



【すこやか歳時記】 如月の候



2月は逃げるほど短い月間に。計画的に効率的な業務推進と健康管理も大切な時期です。

今年もすでに1月は終わって、あっという間に2月です。「1月は行く、2月は逃げる、3月は去る」という言葉があるように、年度末に向けて無駄のないスケジュール管理が求められる時期です。実際に2月は28日間しかなくて、「建国記念の日」と「天皇誕生日」の祝日もあり、さらに実働日数は少なくなります。計画的に効率的な業務を進めて「2月を逃がさない」ように心がけてください。

また、今月は「全国生活習慣病予防月間」や「職場における健康診断推進運動」の月間になっています。引き続き、新型コロナ禍の対応を徹底することはもちろん、それ以外の健康管理も大切です。「節分」や「立春」という季節の変わり目に、あらためて生活習慣も見直してみてください。



健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額の特例改定について

令和2年4月から12月までの間に新型コロナウイルス感染症の影響による休業により報酬が著しく下がった方について、事業主からの届出により、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定(4か月目に改定)によらず、特例により翌月から改定を可能とするとともに、令和2年4月または5月に休業により著しく報酬が下がり特例改定を受けている方についても特例措置が講じられているところです。

今般、令和3年1月から令和3年3月までの間に新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い報酬が急減した方についても、**特例改定の対象となりました。**

ご不明な点がございましたら担当者までおたずねください。



日々是好日カレンダー

2月 FEBRUARY	
2月	如月・梅見月・雪消月・木芽月
1月	・全国生活習慣病予防月間 ・職場における健康診断推進運動(～2/28)
2火	・節分・冬の土用明け ・世界湿地デー・情報セキュリティの日
3水	・立春・大豆の日・乳酸菌の日 ・大岡越前の日
4木	・世界対がんデー・西の日 ・ビートルズの日
5金	・笑顔の日・日本語検定の日 ・プロ野球の日・ふたごの日
6土	・ブログの日・抹茶の日 ・海苔の日
7日	・北方領土の日・フナの日 ・長野オリンピックの日
8月	・事納め・針供養 ・郵便マークの日・つばきの日
9火	・福の日・漫画の日・風の日 ・服の日・肉の日
10水	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11木	・建国記念の日・文化勲章制定記念日 ・万歳三唱の日・仁丹の日
12金	・ベニシリンの日・ダーウィンの日 ・レトルトカレーの日
13土	・NISAの日・地方公務員法施行記念日 ・苗字制定記念日
14日	・バレンタインデー ・煮干しの日・ネクタイの日
15月	・春一番名付けの日
16火	・全国狩猟禁止・天気図記念日 ・寒天の日
17水	・アレルギー週間(～2/23) ・天使の囁きの日・千切り大根の日
18木	・雨水・嫌煙運動の日 ・エアメールの日・方言の日
19金	・万国郵便連合加盟記念日 ・プロレスの日・天地の日
20土	・交通死亡事故ゼロを目指す日 ・アレルギーの日・歌舞伎の日
21日	・国際母語デー・食糧管理法公布記念日 ・日刊新聞創刊日
22月	・世界友情の日・行政書士記念日 ・猫の日・おでんの日
23火	・天皇誕生日・税理士記念日 ・富士山の日・妊婦さんの日
24水	・鉄道ストの日・クロスカントリーの日 ・月光仮面登場の日
25木	・梅花祭 ・夕刊紙の日
26金	・血液銀行開業記念日 ・二二六事件の日・脱出の日
27土	・女性雑誌の日・冬の恋人の日 ・新撰組の日
28日	・エッセイ記念日・織部の日 ・ビスケットの日

社会保険料納付期限(2月分は3/31)

