



YELL・Spirits 2023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
- 2023年度未来創造塾年間会員募集
- 未来創造塾
- 6月のエールセミナーのご案内
- 新型コロナウイルス感染症5類感染症移行後について
- 障害者雇用のルール
- 海外赴任における給与設定
- HR-EXPO2023 視察のご報告
- 60時間超時間外労働の割増率について
- お知らせ

鎌倉です。先月、メンバーと東京ビッグサイトにて開催された HR-EXPO の視察に行ってきました。最新の HR ソリューション・人事業務支援サービス分野で約 500 社が出展する国内最大級の展示会です。

エールは日頃、約 300 社の顧問先企業様の人事・労務に関する機能の役を担わせていただいています。これからますます複雑化していく人事・労務の課題にエールがどうお役に立てるか？ 「働く人」の価値観が変化していく中、組織の課題は広がっており、経営課題の中心になっています。未来を考えたとき、社労士事務所という枠にはまることなく、もっと「人」と「組織」の全体性をみながら、企業と一緒に考え、ご支援できる事務所を目指したい。社内だけでできないことも、社外と組み、もっと企業の抱える「人」に関する課題解決に全体性をもって提供できるようにしたい。そんな未来をメンバーと描くには、一旦、日常の業務から離れて、ダイレクトに最新の市場動向に触れて、みんなで体感し、新しいサービスや改善、視野を広げる機会をもつのが一番早い！ ということで、今年も 10 人で東京ビッグサイトで一日過ごし、その後ディスカッションしました。

HR（人事労務・教育・採用・エンゲージメント）、働き方改革（テレワーク、ペーパーレス、ワークプレイス、コミュニケーション、業務自動化）、オフィス防災（災害・蓄電・BCP）、会計・財務（経理自動化、経理代行、M&A）、法務・知財（リーガルテック、電子契約）、広報・IR（PR、ツール、ブランディング）、福利厚生（福利厚生、健康経営）、総務サービス（総務 BPO、IT 機器）、オフィスセキュリティ（入退室管理、情報漏洩対策）・・・人事・労務の分野は本当にどんどん広がり、経営の重要な課題になっていることを感じます。今回は、ChatGPT も組まれる予定のものも出てきています。

時代の流れをメンバー各々が体感、実感して、市場の動きを全員がわかっている 何が求められているか市場をみて自分の頭で判断でき、動ける。そして 想像力！ 柔軟な頭をもって、既存に固執することなくメンバー同士、職場を離れて未来について話し、考えるよい機会でした。こうした外から刺激を受ける栄養は、経営者は意識的に取り入れている方が多いかと思います。コロナを経た今だからこそ、社員とこれまで不足していた「感覚的な栄養」を大事にしたいですね！ 社内をみるのではなく、市場をみる。ここから得たものを取り入れながら、エール内でもプロジェクトがスタートしています。省力化、変えられるところを見直し、顧問先との時間を増やせるよう取り組んでいきます！

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136回未来創造塾 中小企業経営者のための

欲しい人材を採用するための勉強会

株式会社むすび 代表取締役 深澤了氏

2023年7月13日(木)16時～

参加費用 5,000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



新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後について

令和5年5月8日より、新型コロナウイルス感染症について感染症法上の扱いが2類から5類へ移行するにあたり、職場でのこれまでのルールの見直しも必要となります。

厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の感染法上の位置づけ変更後の療養期間の考え方」を参考に、今後の対応、対策について考えていきたいと思います。

5類感染症移行後は、どうなる？ 『 Q&A 』

Q-1 5類移行後は、新型コロナウイルス感染症にかかったら、どのくらいの期間外出を控えればよいのでしょうか？

A-1 令和5年5月8日以降、新型コロナの患者は、法律に基づく外出自粛は求められません。外出を控えるかどうかは個人の判断に委ねられます。

<ご参考>

(1)外出を控えることが推奨される期間

①発症日を0日目(※1)として5日間は外出を控える。(※2)

②5日目に症状が続いていた場合は、熱が下がり、痰や喉の痛みの症状が軽快して24時間程度が経過するまでは、外出を控え様子を見る。

(※1)無症状の場合は検体採取日を0日目とします。

(※2)こうした期間にやむを得ず外出する場合でも、症状を確認し、マスク着用等を徹底することが必要です。

(2)周りの方への配慮

10日間経過するまでは、ウイルス排出の可能性がることから、不織布マスクを着用、高齢者等ハイリスク者と接触は控える等、周りの方へうつさないよう配慮する。発症後10日を過ぎても咳やくしゃみ等症状が続いている場合には、マスク着用など咳エチケットを心がける。

