



◆ 顧問・関与先様各位 「ろーどニュース」4月号を配信いたします。今月もよろしくお願い申し上げます。

新型コロナウイルスに関する労務対応について

【感染予防の徹底！】

社内で感染が発生した場合には、様々な対応が求められます。まずはそうならないよう、全力で感染防止に努めることを強くお勧めします。具体的な予防策をいくつかご紹介いたします。

- ①手洗い、マスク着用の周知徹底
- ②社員同士、または来訪者との距離を1.8メートル以上保つこと。（ソーシャルディスタンス）
- ③発熱等の症状がある人の入場制限
一発熱や風邪の症状のある社員様には、休暇の取得やテレワーク（在宅勤務）を推奨されてはいかがでしょうか。
- ④就業時間外のイベント等への参加自粛を依頼
一就業時間外の行動（イベント参加、旅行等）を禁止することはできませんが、会社は安全配慮義務を負っています。社員の安全と安心を守るため丁寧な説明をされることをお勧めします。
- ⑤ウェブ会議の活用
一当事務所も現在はほぼ全ての会議をZOOMで行っています。無料アカウントで40分間はグループ会議も可能です。（1対1は無制限）

【社員様を休業させた場合の給与対応】

今後、新型コロナウイルスの感染拡大により、会社が社員様に休業や自宅待機命令を出すことも十分考えられます。その場合の会社の給与支払い義務について整理をしました。ひとつの参考として頂き、会社ごとの就業規則に照らし合わせ、事例ごとに処遇を決定する必要があります。

- ①社員様が新型コロナウイルスに感染し休業した場合
☞ 給与の支払い義務なし
一都道府県知事等が行う就業制限による休業に該当するため。
- ②行政による要請や指示により休業した場合
☞ 給与の支払い義務なし
一不可抗力（事業者の努力ではどうにもできない）に該当するため。
- ③発熱等の症状が明確である社員様を会社の判断で休業させた場合
☞ 給与の支払い義務なし
一社員様に発熱等の症状がある場合は、社会通念上、労務の提供ができない状態と判断するのが通常であるため。（もちろん、社員様の意思で有給休暇を申請するのは構いません）
- ④感染予防のため、会社の自主判断で社員様を一齐に休業させた場合
☞ 休業手当の支払い義務（平均賃金60%以上）あり
一不可抗力（事業者の努力ではどうにもできない）に該当しないため、労働基準法第26条に基づき休業手当の支払い義務が生じます。

★雇用調整助成金（特例内容は日々変更されています）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

“これからのマネージャー養成講座”受付中（残席わずかとなります）

社労士オフィスろーどが主催する新規講座となります。本講座を開講しようとした背景を少しご説明いたします。日頃、顧問先・関与様の労務サポート、人事コンサルティング担当させて頂く中で、これからの人手不足の時代には、人という財産「ヒューマンリソース」を如何に獲得し、どれだけ大切に生かすことができるが、企業を経営する上での最重要課題であると確信しました。そして、その人財を生かすマネージャー層の育成に課題を抱えている企業（育成の機会がない）様が多いというニーズもあわせて捉えました。

そこで、マネージャーの皆様がこれからの時代のマネージャーに必要な知識や心構えを学び、マネジメントを実践する者同士が繋がり、切磋琢磨できる場として本講座を開講するに至りました。マネージャー（管理職）は経営者と従業員を結び、経営ビジョンの浸透、事業戦略及びアクションプランの策定・遂行、人材育成等、多様かつ重要な役割を担っており、これからの変化の激しい時代においては、絶えず学び続けられる環境（場・ネットワーク・情報等）が必要です。

既に多くのお申し込みを頂いております。参加をご希望される方は、お早目にご相談を頂きましたら幸いです。詳しくは以下のリンクをご覧ください。

<https://office-road.jp/news/2285/>

第1期 “これからのマネージャー”養成講座

新時代のマネジメント実践者が学び合う講座です！

令和の時代は、人口減少や少子高齢化に伴いIT化やグローバル化が進み、企業を取り巻く環境はめまぐるしく変化していきます。組織の成長を支える最大の資源は「人材」であり、固では限られた一人ひとりが持つ力を確実に発揮し、労働者一人が生み出す価値である労働生産を高めるために働き方改革を推進しています。そのような中、マネージャーは経営者と社員とを結び、経営ビジョンの浸透、事業戦略及びアクションプランの策定・遂行、人材育成等、多様かつ重要な役割を担っています。そこで、富士山の麓で新時代のマネジメントに挑む実践者の皆様が定期的に集い、必要な知識や心構えを学び、参加者同士が情報交換することを通して切磋琢磨することをコンセプトとし、「これからのマネージャー」養成講座を開講します。

