



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2020 年 12 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 ●未来創造塾 ●年末年始案内 ●新型コロナウイルス対策 ●テレワーク導入事例 ●健康保険の電子申請届出・マイナンバーの動き ●セミナー報告 ●賞与の社会保険料 ●スタッフコラム

鎌倉です。先月“面白法人カヤック”さんにて、久々に先端企業の会社訪問ツアーを開催させていただきました。カヤック社は、鎌倉に本社がある社員 300 人の企業ですがそのユニークな社風で知られています。今回のコロナ禍では、リモートワークに切り替える中で、いち早くオフィスを改装し、社員が自ら集まりたくなるオフィス、焚火会議や BBQ スペースをつくるなど、そのスピードやユニークさは注目を集めています。コロナ禍でも地域経済をまわすよう、鎌倉の飲食店を応援するクラウドファンディング「鎌倉応援チケット」を立ち上げるなど、地域密着企業として存在感を増しています。

激変する環境にも柔軟にスピーディーに対応するその変化対応力を学びに、オフィスツアーを組み、話を伺いました。

「働く人にとってどのような会社になりたいのか？自社だからこそ提供できる**非金銭的報酬**についてしっかり考えることが大切。カヤックでは、社員が会社のことを自分事として考える、会社をつくる立場になれることは非金銭的報酬だと考え大切にしています。」例えばカヤックでは毎年、“**全員社長合宿**”を行っており、会社課題について意見を出し合います。

～あなたがもし社長だったら給与を高くしたい順に並べてください。目標達成に限らずどんな貢献でも構いません～
こうしたテーマでどんどん社員を経営に巻き込み、どんなアイデアも否定せずに社員にアイデアをださせていく、社員が自分で考えて動く土壌をつくっていく……粘土をこねくりまわすように、方針も実行しながら考える……

今回のコロナ禍でもそれがスピードをもって変革することにつながったのです。

私たちも、カヤック流プレストを体感させていただきました。プレストは、アイデアを出す人よりも、アイデアを聴く人のリアクションが大事だそうです。

“凄い！いいね！面白い！”という周りの反応がアイデアを生み出す！

トップだけが経営を考えても間に合わない時代、経営者の皆さん、社員のアイデアを出しやすくする組織の土壌を耕すことを考えてみませんか？

コロナ禍で、経営そして組織に悩まない会社はありません。でも、嘆いていても始まりません。今回は人数限定の開催となりましたが、“経営者があきらめなければ、中小企業こそピンチに強く、方向転換もでき、アイデア次第でたくさんのことができる”という強みに気づいて頂く機会になれば嬉しく思います。



コロナ禍必見！教育は未来をつくるパスポート
～組織人事において経営者が「必ず」すべきこと～

12月17日（木）16時～18時（会場&ZOOM）
横浜総合事務所（ハローワーク横浜 10F）
株式会社秀實社 代表取締役社長 高橋 秀幸氏
人と組織を体系立てて成長させる理論と事例から理解を深め、自社で実行できる課題改善のヒントをお届けします！

未来創造塾 119 回



年末年始休暇のお知らせ

2020 年 12 月 29 日～2021 年 1 月 4 日
12 月 28 日(月)は正午にて営業終了、年始は
1 月 5 日(火)9 時より通常営業致します。
何卒よろしくお願い申し上げます。

新型コロナウイルスの感染リスク対策

新型コロナウイルスの新規感染者数が連日過去最多を更新し続けています。第3波ともいわれていますが、感染拡大の状況によっては、再度の緊急事態宣言の発令が検討されていますので、企業として今できること、なすべきことについて対応策を今一度整理しておきましょう。

感染リスクが高まる「5つの場面」

場面① 飲酒を伴う懇親会等

- 飲酒の影響で気分が高揚すると同時に注意力が低下する。また、聴覚が鈍麻し、大きな声になりやすい。
- 特に数層などで区切られている狭い空間に、長時間、大人数が滞在すると、感染リスクが高まる。
- また、回し飲みや箸などの共用が感染のリスクを高める。