Q-2 5月8日以降の「濃厚接触者」の取扱はどのようになりますか？

A-2 5類感染症移行後は、一般に保健所から新型コロナ患者の「濃厚接触者」として特定されることはありません。また「濃厚接触者」として法律に基づく外出自粛は求められません。

Q-3 家族が新型コロナウイルス感染症にかかったら、どうすればよいですか？

A-3 本人が外出する場合は、新型コロナに感染したご家族の発症日を0日として、特に5日間のご自身の体調に注意が必要です。 ※7日目までは発症する可能性があります。

*ご家族、同居されている方が新型コロナウイルス感染症にかかったら、可能であれば部屋を分け、感染されたご家族のお世話はできるだけ限られた方で行うことなどに注意してください。この期間は、手洗い等の手指衛生や換気等の基本的感染対策のほか、不織布マスクの着用や高齢者等ハイリスク者と接触を控える等の配慮をしましょう。

<感染症法上の分類>

2類：結核やSARSなどが該当し、積極的疫学調査の実施や感染者の全数把握、診療などにかかる費用の全額公的負担、入院の勧告、就業制限などの措置が行われる。

5類：季節性インフルエンザなどが該当し、積極的疫学調査などの措置は行われるが、診療などに係る費用は一部負担となり、入院の勧告、就業制限などがなくなる。

職場としての対応・対策

コロナに感染した場合も法律に基づく外出自粛は求められない等、今後は、個人の判断に委ねられることから、職場でもどこまでルール化すべきかが難しくなりますが、ルールがないことで混乱が生じることも考えられます。

ルールとして決めておいた方がよい点・見直した方がよい点

◆マスク着用について

マスク着用は個人の判断に委ねられているため、行政ではマスク着用は各職場の判断によってされています。社内では“個人の判断による”としつつも、例えば取引先の業務や業種等を考慮して、マスク着用が適切な場合は、マスク着用が必要と判断できるような指導・呼びかけも必要といえます。



◆従業員が新型コロナウイルスに感染した場合

感染した従業員が何日間休むかについては、特にルールを設けなければ、従業員の判断に委ねることとなります。この場合は、通常の私傷病による欠勤と同じ扱いとなるため、本人からの申請があれば有給休暇扱いとすることも可能です。

- * 例えば、介護事業所で利用者への感染リスク回避のために、発症後5日間は休業とする、等の場合には、これまでと同様に休業手当の支給が必要となります。
- * また、海外出張者が出張先で感染し、帰国後に発症した場合の休業については、特別休暇扱い、または休業手当の支払いなどの配慮も検討しておく必要があります。



<傷病手当金>

新型コロナウイルスに感染し、その療養のため労務に服する事ができない場合には、傷病手当金の申請が可能です。

- ～ 申請期間の初日が令和5年5月7日まで ～
 - …療養担当者意見欄(申請書 P.4)の医師の証明は不要。本人が署名。
 - ※ただし申請期間が14日以上の場合、療養状況申立書の添付が必要。
- ～ 申請期間の初日が令和5年5月8日以降 ～
 - …療養担当者意見欄(申請書 P.4)に医師の証明が必要。

<労災保険の適用>

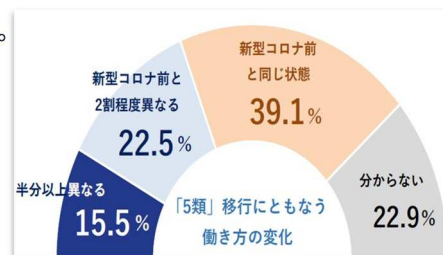
新型コロナウイルスの感染が、業務に起因して感染したと認められる場合には、労災保険の適用となります。労災保険適用の考え方は、5類移行前と同じです。

◆在宅ルールの見直し

5類移行をきっかけに見直しをしておきたいのは、在宅勤務のルールです。

コロナ禍で緊急・臨時的に在宅勤務を開始した企業も多いと思いますが、在宅勤務を実際に実施した期間を振り返り、その効果やメリット・デメリットを検証してみる良いタイミングです。

※2023年3月の帝国データバンクの調査では、“新型コロナウイルス感染症の分類移行にともなう働き方の変化”について、**39.1%**の企業が、『コロナ前と同じ状態の働き方に戻す』と回答しています。



