



YELL・Spirits 2023年5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
- 2023年度未来創造塾年間会員募集
- 5月の未来創造塾
- 6月のエールセミナーのご案内
- 2023年度助成金情報 vol.1
- 海外赴任の種類・手続きについて
- 春のメンタルヘルス対策(不調者対応編)
- 就業規則講座 vol.7「休日」
- 企業PRコーナー
- スタッフコラム

鎌倉です。ゴールデンウィークはいかがお過ごしでしたか？コロナも5類に移行し、人の流れも変わってきましたね！

エールでは新しい仲間を迎え、そして1年9カ月ぶりに育休から戻ってきたメンバーも加わり、下半期のスタートをきりました。新しい風や組み合わせによって、組織に流れる空気が活性化するのは組織の面白さでもあります。そこにいるメンバー一人一人のもつエネルギーは影響を与えあい、組織に流れる空気を変える力をもっています。

エールは今期、経歴も様々なメンバーがリーダーシップを発揮しやすいよう、リーダー制をやめてその役割を分解して、メンバーが機能を担う形に移行しています。リーダーが方向性を示し、メンバーを率いていく形だけがリーダーシップではなく、リーダーシップは役職や立場に関わらず発揮できるものです。みんながリーダーシップを発揮していく。それは、よりよい方向を求めていく私たちの中で生まれるエネルギーのようなものだと思うのです。変化が激しく、これまでの延長線上に答えはない時代に、未来を見据え、正解を出すことをリーダーだけが抱えなければならないわけではありません。

エールでメンバーの関係性の土台づくりとして取り組んでいることの一つに“ストーリーテリング”があります。今月は「人生で自分が変化・変容したこと」がテーマでした。受験、結婚、出産、転職などそれぞれ大切な転機があり、今の自分がある。そんな背景をストーリーで語り、メンバーからフィードバックを受けます。聞き手は、「その時はこんな感情でこんなニーズがあったのではないか」「自分はこういう感情をもった」と相手に寄り添い、その感情の後ろにある真のニーズについて寄り添います。感情が伝わると、大切にしたいことが見えてきたり、重ね合わせることができます。感情と向き合い、関係が変わると組織は動き出し、「良い感情の連鎖」は流れる空気を変えることができます。エールには社歴も年齢も経験も価値観も様々なメンバーがいますが、その違いに敬意を払い、理解することは大切にしたいことです。

互いの良さを認め、互いの力を引き出す関係を築き、組織の目指すところとその人の思いを重ねることで、メンバーが自分の最大の力を出せるようにしたい。個人でできないことも、組織だからできる！コロナを経て、「職場」は単に仕事をする場ではなく、同じ志をもつ者が集まることで触発しあい、考える、成長しあう場として、価値を生む場であることが大切だという思いを強くしています。企業経営の真の課題解決にお役に立てるよう、企業経営を「人」の側面から支援する伴走者という存在であり続けられるよう、エールも進化していきたいと思っております！

2023年度未来創造塾会員募集スタート！
隔月で奇数月に年6回開催します。
詳細は別紙をご参照ください。

エール HP の右上にある会員ページから過去のセミナー視聴&セミナー資料もダウンロードできます！
★4月26日YELLセミナーもご覧いただけます！

第135回未来創造塾 ～健康経営の第一歩～
スーツの着こなし方が変わる姿勢と歩き方
株式会社 WALK&WALK 代表取締役 我妻啓子氏
2023年5月11日(木)16時～
参加費用 5000円
中区山下町209帝蚕ビル10F(横総研修室)



YELL オンラインセミナーのご案内
日時：6月26日(月)15時半～17時半
テーマ：**人材活用視点で考える両立支援とは**
講師：社会保険労務士法人エール
特定社会保険労務士 滝瀬 仁志
社会保険労務士 門舛 愛
参加費用：顧問先は無料
※詳細は、同封のチラシをご覧ください



2023年度 助成金情報 vol.1

今年も早々に助成金情報が揃いました。生産性要件の廃止に替わり賃上げ加算要件の新設、要件の厳格化や助成額の減少等、前年度に比べて縮小傾向にあります。4月に開催したエールセミナーでお伝えしたものを含め、最新情報をご紹介します。エールホームページにも説明動画と助成金資料をUPしていますので是非ご覧ください！