場面② 大人数や長時間におよぶ飲食

- 長時間におよぶ飲食、接待を伴う飲食、深夜のほろ酔いでは、短時間の食事と比べて、感染リスクが高まる。
- 大人数、例えば5人以上の飲食では、大声になり飛沫が飛びやすくなるため、感染リスクが高まる。



場面③ マスクなしでの会話

- マスクなしに近距離で会話をすることで、飛沫感染やマイクロ飛沫感染での感染リスクが高まる。
- マスクなしでの感染例としては、昼カラオケなどでの事例が確認されている。
- 車やバスで移動する際の車中でも注意が必要。



場面④ 狭い空間での共同生活

- 狭い空間での共同生活は、長時間にわたり閉鎖空間が共有されるため、感染リスクが高まる。
- 寮の部屋やトイレなどの共用部分での感染が疑われる事例が報告されている。



場面⑤ 居場所の切り替わり

- 仕事での休憩時間に入った時など、居場所が切り替わると、気の緩みや環境の変化により、感染リスクが高まることもある。
- 休憩室、喫煙所、更衣室での感染が疑われる事例が確認されている。



新たに「5つの場面」として感染リスクについて発表されました。業務やプライベート等において各人が改めて意識して感染予防に取り組むことにより、感染拡大を防止することが求められています。従業員にも周知し、全員で取り組みべきことである意識を持たせることが職場内での感染防止につながります。

職場における感染予防策のおさらい

健康確保について

- ・出勤前の体温や感染を疑われる症状の有無の確認を行う。
- ・マスクの着用を徹底し、消毒用備品を各所に配置し、手洗いや手指の消毒を周知する。

通勤

- ・テレワーク・時差出勤・週休3日制など、様々な勤務形態の検討をし、出勤頻度を減らし、公共交通機関の混雑緩和を図る。
- ・自家用車など公共交通機関を使わず通勤できる従業員には、道路事情や駐車場の整備を踏まえ検討する。

勤務

- ・できるだけ2メートルを目安に一定の距離を保てるよう、人員配置について最大限の見直しをする。
- ・始業、休憩後を含め、定期的な手洗いを徹底する。
- ・人と人が頻繁に対面する場面はアクリル板・透明ビニールカーテンなどで遮断する。
- ・飛沫感染防止のため、座席配置は広々と設置。仕切りがない場合は、対面の座席配置にする、横並びにするなど工夫する。
- ・1時間に2回以上の換気を心掛ける。
- ・会議やオンラインでの実施を検討する。

新型コロナウイルス感染者発生時の対応

感染防止に努めていても絶対に感染者が出ないという保障はありません。万が一、感染者が従業員に発生した場合のことを想定し、対策を決めておくことが、従業員の安心と不安解消に繋がります。厚生労働省 HP に職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト(事業主向け)の中にも対応を確認するチェックリストが紹介されていますので社内で確認していきましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000630736.pdf>



もし、従業員が「陽性」判定された場合は・・・

- ① 事前に周知した報告先へまず報告(直属の上長および管理部署など)し、保健所等の指示に従う
- ② 感染者が発生したことを社内に周知し、濃厚接触者となる従業員がいるか調査
- ③ 接触の可能性のある従業員を可能な限り在宅勤務や自宅待機へ切り替え、PCR 検査の実施
- ④ 社内の消毒
- ⑤ 情報開示の範囲の検討(感染者の人権を配慮し、個人名が特定されないよう留意)
- ⑥ 給与面は、行政や保健所からの要請により給与支給の義務がなくなり、傷病手当金へ切り替え

※本人から有給休暇の申請がある場合は、有給休暇とすることも可

今一度新型コロナウイルス対策に係る体制を見直し、感染リスクの評価を行い、それに応じた対策を講じる必要があります。従業員への感染拡大を防止するため、通勤などへの配慮、個人の感染予防策の徹底、職場環境の対策の充実などに努めましょう。