* 通勤ルールも、時差出勤や臨時のマイカー通勤の許可をしていたケース等について、「コロナ禍以前に戻すのか」「正式にルール化するのか」ということを検討しておいた方が良いでしょう。

文責 : 増田・小林

障害者雇用のルール

高齢者・障害者雇用状況等報告の書類が届き始めました。この書類は毎年6月1日時点のそれぞれの雇用者数等を報告するものです。5月には障害者雇用納付金の届出もあり、『障害者雇用』に触れる機会の多い時期であり、今後法改正も予定されていますので、今月号では障害者雇用について取り上げます。

① 障害者雇用率制度

障害者の雇用の促進等に関する法律では、『障害者雇用率制度』を定めており、企業には労働者数に応じた障害者の雇用が義務づけられています。法律で定められた障害者の雇用率を法定雇用率といい、民間企業の現在の**法定雇用率は2.3%**です。常時雇用する労働者43.5人以上の事業主は1人以上の障害者の雇用が求められています。

【雇用率計算方法】

例：常時雇用している労働者120人の企業

$$120人 \times 2.3\% = 2.76人 \div 2人(小数点以下切り捨て)$$



注目!

令和6年4月以降 法定雇用率が段階的に引き上げられます。

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

② 障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、事業主間の経済的負担の調整と、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用促進と職業の安定を図るため設けられている制度です。

◆ 障害者雇用納付金の納付

常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で**障害者雇用率を未達成の場合**は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて**1人につき月額5万円の納付**が求められます。

◆ 障害者雇用調整金の支給

常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で**障害者雇用率を超えて障害者を雇用している**場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて**1人につき月額2万7千円が支給**されます。

③ 「差別禁止」と「合理的配慮」

改正障害者雇用促進法(平成28年4月1日施行)において、次の2点に関する規定が法制化されました。

1. 雇用の分野における障害を理由とする差別的取り扱いの禁止**(差別禁止)**
2. 事業主に対する障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることの義務づけ**(合理的配慮の提供義務)**

◆ 差別禁止

雇用分野のあらゆる局面**(募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新)**において、**障害者であることを理由として、排除すること・不利な条件を付すこと・障害者よりも障害者でないものを優先すること**は禁止されています。

◆ 合理的配慮

合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置のことです。具体的などのような措置を講ずるかは、個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて異なります。

◇合理的配慮の具体例◇

- ・移動の支障となる物を通路に置かない
- ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること
- ・出勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること
- ・机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと
- ・スロープ・手すり等を設置すること
- ・体温調整しやすい服装の着用を認めること
- ・業務の優先順位を明確にし、指示を1つずつ出す、作業手順をわかりやすく示したマニュアルを作成するなどの対応をすること

【 合理的配慮のための手順 】

- ①事業主の職場において支障となっている事情の有無等の確認
- ②障害者が希望する措置の内容の確認
- ③合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い
- ④事業主による合理的配慮の確定・伝達
- ⑤障害者の問い合わせに対する説明

出典：労政時報第 3911 号/16.6.24

POINT!



『合理的配慮』は企業にとって実施することの負担が過重であることまで求められてはいません。企業の規模や財務状況、事業活動への影響を鑑み、できる配慮を行いましょ。なお、合理的配慮をすることが難しい場合は、障害者の方になぜ対応できなかったのかを説明し、十分な理解を得られるようにすることが重要です。

障害者雇用に関する Q&A

Q どのような方が差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に該当するのですか？

A 障害者雇用促進法第2条第1号に定める障害者が対象です。ここでは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害含む）、その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者と定められています。※障害者手帳の有無による限定はしていません。

Q 本人から障害者である旨の申し出があったが、障害者かどうか判断に迷う場合、どのような確認方法が考えられますか？

A ①障害者手帳で確認する。②医療受給者証を所持している場合はこれらの提示により確認する。③本人の理解を得た上で、障害名又は疾患名を記載した医師の診断書・意見書により確認する。という方法が考えられます。

Q 労働者本人から障害を持っていることを申し出ないことも考えられますが、会社が障害の有無を把握・確認するに当たって、どのようなことに注意すればよいですか？

A 採用後においては労働者からの申出の有無に関わらず、事業主が労働者の障害の有無を把握・確認し、障害を持っていることを把握した場合には、合理的配慮の提供について検討する必要が生じます。把握・確認方法としては、全従業員への一斉メール送信、書類の配布、社内報等の画一的な手段により、合理的配慮の提供の申出をよびかけることが基本です。

