



相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします

きりん通信No.56

発行：きりん人事労務管理事務所
〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63
SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 9階 904
TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394
URL：<http://www.sr-kirin.jp/> e-mail：kirin@sr-kirin.jp



緊急対策

新型コロナウイルス感染症対策 次のような助成金が用意されています

雇用調整助成金の申請書類を、顧問の皆様は無償でご用意いたします

仕事を終え、家に戻り、テレビのニュースを見ると涙が出そうです。皆さん、大丈夫でしょうか。。
落ち込んでいては運気が下がると気を取り直し、こんな時こそ何かお役に立てなければ。

雇用調整助成金（雇調金）は、社員を休ませて、給料の代わりに休業手当を支給する企業が申請出来る助成金です。売上5%ダウンの要件が相変わらず変わらずネックです。

コロナ特例期間として、私が元気な限りは、助成金書類一式を作成してメールか郵送にて送ります。申請の仕方はお電話でご教示させていただきますので自社申請をお勧めしています。使わないに越したことはないです。申請代行を依頼したい、というお声も多いので、その場合は通常成功報酬15%のところ、8%（上限10万円）の特例価格でお受けいたします。初回だけ私が審査を通しますので、2ヵ月目からはご自分で申請出来るかと思えます。



.....新型コロナウイルス感染症対策 厚労省の助成金.....

●雇用調整助成金の特例

➡新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を実施。

・社員を解雇せず休業させた場合、休業手当に相当する額に助成率（中小企業：10分の9、大企業：4分の3）を乗じて得た額が支給されます（1人1日当たり8,330円が上限）。

休業時に、教育訓練を実施すると更に**2,400円加算**（インターネットを用いた訓練も対象）

●新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の新設

➡臨時休業した小学校等に通う子の保護者に対して、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主を助成。

・対象となる社員が当該有給の休暇を取得した場合、中小企業・大企業ともに、その**賃金相当額**が支給されます（1人1日当たり8,330円が上限）。

●時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）の特例

➡新型コロナウイルス感染症対策として新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に今年度の申請の受付を終了していた時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）について、特例的なコースを新設。

・テレワークを新規に導入した場合

→テレワークの特例コース（助成率は2分の1で、1企業当たりの上限額は100万円）の対象となります。

・休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組んだ場合

→職場意識改善の特例コース（助成率は4分の3〔一定の場合は5分の4〕で、上限額は50万円）の対象となります。

★売上の低下といった資金面の根本的な問題の解決にはつながらないかもしれませんが、急場をしのぐために役に立つことは確かです。必要となりましたら、詳細をお伝えしますのでご連絡下さい。



生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名(注)	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象
労働時間短縮・年休促進支援コース(新規) 予算案 2,614,338千円 (2,151,960千円) ※時間外労働上限設定コース（法施行前までに時間外労働の上限設定を支援）及び職場意識改善コース（労働時間の短縮及び年次有給休暇取得に向けた環境整備を支援）を廃止の上、新設	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を1つ以上実施 ① 36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ② 所定休日の増加 ③ 特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	費用の3/4を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は 250万円 (※) ① 月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定:100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合:50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に月60時間以下に設定:50万円 ② 所定休日3日以上増加:50万円 ※所定休日1～2日以上の増加の場合25万円 ③ 50万円 ④ 50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 予算案 2,143,398千円 (1,104,767千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満:80万円(※) ・11時間以上:100万円(※)	
団体推進コース 予算案 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額:500万円 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は 上限額:1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

おらせ

2020年4月より、社労士診断認定制度がスタートしました。

社労士による経営労務診断™の認証マーク制度

社労士診断認定制度で安心企業をアピール

職場環境改善宣言企業 経営労務診断実施企業 経営労務診断適合企業



働き方改革、休業補償、雇用を維持していく企業は大きな負担です。「労務関係に真面目に取り組む企業です」というアピールにご活用ください(^^♪



6月施行のパワハラ防止法 パワハラ事件裁判例を見てみよう！ ～コンビニ編～

店員B からA店長に電話があった。「今、店員Sと揉めて殺されそうだ!」・・・慌ててA店長出勤。A店長が2人に話をしている最中、店員Bが、「あ、自分は今日9時までなんで、もう帰ります!」・・・立ち去ろうとしたもちろんA店長は、帰ろうとする店員Bを止めました。そこで口論となり、大変腹立たしい言葉を連呼する店員B。その時のA店長の暴言・・・「お前ふざけんなよ。この野郎、うんじゃねえんだよおめえよ。この野郎。カメラ写ってようが関係ねえんだよ。こっちはよー、ばばあ、てめえ、この野郎、何考えてんだよ。もう来るな」・・・

➡店員Bは退職後、A店長をパワハラで訴え、5万円の損害賠償義務を負いました。

コメント:感情的になった言動には注意が必要です。キーワードは「ばばあ」だったそうですが、「もう来るな」もNGワードです。「怒らない」なんて無理。怒っても感情的な言葉を発しない訓練ですね(;^ω^)

◆偉人の名言◆限界を超えるには、自分が一番嫌なことをやらなくてはいけない。嫌なことだから限界を作っている。この名言を言ったのは、1948年8月生まれ斎藤一人。納税王と呼ばれる実業家でした。「今はそんなのんきな話している場合じゃない」かもしれないけど、こんな事態後にも先にももうないかも。きっと、今しかできないチャンスがあるはず。情報収集をしっかりして、コロナ明けに皆さんの武勇伝を沢山聞かせて下さい！ちなみに私は、10kg痩せたらコロナが終わるって願掛けしてます(笑)