感染拡大は発生初期からの対応スピードが重要になります。遅くなれば遅くなるほど他の従業員への感染リスクとなり、しいては事業運営に支障をきたすことになります。そのためには、対応マニュアルを決め、速やかな報告と報告を受けての対応の早さを意識することが拡大防止につながってきます。

「自分は絶対に大丈夫」「感染したことを報告するとみんなに迷惑がかかる」という意識は、社内全体の事業運営への影響があることを改めて従業員へ説明し、感染が拡大しているこの時期を全員で乗り越えていくことが求められています。

文責:西田

雇用調整助成金 コロナ特例緩和措置 2月末まで延長に

厚生労働省は雇用調整助成金について、上限額引き上げなどの特例措置を **2021 年 2 月末まで現行水準を維持する方針**を出しました。12 月末まで延長されていた特例ですが、新型コロナウイルス感染拡大で雇用情勢が悪化することを鑑みてさらに延長となります。なお、小学校休業等助成金の延長も 12 月末迄⇒2 月末迄とこちらも延長されます。

2021 年カレンダー東京五輪・パラリンピック特別措置法が成立

東京五輪が 2021 年に延期されたことに伴い、祝日の変更について、特別措置法が 11 月 27 日に成立しました。海の日(本来は 7 月第 1 月曜日)を五輪開会式前日の 7 月 22 日に、スポーツの日(本来は 10 月第 2 月曜日)を開会式当日の 23 日に、山の日(本来は 8 月 11 日)を閉会式の 8 月 8 日とし、翌 9 日が振り替え休日となります。来年の営業カレンダー、1 年変形労働時間制をとっている企業様など、今一度カレンダーを確認しておきましょう！

テレワーク導入事例(厚労省の検討会資料より)

厚生労働省から、令和2年11月4日開催の「第3回これからのテレワークでの働き方に関する検討会」の資料が公表されています。

<検討課題>

- ・テレワークの実施に際しての労務管理上の課題(人材育成、人事評価、費用負担等)
- ・テレワークの労働時間管理の在り方について
- ・テレワークの際の作業環境や健康状態の管理・把握、メンタルヘルスについて実際の企業へのヒアリング内容と課題が整理されていますので、テレワーク実施中の企業様もこれから導入を進められる企業様にとっても参考になるものと思います。いくつか紹介したいと思います。

【費用負担について】

テレワークを実施する際の費用の負担について、どのような課題が考えられるか。

■ 通信費、情報通信機器等の テレワークに要する費用負担の取扱い

テレワークを行うことによって生じる費用については、通常の勤務と異なり、テレワークを行う労働者がその負担を負うことがあり得ることから、以下の事項については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましいです。

<テレワークを行うことによって生じる費用の例>

- ・テレワークに要する通信費
- ・情報通信機器等の費用負担
- ・サテライトオフィスの利用に要する費用
- ・専らテレワークを行い事業場への出勤を要しないとされている労働者が事業場へ出勤する際の交通費など

<あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい事項>

- ・労使のどちらが負担するか
- ・使用者が負担する場合における限度額
- ・労働者が請求する場合の請求方法など

特に、労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければなりません(労働基準法第89条第5号)。

(出典) テレワークを活用する企業・労働者の皆さまへ 「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」

<課題>

- ・テレワークを自宅で実施するためには、机や椅子、PC等の設備のほか、光熱費やWi-Fiルーターに係る通信費等が発生するが、これをどちらがどのように負担するか。
- ・企業によっては「テレワーク手当」等を創設し別途支給しているケースもあるが、一方でテレワークに係る費用を特段負担していない企業もある。
- ・サテライトオフィスやカフェ、コワーキングスペースでテレワークを実施する場合には、そこまでの移動費用や利用料等が発生するが、これをどちらがどのように負担するか。ほか