Q 障害者であることを理由に試用期間を長くすることは差別にあたりますか？

A 単に障害者だからという理由で、障害者について一律に試用期間を長くするのであれば、法で禁止する差別に当たります。一方、例えば、本来であれば雇用の継続ができないが、もう少し時間をかけて能力や適性などの見極めをしたい等の理由で、合理的配慮に係る措置として試用期間を延長することは障害者であることを理由とする差別には当たりません。

海外赴任における給与設定

『他社は海外赴任者の給与をどのように設定にしているのか…。』

このように海外赴任給与の設定に、悩んでいる会社は多いものと存じます。

今回は、一般的な海外赴任の給与決定方式についてご案内しますので、海外赴任者の給与を見直す機会等の参考にしてください。

なお、海外赴任時の給与や休暇等については、海外赴任規程等にしっかりと定めておくことで、海外赴任者の不安の一部を取り除いたり、労使間のトラブルを未然に防いだりすることができます。そのため、海外赴任に関するルールや待遇については、規程として整備しておくことをお勧めします。

海外給与決定方式

海外赴任給与の決定方式は、以下①**購買力保障方式**、②**併用方式**、③**別建て方式**を採用している会社が多いです。それぞれの決定方式の特徴をみてみましょう。

① 購買力保障方式

日本での生活水準を赴任国でも維持できるような給与の設定をします。

この生活水準を自社で調査するのは難しいため、国内給与における生計費割合や、その生計費に乗ずる「国(都市)別の生計費指数」を外部のコンサルティング会社から購入し反映させます。

比較的、大企業で多く採用されています。

② 併用方式

「購買力補償方式」と「別建て方式」を組み合わせたものです。

国内の給与の手取り額をそのまま保障した上で、国内勤務時よりも余分に発生する費用を手当として、加算し支給します。

中小企業で多く採用されています。

③ 別建て方式

海外での給与を、海外現地法人の「給与体系」を基に設定します。



海外給与決定方式ごとのメリット・デメリット

上記で海外給与決定方式に違いがあるのは、ご理解いただけたものと存じます。

次に、それぞれの海外給与決定方式ごとの、メリット・デメリットの一例をみてみましょう。

	メリット	デメリット
購買力保障方式	客観的な外部データを根拠に給与を算出しているため、海外給与の合理性を説明できる	定期的に外部から生活水準のデータを購入する必要がある
併用方式	国内での手取り額がベースの制度のため、説明がしやすく、赴任者が理解しやすい	日本円で給与額を決定しているため、為替の影響を受けやすい
別建て方式	海外赴任地に即した給与設定が可能	日本と別物の給与のため、日本の給与との整合性が取りにくい

このように、海外給与決定方式ごとにそれぞれ特徴があるので、会社の方向性に沿った方式を採用することとなります。

HR-EXPO2023 視察のご報告

今年も、HR-EXPO(東京ビッグサイト 2023.5.10~5.12)にエールメンバーで参加し、最新のサービス・技術に触れてまいりました。エールで試したものも含め、気になったものをご報告させていただきます。

<SDGs 関連>

今回の EXPO では、昨年に引き続き SDGs 関連のブースが多く出展されていました。

SDGs とは、“持続可能な開発目標”(Sustainable Development Goals)の略称で、『より良い地球環境を目指す為に設定された国際目標』です。中小企業における SDGs の認知度は90.5%(中小企業基盤機構アンケート調査報告書)と拡大しており、導入の意義や目的として「企業の社会的責任」「企業イメージの向上」「従業員のモチベーション向上」等が挙げられます。例えば今回出展されていた、「ウォータースタンド」のような、環境にやさしい水道直結型のウォーターサーバーのレンタルサービスも、SDGs 達成に向けた取組のひとつではないかと思います。

ちょうど横浜市の SDGs 認証制度“Y-SDGs”の認証募集の受付も開始しましたので、ここで改めて自社で取り組める SDGs とは？考えてみてはいかがでしょうか。