講師 / 大道 和哉 (はなみち かずや)
社会保険労務士
国際経営キャリアコンサルタント
社労士オフィスろーど 代表
一般社団法人「de-sign」代表理事
1989年福岡県生まれ。早稲田大学経済学部に在籍し、当市に所属し10年勤務。その後、シニアプロジェクトでは、東京の大手企業で人事・労務の管理職として11年勤務。その後、独立して経営者として活動中。人材育成に重点を置き、人材の成長を支援するべく、社労士オフィスろーどを設立。経営者・人事・労務の専門家として、企業に貢献している。

講師 / 城下 雅之 (しげの まさゆき)
公認会計士・税理士・社会保険労務士
税務・労務・人事・労務
社会保険労務士法人「エヌ・エス」代表社員
税務・労務・人事の専門家
1969年東京都生まれ。2012年に大手商社のグループ会社にて勤務し、グループ会社法人の役員として労務管理を担当。その後、独立して経営者として活動中。人材育成に重点を置き、人材の成長を支援するべく、社労士オフィスろーどを設立。経営者・人事・労務の専門家として、企業に貢献している。

実践発表者 / 南谷 幸子 (みなみや ゆきこ)
国際経営キャリアコンサルタント 監修 上級
株式会社「エヌ・エス」代表社員
一般社団法人「de-sign」代表理事
1985年東京都生まれ。早稲田大学経済学部に在籍し、当市に所属し10年勤務。その後、シニアプロジェクトでは、東京の大手企業で人事・労務の管理職として11年勤務。その後、独立して経営者として活動中。人材育成に重点を置き、人材の成長を支援するべく、社労士オフィスろーどを設立。経営者・人事・労務の専門家として、企業に貢献している。

実践発表者 / 牧田 良生 (まきだ りょうせい)
税務・労務・人事の専門家
株式会社「エヌ・エス」代表社員
一般社団法人「de-sign」代表理事
1985年東京都生まれ。2012年に大手商社のグループ会社にて勤務し、グループ会社法人の役員として労務管理を担当。その後、独立して経営者として活動中。人材育成に重点を置き、人材の成長を支援するべく、社労士オフィスろーどを設立。経営者・人事・労務の専門家として、企業に貢献している。

主催	社労士オフィスろーど	開催日時	令和2年6月6日10月まで 毎月1回のペースで開催を継続
後援	富士市	第1回	6月19日(金) 10:00~17:00
会場	富士市交流プラザ	第2回	7月17日(金) 13:30~17:00
参加費	48,500円(税込) ※テキスト代を含みます。	第3回	8月28日(金) 13:30~17:00
		第4回	9月18日(金) 13:30~17:00
		第5回	10月16日(金) 13:30~17:00

お申し込みはホームページから
<https://office-road.jp/news/2285/>

■ 募集期間：令和2年 3/1(月) ~ 4/30(木)まで
■ 定員：勤務先の事業所から推薦を受けた方12名(先着)
※原則1社1名に限定させていただきます。

※チラシは本メールに添付してございます。

パワハラ防止法が2020年6月1日（中小企業は2022年4月）からスタート！

パワハラ防止法（労働施策総合推進法の改正）により、パワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。必要な措置とは以下の4つになります。

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
4. 1～3までの措置と合わせて、相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、パワハラの相談を理由とする不利益取扱いの禁止

パワハラ防止法のスタートにより、働く皆さんが現場のあらゆる場面で「これってパワハラなのかな？」と思いやすい状況になることが予測されます。しかし、この法律の本質的な目的は、風通しの良い安全・安心な職場の実現を通して、一人ひとりが澁刺と働き、労働生産性を高め、物心共に豊かになることであると理解しています。つまり、パワハラを恐れるあまり、部下への教育や指導がなされず、結果としてチームのパフォーマンスが低下してしまったら本末転倒なのです。そうならないためには準備が必要です。まずは社員全員がパワハラについて正しく理解することが大切ではないでしょうか？
当事務所では、これまでに病院、福祉施設、企業等を中心に「これってパワハラ？みんなで考える職場づくりセミナー」を16回開催させて頂いております。研修の目安は2時間程度です。ご希望がございましたらお気軽にお問い合わせください。