★青字は人事労務部門に関わる期日です

《今月の特集①》

新型コロナウイルス感染症関連

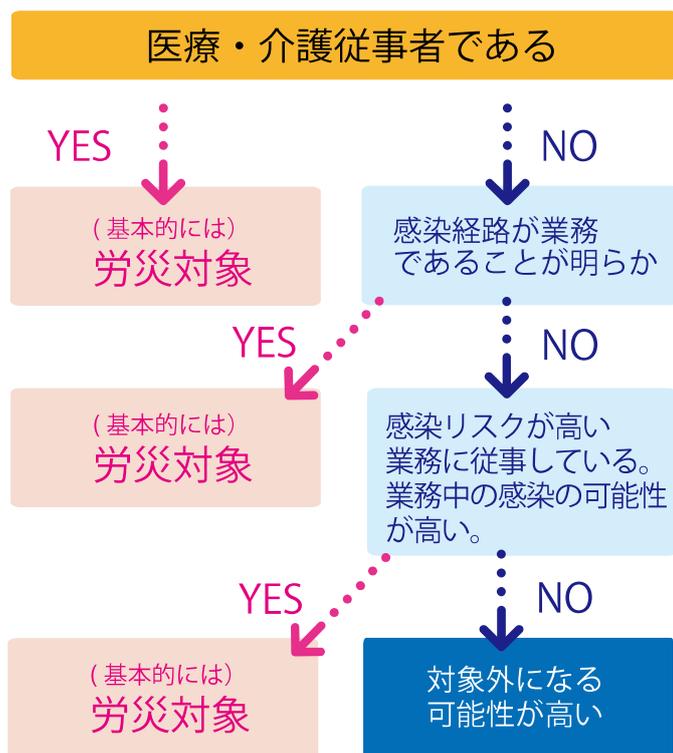
新型コロナウイルス感染症は、令和2年4月の緊急事態宣言発令頃を第1波として、現在第3波が到来しています。最近では変異種の発生や感染者の急増など、いよいよ逼迫した状況で、いつ誰がかかってもおかしくない状態となっています。

今回の特集では「新型コロナウイルス感染症の労災認定基準」「雇用調整助成金の特例期間延長と様式変更」の2つについてお知らせいたします。

新型コロナウイルス感染症の労災認定基準

新型コロナウイルスが感染症が労災として認定されるには、業務起因性(業務が原因となったということであり、業務と傷病等の間に一定の因果関係があること)があることが前提となります。業務起因性の「ある・なし」に対する認定基準が公表されていますので簡単にまとめました。

労災認定フローチャート



※詳しくは各担当までご相談ください。

具体的な認定事例 (医療従事者以外の場合)

小売店販売員: 店頭で接客をしていた Bさんが発熱などの症状で PCR検査をうけたところ陽性。感染経路は特定さなかったが、発症前14日間の業務内容が日々不特定多数を接客していたこと、私生活では日用品の買い物や散歩など感染リスクが低いことから、業務に起因すると判断され支給決定された。

※詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000647877.pdf>

社長・役員も労災加入で給付が受けられる!

労災は労働者を対象とした制度ですが、**中小事業主の労災特別加入制度**があり、**社長・役員も加入**できます。その場合、労災と認定されれば労働者と同様の給付が受けられます。新型コロナウイルス感染症での労災認定も増えてきていますので、これを機会に加入してはいかがでしょうか。

現在ホームページを準備中です。

安心ひとり親方建設福祉協会



雇用調整助成金の特例措置期間の延長と申請書様式の変更 (押印欄の廃止)

雇用調整助成金の特例措置期間が、令和2年12月31日→令和3年3月31日 (1/22発表)まで延長になりました。

また、申請用紙の押印欄がなくなったことにより、申請書への押印が不要となったため、弊社で作成・提出代行を行う場合、事業主様と労働者代表様の記名と訂正印だけいただくようになりました。

要件を満たせば、再度の休業に対しても申請できます。詳しくは担当者までご相談ください。

※緊急事態宣言が2月7日で解除された場合、雇用調整助成金の特例期間は3月末で終了。今後も変更がありましたら随時ご案内します。

https://www.mhlw.go.jp/stf/enchou0122_00002.html

《今月の特集②》

デジタルシフト取組事例

リモートワークテレワークやデジタルシフトする際に最低限考慮しなければならないシステム選定一例

システムの種類の具定例をあげておりますが業種業態等により大きく変わってくるかと存じます。

[社内社外コミュニケーション]

①ビジネス chat

chatwork、slack、LINEworks等

②オンライン (web)会議

Zoom、GoogleMeet、Skype、chatworkLive等

[社内社外データ等共有管理]