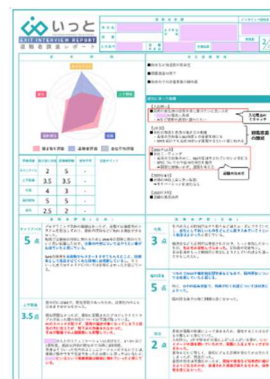
<組織改革に対する取組み>

従業員のモチベーションや組織の状態を調査し可視化するシステムや研修サービス等、今回“組織改革”に目を向けた出展が多くみられました。

そのなかの一つ、『いっと』が行う“ホンネインタビューシステム”は、第三者である専門のインタビュアーが直接従業員の本音を調査し、根拠のある具体的な改善策の立案/実行までをサポートするサービスです。インタビュー実施率は67.1%と高く、1名から試せるプランもあるとのこと。

「退職時に会社に伝えなかった本音の退職理由があった人」が約70%※という結果にあるように、このようなサービスが成り立つということは、いかに退職時の本音が企業の組織改善に資するかという裏返しでもあります。これをヒントに、自社でも退職者面談を大切に考えると、組織改革につながるのではないかと思います！

※en 人事のミカタ 退職理由のホンネと建前 2022 年版より



エールでやってみました！ ～健康経営編～



エールでは現在、エール版“おかん”としてランチや残業時に活用できる『食事サポート』制度があります。(雑穀ご飯やドライ味噌汁等の健康に留意したメニューを定期的に注文し、メンバーは一部金額を負担のうえ、自由に利用できます)特に繁忙期である今、エール内での利用率は高く、食事面以外にもコミュニケーションの活性化にも寄与しており、かせせないものとなっています。今回 EXPO で出展されていた「筋肉食堂 Office」の冷凍弁当を手配してみましたので、一部写真にてご紹介させていただきます。

社員の健康改善にもつながる「健康経営」の視点から、社内の『食』に対して取り組んでみるのも良いですね。

鶏つくね+グリーン照焼鶏もも塩麹弁当



令和5年4月改正！
対応はお済みですか？

60時間超時間外労働の割増率について

4月の法改正により、60時間超残業の割増率が従前の「25%以上」から「50%以上」へ引き上げられました。改正後はじめての給与計算を終えているところで、いま一度ポイントをおさらいしていきましょう！

◆ 就業規則の変更

法律では「50%以上」への引き上げを要請しております。

50%の場合は、就業規則へ「50%」と明記しましょう。

◆ 法定休日を明確に分ける

60時間のカウントに「法定休日」は含まれません。

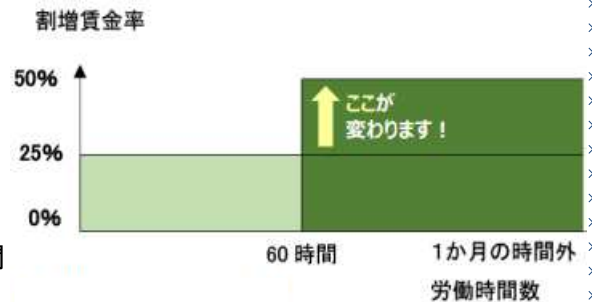
そのため「法定休日」がいつかを明確にしておく、60時間のカウントがわかりやすいというメリットがあります。

◆ 勤怠システムの設定を確認

法定休日と法定外休日を区分し、60時間までを25%、超える分を50%で正しく計算されているかを確認しましょう。

◆ 社会保険料の変更について（随時改定）

本改定は固定的賃金（割増率）の変動と扱われるため、社会保険料随時改定の契機となります。次の条件をすべて満たした場合は、社会保険料額が変更されることになります。



- ① 4月、5月、6月のうちに60時間を超える残業があり50%以上の割増賃金が支給された。
- ② 4月、5月、6月に支給された報酬の平均額から算出された標準報酬月額と、現標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた。
- ③ 3カ月とも支払基礎日数が17日以上ある。

お知らせ

労働保険料の年度更新の時期

1. 労働保険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 5月下旬に労働局から労働保険料の申告書が届きましたら、

そのまま弊社までご送付ください。（代表印押印は不要です）

※労働局から「緑」または「青」の封筒で発送されます

※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

2. 労働保険料の納付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、手続きをすると「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少しのゆとりができます。

口座振替をご希望の場合はぜひエール担当者までご相談下さい。

押印せずにエールまでご送付下さい

3. 昇給・降給等による賃金変更時のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更・諸手当の変更・役員報酬変更等があった場合は、ご連絡下さい。

大幅な金額変更がある場合、社会保険の標準報酬月額の見直しが必要となる可能性があります。

ご連絡がない場合、変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって訂正が生じることがございますので、**ご注意ください。**