企業ヒアリングでの主な意見（費用負担）

「第3回 これからのテレワークでの働き方に関する検討会 主な論点」より

- ・ iPad の追加配布、Wi-Fi ルーターの貸与などを行っている。通信費のための手当は支給していない。【A社】
- ・ 6月から9月まで全社員を対象にコロナ関連の補助手当を支給。（在宅勤務にかかる通信費や光熱費、出勤時のマスクや消毒液分の補填。）【B社】
- ・ 4月から感染リスクが高い環境で従事する職員を対象に1日 500 円から 1000 円支給。【C社】
- ・ テレワークについて、会社がPCおよび Wi-Fi を貸与しており、それ以外の補助は実施せず【D社】
- ・ テレワークが可能な人とそうでない人の処遇に違いが出てくることについては労働組合とも協議しており、手当等は検討中。通信費は検討中で、在宅勤務手当はないが、自宅に仕事環境が十分でない方もいるため備品のレンタルを開始。
- ・ 基本的に Wi-Fi ルーターの貸し出しを実施。携帯電話を提供し、テザリングを使うなど本人の負担軽減を進めている。【E社】
- ・ 通信費については、Wi-Fi 環境が家庭にあれば費用はかからないので、負担していない。環境がない人は会社のルーターを貸し出し対応。電気代は今、月額 1 万円ほど手当を出している。【F社】
- ・ 椅子や机、ネットワーク環境等の働く環境整備の名目で全員一律三万円を支給した。以降在宅環境整備の費用として月 2500 円支給。9月より 5000 円に変更している。【G社】
- ・ テレワークの準備金やテレワーク手当を毎月支給し始めた。一時金については7月上旬に、在宅勤務の備品購入に活用するよう支給。（購入例：ルーターの補強、イヤホンマイク、椅子の買い換え等）【H社】
- ・ 100%テレワークの社員は、定期代を支給せず、月に 6000 円の在宅勤務手当を支給。その他の社員は、在宅勤務手当を支給せず、定期代を支給。【I社】

※ヒアリング対象企業の業種や規模等が明らかにされていませんが、（個人的見解ですが）金額はかなり手厚く支給されている印象を受けました。今回の新型コロナウイルス感染症対策として急遽テレワークが実施されることとなり、緊急措置的に対応されていた企業様が多かったのではないのでしょうか。今後は、労働者も安心して働くことができるテレワークの導入と定着を目指し、必要な環境を整備していくことが必要となってくるでしょう。

テレワークの際の健康状況の管理・把握、メンタルヘルスについて

＜課題＞

・テレワーク中は、周囲に同僚や上司がおらず、対面の場合と比較してコミュニケーションが取りづらい場合があるため、不安を感じる事等により、心身の健康に影響を与えるおそれがあり、またその変化に気づきにくい。

・「通勤」というきっかけがないため、「仕事」と「生活」の境界線を引くことが難しく、心身の健康に影響を与えるおそれがある。

※テレワーク中の不安材料は、

- ・上司や同僚のちょっとした質問や確認、相談がしにくく、悩みを抱え込む
 - ・メールや電話だけでは、指示内容が大雑把になり、指示を理解しにくくなる
 - ・上司や同僚の業務状況が把握できず、声をかけるタイミングがわからず悩む
 - ・平日も休日も家にいるため心が休まらない
- など

心身のケアやコミュニケーション方法の検討、最低出社日数のルールの設定など、上質なテレワークを実施するためには設備面以外にも様々な面から検討が必要でしょう。

文責：高橋

健康保険の電子申請届出・マイナンバーの動き

「デジタル庁」創設に向けて、国も本格的に動いています。印鑑の廃止等デジタル化に向けた動きには電子申請（インターネットを利用して申請・届け出をする方法）の推奨・マイナンバーの活用が主に見られます。それぞれの最近の動向についてご紹介します。

電子申請環境運用の開始

厚生労働省では、健康保険組合に対する電子申請環境の構築を進めてきましたが、2020年11月から電子申請環境の運用を開始しました。以下15種類の届出が可能になります。