③顧客管理共有、タスク管理共有

(CRM、業務改善プラットフォーム、グループウェア)kintone、Salesforce、サイボウズ Office、Garoon、スプレッドシート、エクセル等

④データ管理共有

(オンラインストレージ・ローカルストレージ) Dropbox、box、Googleドライブ、Docuworks、ワーキングフォルダ、社内サーバー等

⑤スキャナー等

scansnap、OfficeLens、Gyazo

⑥インターネット電話

⑦バックオフィス体制

システム導入時やデジタルシフト時に注意すべき失敗パターン

①目的不明型

②タイミング型

③非協力型

④メリット不明型

弊所も上記にあてはまらないように日々のアクションで生産性向上と業務改善に取り組んでおります。



※テレワークの導入運用サポートもお気軽にご相談ください。

デジタルシフト時に留意している点

■日々のアクション(チリツモや習慣)と運用に重きを置き会社全体や従業員全体がどこまでついてきているかで判断する。

■目的・成果・効果と「できること」「できないこと」「やったほうが良いこと」「やらないほうが良いこと」をしっかりと組織で共有する。

■機会が減ったからこそリアルコミュニケーションを大切にしつつ、WEB面談や chatツールでのコミュニケーションの質の向上を模索する。

クラウドや kintone 等のフル活用で実践したこと

①業務量や金額・件数等を可視化

②可視化することで価値が判断できるようになる

③価値や成果・生産性を可視化しないと適切な改善もできない

業務量業務内容・時間配分・優先順位を可視化して共有することが適切な業務改善に繋がる。

クラウドやデジタルツールのフル活用によりを業務量業務内容・時間配分・優先順位等を可視化することでの確なタスク分担と

社内業務の交通整理を行うことで社員間の摩擦や齟齬もへらすことができストレスや業務負担の軽減へと繋がります。

情報・タスク・進捗状況等が一元管理されて共有できていないと確認や検索等に時間を割くことになり業務改善や生産性向上と逆行してしまいます。

クラウドの活用や働き方改革等の実践によりひとりひとりが働きやすい環境を整えることで立場や個性を超えて連携できるようになり想像を超える組織力が生まれます。

「産業雇用安定助成金（仮称）」の創設

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、出向により労働者の雇用を維持する事業主（出向元と出向先の双方）のために「産業雇用安定助成金（仮称）」が創設される予定です。この助成金は令和2年度第3次補正予算案承認後、厚生労働省令改正などを経た後に施行される見通しとなっています。
本稿では、厚生労働省のリーフレット（1月19日時点）をもとに、1月26日時点の情報（本助成金の概要）をご案内いたします。

1. 対象となる「出向」

【対象】

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向

【前提】

出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと

【要件】

- ① 出向元と出向先が、親子・グループ関係にないなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ② 出向元で代わりに労働者を雇い入れる、出向先で別の人を出向・離職させる、出向元と出向先で労働者を交換するなどを行っていないこと

2. 対象となる「事業主」

【出向元】

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主

3. 助成率・助成額など 出向中に要する次の経費の一部が助成されます。

【出向運営経費】

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費

【出向先】

当該労働者を受け入れる事業主

	中小企業	中小企業以外
助成額	9/10	3/4
加算額(※)	4/5	2/3

※加算額：出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算が行われます。

【出向初期経費】

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際して予め行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるために用意する機器や備品などの出向に要する初期経費

雇用形態	中小企業	中小企業以外
出向元が解雇等を行っていない場合	9/10	3/4
出向元が解雇等を行っている場合	4/5	2/3
上限額	12,000円/日	

【助成対象となる経費】

- ・ 出向開始日が令和3年1月1日以降の場合、出向開始日以降の出向運営経費および出向初期経費が助成対象となります。
- ・ 出向開始日が令和3年1月1日より前の場合、1月以降の出向運営経費のみ助成対象となります。

4. 受給までの流れ

- ① 出向元事業主と出向先事業主との契約
- ② 出向計画届提出・要件の確認
- ③ 出向の実施
- ④ 支給申請・助成金受給

5. おわりに

本助成金の実施はこれからとなりますが、雇用を守る一手段として、雇用調整助成金と併せて活用を検討してみたいでしょうか。



ビジネスレポート

毎月新作追加
【無料です】

■ マネジメント関連

- #00280 (全7頁) 待たなしの三大ハラスメント対策
- #40042 (全6頁) サービス業の「時短」で生産性をあげるには
- #60136 (全4頁) 「悪質な書き込み」で大迷惑。相手を訴えることはできるのか？
- #80050 (全7頁) 中小企業にとって最適な組織形態
- #80075 (全6頁) 自社の競争力を高める4つのポイント

ご希望のレポートがございましたら、お気軽にご連絡ください。
(お申込み用連絡先：電話 0993-24-3128、メール info@e-sr.net、チャットワーク)

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

元首相・森喜朗会長の「女の会議は長い」発言に避難の嵐。アンケートで「不快だ」と答えた女性割合は、96%。私はもしかしたら、レアな4%の部類かもしれません。だって、怒ったって仕方ないですか。おじさんたちが女を馬鹿にするのは、「なにを今更」という感じです。と、いう発言を私がしたら、それも、下の世代が上の世代を揶揄した、ジェネラルハラスメントになるかもしれません。

2020年6月からハラスメント防止法が施行されています。普通に話をするにもいろいろと気を遣う時代です（汗）



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