従業員様を正社員にする予定はありますか？

「キャリアアップ助成金」とは、非正規雇用労働者のキャリアアップなどを応援する事業主に対して助成される制度です。その中の正社員化コースは、非正規雇用労働者を正規雇用労働者等に転換した場合に事業主に支払われる助成金となります。

- 【例】1年の契約社員を正社員に転換させた場合
有期契約社員 → 正規社員 1人当たり57万円
(生産性向上の要件を満たす場合72万円)
※受給のためには諸々の条件を満たす必要があります。

ここ1、2年で入社された20代、30代の若い契約社員やパート様さんがいて「〇〇さんの働きぶりをみたら任せて安心だ。ぜひ正社員にしてあげたい！」そんな風に考えておられる事業主様にお勧めです。お気軽にご相談ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

致知から学ぶ人間学



【今月の学び/ラジオ深夜便 人生の達人たちより】
致知出版社 藤尾社長の言葉
世の中には不変の物事などないと思うが、冷静に考えると、人生には不変の真理がある。



- 1 人間は必ず死ぬこと。
－ 人類始まって以来、生あるものは必ず滅する。
- 2 人生は1回きり。
－ 今という時間は二度となし、人生にリハーサルはない。
- 3 その人の人生はその人しか生きれない。
－ 親は子どもの人生を代わりに生きることはできない。
- 4 全く同じ人間は二度と生まれてこない。
－ 過去にも未来にも「あなた」という人はただ一人。

共に歩み、共に生きる/ろーどニュース

代表的日本人は、1908年に内村鑑三氏により書かれた著作です。時代も分野も異なる5人の日本人（西郷隆盛、上杉鷹山、二宮尊徳、中江藤樹、日蓮上人）の生涯、その内面、精神を紹介しています。この本を読んで、強く印象に残ったのが、200年以上前に上杉鷹山氏が民への教えとして定めた「伍十組合の令」です。初見ではなかったのですが、久しぶりに出会いの機会を頂き、日本のこれからの企業や地域の在り方のお手本たる内容だと感じました。



- 1 五人組(戸主のみを数える。以下同じ)は同一家族のように常に親しみ、喜怒哀楽を共にしなければならない。
- 2 十人組は、親類のように、互いに行き来して家事に携わらなければならない。
- 3 同一村の者は、友人のように助けあい、世話をし合わなければならない。
- 4 五か所組合の者は真の隣人同士が互いにどんな場合にも助けあうように、困ったときは助けあわなければならない。
- 5 ① 互いに怠らず親切をつくせ。
② もしも、年老いて子のない者、幼くて親のない者、貧しくて養子の取れない者、配偶者を亡くした者、身体が不自由で自活できない者、病気で暮らしの成り立たない者、死んだのに埋葬できない者、火事にあい雨露をしのぐことのできなくなった者、あるいは他の災難で家族が困っている者、このような頼りのない者は、五人組が引き受けて身内として世話をしなければならない。
③ 五人組の力が足りない場合には、十人組が力を貸し与えなければならない。
④ もしもそれでも足りない場合には、村で困難を取り除き、暮らしの成り立つようにすべきである。
⑤ もしも、一つの村が災害で成り立たない危機に陥ったならば、隣の村は、なんの援助も差し伸べず傍観してよいはずがない。五か村組合の四つの村は、喜んで救済に応じなければならない。
- 6 ① 善を勧め、悪を戒め、儉約を推進し、贅沢をつつしみ、そうして天職に精励させることが、組合をつくらせる目的である。
② 田畑の手入れを怠り商売を捨てて別の仕事に走る者、歌舞、演劇、酒宴をはじめ、他の遊興にふける者があれば、まず五人組が注意を与えついで十人組が注意を与え、それでも手に負えないときには村役人に訴えて、相分の処分を受けさせなければならない。

「共に歩み、共に生きること」長引きそうなコロナウイルスとの付き合い方を考える上でも、非常に参考になる教えだと思います。

