマンモデル(思考、決断をする時、コミュニケーションにおいてどのような観点を大切にするかなどの)という思考特性を可視化するツールを使用しています！今回の謎解きでは、思考特性が近いタイプの人を集めたチームで課題に臨み、どのような特色が出るのかも体験しました！

ハーマンモデルで私は…

A タイプ: 理性人

- じっくり考える
- 想像よりも事実を重視
- 何でも分析、批判的



D タイプ: 冒険人

- アイデアが豊富
- 全体を評価したい
- 目標・ビジョン重視



B タイプ: 堅実人

- 繰り返し実践
- ミスを起こさない
- 何でも計画的



C タイプ: 感覚人

- フィーリングが大事
- 人間関係、話し合い重視
- 心意気が大切



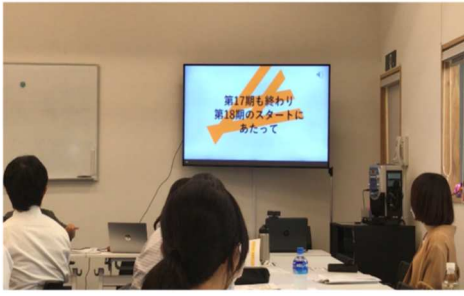
★思考の特性によって、課題達成までのアプローチや大切にすることも異なります。このようなツールを使って、自分と相手、メンバーのタイプを知ること、相互理解を深めることは関係を構築する上で非常に有効です★

研修ではゲーム中、お互いにニックネームをつけて、楽しみながら真剣に課題達成までの時間を競いました。終了後、振り返りでは今後の業務にどう紐づけて行くかを考えました。入社4日目の新入社員も緊張がほぐれたようで笑顔がたくさん見られました！

日常の業務中では、業務優先でコミュニケーションや関係性を改めて考えることは難しいかもしれませんが、定着率や生産性を考える際に欠かせない要素です。皆様もこんな時だからこそ積極的にコミュニケーションをとるための時間を作ってみては如何でしょうか？エールではチームビルディング研修(ゲームを使ってコミュニケーションを日常の業務と紐づけて考える研修)もご提供しています！お気軽にご相談下さい。



文責: 廣底



18 期キックオフ

10 月からエールは第 18 期を迎えました。新型コロナや働き方改革等、社会が大きく変わった中でも、変わらず挑戦すること、ミッションやバリュー、組織として「なりたい像」を再確認しました。



また、全力で走り抜けた 17 期を振り返り、さらにお客様へ、そして仲間へエールをおくるためにすべきことを掲げました。18 期もますます「全力でバカ真面目にエールをおくるために」良いスタートをきりました！

定例ミーティング

ZOOM に切り替えていた全員参加の定例ミーティングもソーシャルディスタンスを保ちつつ集まれる場を設けておよそ 7 か月ぶりに全員集合で実施しました。

新メンバーの入社のタイミングということもあり組織活性化のためチームビルディングを行いました。

効き脳診断「ハーマンモデル」の結果を踏まえたチームで複数のミッションを遂行！理性人、堅実人、冒険人、感覚人、バランス人…チームごとの取り組み方の違いが垣間見えます！（前頁「チームビルディング通信」をご参照ください）集まることで交わすコミュニケーションの大切さ改めて実感しました！



文責：天方

スタッフコラム



今月のコラムは
新メンバー小林
が担当します！

小林です。最近ではマスクやアルコール消毒液もドラッグストアなどでしっかり入手できるようになりましたね。この春は連日、コロナの感染者数が増加する報道が溢れ、人々の不安と、マスク着用、手洗い、うがい、アルコール消毒と感染予防のため、街中で品薄状態が続きましたが、半年で新しい生活スタイルは我々の日常になりつつあります。

今年もあと 2 ヶ月を切りましたが、コロナは世界の価値観を大きく変化させました。「働き方改革」はコロナで本質的な方向に進んだと思います。

この改革が、法改正の対応ということだけでなく、真に中小企業の持続的な発展や成長につながり、そこで働く労働者にとっての幸せになると信じています。

これまでにないスピードで、働き方や社会が変化していくことが予想される中、自分自身まだこれからの部分も多いですが、お客様のために力を注ぎ、手を尽くし、務めを果たしていきたい、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

どうぞよろしくお願い致します。

衛生工学衛生管理者

エール内衛生担当の長峰です。
これから寒くなる季節に向けて、
総務担当者のためのコロナ対応
の動画を UP しました！
ぜひご覧ください。

<https://www.sr-yell.com/news/4298/>