キャリアアップ助成金

■正社員化コース…有期雇用労働者等を正社員に転換または直接雇用した場合に助成

助成内容	中小企業	大企業
①有期⇒正規	57万円	42.75万円
②無期⇒正規	28.5万円	21.375万円

＜加算＞
派遣社員の直接雇用や、母子家庭の母・父子家庭の父の場合等は加算があります



※1 事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで
※①の有期契約労働者は雇用してから3年以内の者に限ります。

復習

昨年10月の改正に伴う、就業規則の主要チェックポイント

※雇用区分・転換制度・賃金制度等、基本的な明記要件を満たしていることが前提です。

- 非正規雇用労働者について、有期雇用労働者の契約期間は数値が定められているか？
(例：雇用契約期間は1年以内とする、等 ※3年が限度)
- 非正規雇用労働者について、基本給・賞与・退職金・各種手当いずれか1つ以上の項目で正社員と異なる制度を明記しているか？
(例：非正規は時給⇒正規は月給/非正規は賞与無し⇒正規は有り、等)
- 正社員について、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が正社員に適用されることが明記されているか？ ※原則支給有とし、支給しないことがある理由は、評価・業績悪化等の客観的基準であること
- 正社員について、正社員転換後に試用期間が設けられていないか？
※設けられていると、正社員待遇の有無を問わず「②無期⇒正規」となります

【注意】就業規則等を改定した場合、転換前にその規程を6か月以上適用していること
(例：11月1日転換の人は、5月1日までに規定・運用開始されていることが必要です)

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

テレワーク勤務を新規に導入及び試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主へ経費の一部が助成

機器等導入助成	目標達成助成
支給対象経費の 30%	支給対象経費の 20% ※賃金要件を満たす場合 35%

※以下のいずれか低い方の金額が上限額

- ・1企業あたり100万円
- ・テレワーク実施対象者20万円/人

(主な要件)

- 機器導入助成…一定期間(評価期間)において、いずれかのテレワーク実施実績があること
 - ① テレワーク実施対象労働者全員が1回以上実施
 - ② テレワーク実施対象労働者の実施回数の週間平均が1回以上
- 目標達成助成…一定期間(評価時算定期間)の離職率が、計画提出時に算出した自社の離職率以下、等

一定期間の間で、5%以上の賃金加算をしていること

■支給対象となる経費の範囲

- ①就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
 - ②外部専門家によるコンサルティング
 - ③テレワーク用通信機器の導入・運用
 - 【改正】テレワーク用端末(PC、タブレット、スマートフォン)のレンタル・リース費用が助成対象となります！(最大6ヶ月分、合計77万円まで)
 - ④労務管理担当者に対する研修
 - ⑤労働者に対する研修
- ※テレワークに関する制度を就業規則等で新たに規定することが必要

65歳超雇用推進助成金

① 65歳超継続雇用促進コース

定年引上げ/定年廃止/継続雇用制度の導入(他社によるものを含む)の、いずれかを実施した事業主に助成

60歳以上の雇用保険被保険者人数によって助成額が変動します

(主な要件)

就業規則を改定し、費用が発生していることが必要です。



【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

60歳以上被保険者数	措置内容	65歳	66~69歳		70歳以上	定年の定め廃止
			<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1~3人		15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4~6人		20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7~9人		25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上		30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 【D. 他社による継続雇用制度の導入※】

60歳以上被保険者数	措置内容	66~69歳	70歳以上
1~3人		15万円	30万円
4~6人		25万円	50万円
7~9人		40万円	80万円
10人以上		60万円	100万円

措置内容	66~69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

※ 上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

(注) A~Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢(Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様)が70歳未満である場合に支給します。

② 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者を対象にした賃金制度・短時間/在宅勤務制度等・健康管理制度等の整備に要した経費の一部を助成

中小企業事業主	中小企業事業主以外
60%	45%

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなします。2回目以降の申請は、①と②を合わせて50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします

(支給対象対象経費)