○電子申請が可能な届出		
① 健康保険 厚生年金保険 新規適用届	② 任意適用申請書	③ 一括適用承認申請書
④ 任意適用取消申請書	⑤ 健康保険 厚生年金保険 被保険者資格取得届	
⑥ 健康保険 厚生年金保険 被保険者資格喪失届	⑦ 健康保険 被扶養者（異動）届	
⑧ 健康保険 厚生年金保険 被保険者報酬月額算定基礎届	⑨ 健康保険 厚生年金保険 被保険者報酬月額変更届	
⑩ 健康保険 厚生年金保険 被保険者賞与支払届	⑪ 産前産後休業取得者申出書／変更（終了）届	⑫ 産前産後休業終了時報酬月額変更届
⑬ 育児休業等取得者申出書（新規・延長）／終了届	⑭ 育児休業等終了時報酬月額変更届	⑮ 介護保険適用除外等該当届
※加入する健保組合のシステム整備状況により、一部の届出において受付出来ない場合があります。		

電子申請により手続きの審査・決定のスピードもあがり、印鑑も不要なのでやり取りも簡略化されていきます。導入の状況・設定方法は各健康保険組合によりますので、担当者にお尋ねください。



最近のマイナンバーの動き

現在のマイナンバーカードの普及率は2割余りにとどまっていますが、今後は徐々に、マイナンバーカードの役割が高まっていきます。今でもコンビニでの住民票取得や、コロナ対応で全国民に支給される定額給付金をオンライン申請を可能にしていますが、下記に記載しているように年末調整や保険証の発行など、マイナンバーカードの発行の有無が企業のバックオフィスの効率化に大きく影響するようになります。企業内の人事労務業務の効率化も踏まえ、今のうちから取得を促していくと良いでしょう。

① 年末調整の電子化に伴う連携

保険料や住宅ローンの残高情報等が自分のマイナポータルにログインすることで、これらの情報を年末調整ソフトに取り組むことができます。従業員・企業双方にとって手間や負担が小さくなります。

② 子育てワンストップサービス

児童手当の手続・保育所等の入所申請・妊娠の届出・児童手当の現況届などがオンライン申請できるようになりました。

③ 健康保険証利用開始（2021年3月）

順次マイナンバーカードが健康保険証として使えるようになります。就職や転職をしても保険証の切替えを待たずにカードで受診できるようになり、受付における事務処理効率化・高額療養費制度における限度額以上の支払免除・医療費控除の手続き簡略化（2021年分所得税の確定申告から予定）等に期待ができます。

④ 運転免許証の一体化（2026年以降の予定）

現在は自治体の窓口と警察署の両方で手続きが必要になっていますが、一体になれば自治体の窓口だけで済み、手続きのワンストップ化を実現することができます。

組織イキイキエールセミナー2020を開催しました！ 「面白法人カヤックに聞いてみた！変化対応力のある組織の秘密」

2020年をふりかえると日常生活から働き方まで大きな変化を伴う1年でしたね。

変化が激しさを増す中で『社員が出勤したくなるオフィスで働けるように3密回避を考えた「ガーデンオフィス」を作る！』という面白法人カヤックの取り組みに触れ、こうした状況下を「乗り越える思考法、対応力を学ぶ」というオフィスツアーを11月10日に実施しました。



▲オフィスの至るところにロゴマークが
隠れています！▼



▲カヤック 執行役員管理本部長
柴田様にご講演いただきました

鎌倉にある「ぼくらの会議棟」、
▲「研究開発棟」、「古民家オフィス」▼
を見学して回りました。



BBQ ができるスペースを
新設予定のガーデンオフィス▲
「集まりたくなるオフィス」をみんなでアイデア
を出し合った結果に生まれました！



プレストカード体験▲柔軟な発想と発言しやすい場づくりを
参加者で体感しました◎

まちの社員食堂▲

鎌倉で働く人どうしが組織や会社の垣根を超えて繋がる場
として生まれた社員食堂。「鎌倉で働く人を支援します！」
と入口にメッセージが。

「面白法人」であるために「何でも面白がれる人でありたい、そのためにどうするか？」ということそれぞれが日々考えアイデアを出しているそうです。セミナーではカヤックで実際に使われている「プレストカード」を使い、「ブレインストーミング体験」の時間を設けました。瞬発的にアイデアを出すということも鍛えられますが、大きな気づきは「どんなアイデアでも『イイね！』と受け入れ、さらには乗っかる」という発言者以外の人のマインドが大事だという点です。「難しいかもしれない」と思ったアイデアに対しても一旦受け止め「どうすれば実現できるか？」という思考に転換することで、組織の中で今までにない発想が生まれるかもしれません。また機会があればセミナーを企画したいと考えておりますのでご期待下さい！