- ①: 雇用管理制度の導入等に必要な専門家コンサルタントへの委託・相談費用
- ②: 措置の実施に伴い必要となる機器(システム・ソフトウェア)導入に要した費用

③ 高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を、無期雇用に転換させた場合に助成

支給額 1名につき48万円 ※大企業は38万円

両立支援等助成金(出生時両立支援コース)~子育てパパ支援助成金~

中小企業のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小事業主に助成

<加算>
代替要員を新たに確保・自社の育児休業取得状況を公表すると加算があります

	支給額
① 第1種	20万円
① ① 代替要員加算	20万円(代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
① ② 育児休業等に関する情報公表加算	2万円
② 第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合: 60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合: 40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合: 20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育児取得時等)との併給はできません。

(主な要件)

① 第1種(男性労働者の出生時育児休業)

- ・ 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上(所定労働日4日以上)の育児休業を取得すること
- ・ 育児介護休業法に定める雇用環境整備(研修・相談体制の整備等)を複数行っていること、等

② 第2種(男性労働者の育児休業取得率上昇) ※第1種を受給していること

- ・ 第1種の申請後3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率の数値が30%以上上昇していること
- ・ 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象労働者以外に2人以上いること、等

文責: 門舛

海外赴任の種類・手続きについて

2022年10月1日現在の推計(外務省:海外在留邦人数調査統計)で、日本の領土外に在留する邦人(日本人)の総数は、130万8,515人で、前年より3万6,385人の減少となっており、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大の影響を受けた結果となりました。在留邦人のうち、「長期滞在者」は75万1,481人で前年より5万5,757人減少しました。

しかし最近では、海外における入国制限が緩和されてきていることもあり、海外赴任を再開する動きが見られるようになりました。社員を海外赴任する際は、国内とは異なる対応が必要となる場合があります。今回は、海外赴任の種類や海外赴任者の社会保険について、ご案内します。

海外出張・海外出向・海外転籍の違い

海外赴任には、大きく分けて、①海外現地法人等への出張、②海外現地法人等への(在籍)出向、③海外現地法人等への転籍といったケースがあります。

まずは、海外赴任者の3つのケースについて確認しましょう。

① 海外出張

一時的に海外の現地法人等へ行き、日本の会社の指揮命令の下、業務を行います。一時的な海外勤務のため、労働条件や社会保険等は日本での勤務時と変わりません。

② 海外出向

日本の会社で雇用契約が継続したまま、現地法人等の指揮命令により業務を行うことが該当します。赴任期間は3年から5年ほどと比較的長い期間となります。日本と海外の双方の労働条件が適用されることとなります。

これからお伝えする、海外赴任者の対応は、この海外出向者の対応についてとなります。

③ 海外転籍

日本の会社で雇用契約を一旦終了させ、海外現地法人等と雇用契約を締結することにより、海外現地法人等の指揮命令により業務を行います。日本の会社との雇用契約が終了するため、海外現地法人等と合意した労働条件となります。

日本の会社が海外において事業活動を行うため、準備的なものとして設置する海外駐在所で勤務する『駐在員』は、海外出張扱いとなるケースが多いですが、海外での勤務期間等により出張扱いとするか出向扱いとするかを、適宜判断していくこととなります。



海外赴任時の住民登録について

海外出張のように短期の海外勤務ではなく、1年以上の長期の海外勤務をする場合は、基本的には生活の本拠が移ったとみなされるため、現在住んでいる役所に、転出届を提出しなければなりません。

[＜参考:大田区ホームページ＞](#)

国外転出届

[大田区から国外に移住、または長期滞在\(1年以上の海外出張や海外旅行など\)するときに必要な届出です。](#)

なお、転出届の対応が適切に行われなかった場合には、5万円以下の過料に処されることがありますので、注意が必要です。

社会保険と労働保険の適用

～ 社会保険の考え方 ～

海外赴任者の社会保険の取扱いは、海外赴任者と日本の会社(出向元)との間の雇用関係の有無、海外赴任者の給与が日本又は海外のどちらの会社から支払われるかで、取り扱いが異なります。日本の会社との雇用関係が継続したままで海外に勤務し、日本の会社から給与が一部でも支払われているのであれば、海外勤務者の健康保険・厚生年金・雇用保険等の被保険者資格は継続します。(雇用関係が継続していても、日本の会社から給与が全く支払われていなければ継続はできません。)

～ 労災保険の考え方 ～

労災保険は、日本国内にある事業場に所属して働く従業員が保険給付の対象となる制度ですので、国内の事業からの「出張」で海外にて勤務する場合には労災保険の対象となりますが、海外の事業に「出向」され、その事業に使用される場合には労災保険の対象とはなりません。

★海外派遣特別加入制度

海外への「出向」や「派遣」の場合、勤務国によっては、労災補償制度が整備されていないまたは整備されていたとしても、日本国並みの補償の制度とはなっていない場合など様々であり、海外勤務者の保護に欠ける場合があります。

このような場合に、海外で勤務する従業員についても日本の労災保険の給付が受けられる制度として、【海外派遣特別加入制度】があります。

➡海外特別加入のための手続きについて

海外派遣特別加入のための手続きは、現在労災保険加入している所轄の労働基準監督に、「海外派遣特別加入申請書」を提出することが必要です。

～ 雇用保険の考え方 ～

日本の会社(出向元)との間の雇用関係が継続している限り、被保険者資格は継続します

	■在籍出向で国内企業から給与が一部または全部支払われている場合	■在籍出向でも国内企業から給与が全く支払われない場合 ■移籍出向の場合
健康保険	継続 ➡国内に住所があるかどうかは問われません。 * 一時帰国時も健康保険の利用可能です。 * 海外で雇った療養費は一旦本人が全額立替し、後日一部療養費として健康保険から支給されます。(ただし支給される医療費は、実際に支払った金額ではなく、日本の医療機関で治療を受けた場合の保険診療料金を基準として計算します)	継続できない <対応策> ①任意継続手続きを行います。 ※ただし資格喪失日から最大2年間 ②国民健康保険に加入 ※ただし住民票を除票していると加入できません。
介護保険	海外では介護保険サービスは適用除外になります。 ※ <u>住民票を除票し</u> 、介護保険適用除外等該当届を提出し、介護保険を適用除外とする必要があります。(介護保険料の支払いが不要になります。) 海外赴任者が海外赴任中に40歳となった場合も、介護保険適用除外等該当届を提出します。	海外では介護保険サービスは適用除外になります。 介護保険料を支払う必要はありません。 ※ただし、国民健康保険に加入している場合は、住民の除票ができないため、国民健康保険料と併せて介護保険料も納付しなければなりません。
厚生年金	継続します。	継続できません。 <対応策>国民年金に任意加入
雇用保険	国内企業と雇用関係が継続している限り継続しますが、失業給付等は帰国時しか受給できません。	海外現地法人等に転籍等で直接採用される者は、継続できません。
労災保険	適用除外になります。	適用除外になります。 ※移籍出向の場合は、労災保険の特別加入も不可。

【社会保障協定】

■社会保障制度とは、相手国に勤務した海外赴任者の社会保険料の二重払いを防ぐことを目的としております。

例)二国間での協定により相手国での年金制度が免除

* 2022年10月現在で、日本との社会保障協定を締結している国は、ドイツ・アメリカをはじめとした23か国です。相手国での勤務予定期間が一定期間以下(原則5年)であれば、自国の年金制度等への加入を条件に、相手国の年金制度への加入が免除<二重加入の防止>されるというのが、各協定の共通した考え方です。

なお、一部の国を除き、相手国での年金加入期間を自国の年金加入期間に通算できるとするいわゆる<年金加入の通算措置>が適用されます。。

■「社会保障協定適用証明書」取得のための手続き

社会保障協定適用のための手続きは、海外赴任前に、「社会保障協定適用証明書交付申請書」を日本年金機構の社会保障協定担当に提出し、送付されてくる「社会保障協定適用証明書」を相手国の事業主もしくは海外赴任者に渡します。

春のメンタルヘルス対策(不調者対応)

今月は、春のメンタルヘルス対策として『メンタルヘルス不調になった場合の対応』についてご紹介します。メンタル不調の中には、業務遂行能力が著しく低下し改善が見込めない、周囲の業務を妨害するなど職場に迷惑をかける、上司の注意も聞き入れない、長期休業を繰り返すなど、通常の勤務に耐えられないと思われる場合があります。そのような場合には管理職での対応は非常に難しく、会社として介入する必要があります。介入する場合の具体的な基本姿勢は次の通りとなりますので、参考にいただければと思います。