文責:天方

お知らせ



賞与から控除する社会保険料について

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料(介護保険料含む)・厚生年金保険料
それぞれがかかります。社員負担分の保険料率は次のとおりです。

☆雇用保険料

賞与支給額 × 3/1,000 (建設業は4/1,000)

☆健康保険料

神奈川県 標準賞与額 × 49.65/1,000

東京都 標準賞与額 × 49.35/1,000

☆介護保険料 (40歳以上65歳未満の被保険者)

一律 標準賞与額 × 8.95/1,000

☆厚生年金保険料 (70歳まで)

標準賞与額 × 91.50/1,000

標準賞与額とは？

賞与支給総額の1,000円未満を切り捨てた額

(例) 支給総額 689,510円

→ 標準賞与額 689,000円

なお、標準賞与額には上限があります。

健康保険: 年度(4/1~3/31)で573万円

厚生年金: 月間で150万円

◆間違えやすい賞与の社会保険料◆

Q 12月20日が40歳誕生日の従業員に、12月5日に賞与支給する場合は介護保険料はかかりますか？

A 誕生日前に支給された賞与でも、このケースでは介護保険料の徴収が必要です。

(介護保険料は、40歳の誕生日の前日の属する月からかかります。賞与も同様です)

Q 12月28日に退職する従業員に、12月5日に賞与支給する場合は社会保険料はかかりますか？

A このケースでは、12月5日支給の賞与から社会保険料はかかりません。

(喪失月(退職日の翌日の属する月)の社会保険料はかからないため、賞与も同様です)

手続をご依頼いただいている企業様へ 【賞与について】

- 賞与支給の有無・支給日が決定しましたらご連絡下さい。不支給の場合も年金事務所に届出が必要です
- 年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金から『賞与支払届』が届きましたら、代表印を押印し、エールまでご送付下さい。
- 賞与計算が済みましたら、賃金台帳を弊社までご連絡下さい。(電子会議室等でも結構です。)

スタッフコラム



今月のコラムは“一点集中！結果にこだわるエール人”長峰が担当します！

衛生工学衛生管理者の長峰です。皆さんは職場やご自宅で加湿器を使っていますか？

今の季節は室温や換気に目が向きますが、適正な「湿度」も「室温」と同じくらいコロナ対策や花粉症対策においても重要です。一般的に、適度に空気が循環している室温 25℃前後、湿度 50%前後が衛生的にも作業効率的にも適正值といわれており、室内の衛生環境を整えることは日々の健康やウイルス対策にとっても有効です。

そして加湿器の選び方にもコツがあります！！ おしゃれな形をしている商品が多い超音波式の物や、空気清浄機に搭載されているフィルターを通す気化式よりも、カビが発生しにくく滅菌した蒸気を出してくれるスチーム式を使う事が衛生的にも室温の上昇にも最善なんです。今主流のエアコンやファンヒーター式とは違い、昔から反射式のストーブの上にやかんを置くというのは理にかなっていたんだなあと感心します。

衛生管理の基本である「湿度」。日頃あまり気にしないかもしれませんが、職場の衛生環境では重要視される項目の一つです。皆さんも食事や運動等の日々の健康管理とあわせて、コロナ対策、花粉症対策として「湿度対策」を講じて快適な職場環境を作ってみてはいかがでしょうか。

★総務担当者のためのコロナ対応動画作成しましたのでご活用ください⇒<https://www.sr-yell.com/news/4298/>