1. 規則に従い毅然とした対応をとること

会社に連絡なく仕事を休んだ場合は、規則上は無断欠勤となります。ところが「本人のため」を考えて、有給休暇として処理する場合があります。そのような勤怠処理を繰り返していると、本人の甘えを助長し、いざ懲戒処分など厳しく対応しようとしても従前の対応が足枷となります。

一貫性のない対応をとると、かえって会社側の労務管理のあり方が問題となります。



2. 本人のためを考えあらゆる配慮をすること

不調の原因となる問題を解決するために、業務内容や職場環境について本人の希望なども考慮し、可能な限り工夫する、家族の協力を求める、医療を受けさせたり主治医などの意見を参考にし、可能な範囲での配慮をする必要があります。勤務に耐えられない従業員を解雇することは最後の手段と考えましょう。

3. 家族などの関係者と十分相談すること

本人とのコミュニケーションが難しい場合には、本人の同意を得た上で家族などの関係者に相談し、会社がどのように困っているか、またどれほど誠意ある対応をとっているかを理解してもらうことによって、医療期間への受診を促すなど問題解決への協力を求めることができます。

4. 退職後の生活にも可能な限り配慮すること

あらゆる手段を尽くしても問題が解決せず、万策尽きて本人が退職する場合には、退職後の生活が成り立つよう、再就職をサポートする窓口の紹介や、社会保険制度の傷病手当金の利用など、可能な限りの配慮を行います。

“メンタルヘルス不調者が発生したときにはじめにすること”

メンタルヘルス不調者が発生した際には、まず病気の発症や経過に不適切な業務上のストレス(具体的にはパワハラなどのハラスメントや長時間労働など)が関わっていないか調べる必要があります。万が一、不適切な業務上の問題が見つかった場合には、病気の要因が会社にあることになるため、法的・倫理的な観点から手厚いサポートが必要になります。

メンタルヘルス不調が疑われ、周囲が対応に苦慮するのに対して、本人が医療機関を受診しない場合があります。対応に悩まされることも多くあります。そのような場合は職場や通勤途上での事故の危険性がないかどうか確認した上で、介入が必要と判断した場合には、ご本人の同意の上、ご家族との相談ルートを確立しておきます。併せて、問題行動がある都度、「体調を心配している」として本人に医療機関の受診を促す動機付けをしておくと良いでしょう。

文責:岡崎

就業規則講座 vol.7 「休日」

今回は、「休日」についてご紹介します。* 休日に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項です。

休日は就業規則に記載すべき事項

「休日」とは、労働者が労働契約に基づき労務提供義務のない日をいいます。労基法では、就業規則に「休日に関する事項」を定めることとされています。特に曜日を特定することまでは求められていませんが、できるだけ一定の日を休日として定めることが推奨されています。

『法定休日』と『所定休日』(法定外休日)

■法定休日とは

労働基準法では、休日は週に1日、もしくは4週4日以上与えることとされています。この法律で最低限定められている休日を「法定休日」と言います。

■所定休日(法定外休日)とは

会社が定めて法律以上(週2日以上)与えている休日を「所定休日」(法定外休日)といいます。



* 休日を「法定休日」と「所定休日」(法定外休日)とで区別するのは、休日労働をさせた場合の割増率が異なるからです。【割増率:法定休日135%、所定休日125%】

法定休日は特定する必要があるか？

法定休日と所定休日(法定外休日)では割増率が異なるため、どの日が法定休日となるのかを区別する必要があります。

◆◆ 法定休日特定の2つの考え方 ◆◆

1. 曜日を特定する 例:法定休日は、日曜日とする。

<メリット>法定休日明確なため、給与計算時に迷わない、社員へ説明がしやすく、誤解を受けにくい。

<デメリット>休日出勤をした回数と同じでも、曜日により割増率が異なるという点では不公平感がある、または週1日休めているのに高い割増率で支払う必要が生じる。

2. 曜日は特定しないで、決め方だけ定義する。

例:「休日労働のない最後の日」または「1週間のうちすべての休日に労働した場合において最後に休日労働した日」等の決め方をする。 ※週の起算日を決めておかないとわかりにくくなる点に注意。

<メリット>週1日の休みが取れていれば、法定休日の割増とならない。

休日出勤をした曜日によって割増率が異なる等の不公平感がない。

<デメリット>休日出勤が、法定休日なのか所定休日なのか、わかりにくい。

勤怠システムでの設定ができない可能性があり、給与計算時に煩雑となる。

きちんと説明していないと社員に誤解や不信感を生じる場合がある。

* メリット・デメリットを考えると、法定休日は特定しない方がよいようにも思えますが、時間外労働の上限規制がされたことにより、原則的な時間外労働の限度(1ヶ月45時間・1年360時間)には、時間外労働の時間数のみがカウント対象となり、法定休日労働はカウント対象外となります。法定休日の割増率は0.35となるものの、法定休日出勤は、上限時間には含めなくて良いため、時間外労働の上限を守りやすくなるという考え方もあります。また、月60時間超の割増率が50%以上となったことへの対応等を考えると、休日出勤がある度に、その日は所定休日なのか、法定休日なのか、を確認する必要がない方がシンプルかもしれません。いずれにしても、就業規則には、法定休日がいづなのかが分かりやすく記載しておく必要があります。

文責:増田



顧問先企業様にエールをおくる!企業PRコーナー

日本公益通報サービス株式会社

社外相談窓口をお探しの企業様へ



近年、ハラスメント問題は社会的注目を集めており、法律でも企業に対し相談窓口設置などの体制整備が要請されておりますが、担当窓口の人選、対応の難しさから社労士への相談件数も増え続けております。そこで、今回、相談窓口に関するサービスを展開する 日本公益通報サービス株式会社 様をご紹介します(エール担当より)

「パワハラ防止法」

2022年4月施行により
中小企業にも適用拡大!

「公益通報保護法」

2022年6月改正により
内部通報体制整備の義務化
(300人未満は努力義務)



今回、オープン価格から 20%

OFFにてご案内します

10年間ご利用で最大半額

専門員による包括的サポート

日本公益通報サービス株式会社の内部通報窓口代行サービスは、コンプライアンス違反(不正・ハラスメントを含む)の早期発見、精神的に悩んだ従業員を救う土業も揃っており、リスクの迅速な検知・問題解決を実現します。

※サービス、料金等詳細については同封チラシをご覧ください。



日本公益通報サービス株式会社
Japan WhistleBlowing Service Co., Ltd.



【電話番号(代表)】
045-315-5409

【FAX】
045-315-5489



【所在地】
〒231-0023
神奈川県横浜市山下町2番地
産業貿易センタービル9F
(日本大通り駅(県庁・大さん橋)徒歩5分)



【Mail】
info@jwbs.co.jp

【HP】
www.jwbs.co.jp

【関連会社】



日本信用情報サービス
Japan Credit Information Service Co., Ltd.

日本信用情報サービス株式会社

【関連会社HP先QRコード】



スタッフコラム

今月のコラムは
加藤 大輔 が担当します



加藤です。3年以上も続いた新型コロナに関する状況ですが、5月8日をもって感染法上の分類が5類に移行することで一つの大きな節目を迎えることとなります。

そもそもこの分類はウイルスや細菌といった病原体を、感染の広がりやすさや症状の重症度などに応じて5段階に分類したもので、類型に応じて法律で可能な措置が変わります。5類移行による具体的な変化は、主だったところでは「患者・濃厚接触者への外出自粛要請が無くなる」「検査・診療や解熱剤等の処方自己負担あり(抗コロナ治療薬の場合は当面无料)」「日々の患者発生状況の把握・記者発表が終了」といったものがあります。最近では既にたまにしか報道されなくなった「本日の感染者数」ですが、それを見ることももう無くなると思うと、どこか感慨深いですね。

生活上の身近な変化でいえば、マスク着用については既に3月13日から「個人の判断による」とされました。企業においても、社内でのマスク着用を従業員個人に任せるようになったところも増えてきましたが、一方でまだ着用をルールとしている企業も相当数あります。ただこれも5月8日を機に個人判断とする企業がぐっと増えるのではないのでしょうか。

よって企業では社内ルールや対策のあり方の見直しが重要です。具体的には ①マスク着用ルール ②手指や設備の除菌ルール ③パーテーションなどの撤去判断、などが挙げられますが、マスクについては来客対応などの有無により、社内・社外でそれぞれルールを検討することも必要でしょう。ちなみにエールは4月下旬時点では社内・社外を問わずマスク着用が基本になっていますが、5月8日から切り替え予定です!