



鬼は～外！ 福は～内！ 疫病退散！

# NEWS LETTER

発行元：中山優子法務事務所  
〒810-0001  
福岡市中央区天神4-5-10-704  
TEL：092-707-3617 FAX：092-707-3618



在宅ワークあるあるな光景

福岡県は緊急事態宣言が3月7日まで延長になりました。賛否ありますが、決定となった以上、我々は引き続き自粛要請に従い、感染予防を徹底しないといけません。辛抱の時ですが、何事も辛い状況のあとに大きなチャンスが控えているものです。いや、今こそチャンスなのかもしれません。不安を煽る報道ばかり見て悲観せず、必ずやってくる明るい未来を見据え、今できることを頑張りたいと思います。

さて、娘の保育園も第一希望が通り、4月からは事務所ワークに戻れそうです。ホッとした半面、ちょっと寂しくもあります(笑)

## もし、従業員がコロナに感染したら？

日ごとにコロナ感染者数が増えているため、「従業員が感染した場合」「従業員が濃厚接触者に該当する場合」等、どうすればよいのか？という質問を受けることが多くなりましたので、以下のとおり整理しました。

### ① 従業員が感染した場合

新型コロナウイルスはR2.2.1より指定感染症と定められたので、都道府県知事により就業制限や入院勧告がなされます。よって、この場合は、会社が休ませるということにならず（会社都合による休業に該当しないため、）休業手当の対象になりません。従業員が休んでいる間の保障については、罹患した状況によって内容（請求先）が変わります。

- ア) 業務上：労災保険による休業補償
- イ) 業務外：健康保険による傷病手当金

### ② 従業員が濃厚接触者に該当する場合（感染が疑わしい場合）

家族に感染者がいる、咳や熱の症状が出た場合等、感染が疑わしいと判断される場合は、まだ感染が確定しているわけではないので、都道府県知事の就業制限や入院勧告の対象にはなりません。よって、以下のいずれかの対応が必要になります。

#### ウ) 従業員が自主的に休む環境を整える

有給休暇を活用する、特別休暇制度を導入する、仕事を一人に集中させない等、従業員が休みやすい環境を整える必要があります。

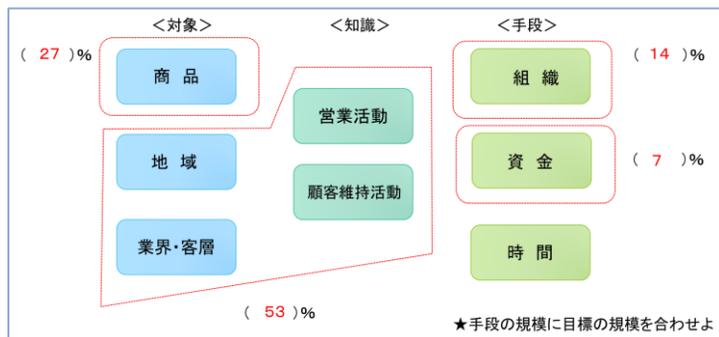
#### エ) 会社の判断で従業員を休ませる

使用者の責に帰すべき休業に該当するので、休ませた場合は「休業手当」を支給する必要があります。この時支払った休業手当については、「雇用調整助成金」が活用できます。（原則100%補償）要件あり

以上のことを留意し、従業員をコロナ感染から守り、雇用の維持に努めていただきますようお願いいたします。

## ■ 経営の中における「労務管理」の位置づけ、ウエイト付け

ランチェスター経営理論では、経営の構成要因とウエイト付を以下のとおり提唱しています。



- 商品対策 27%  
どのような商品をそろえるか、新商品開発等
  - 営業関連対策 53%  
どの地域で、どういった客層に、どのような営業方法や顧客対応をとっていくか
  - 組織対策 14%  
人の配分、役割分担、就業規則、給与制度等
  - 資金対策 7%  
資金調達・配分、経理の仕組み等
- ※時間は大企業、中小零細企業で唯一平等の経営資源！

ウエイトが高い部分が業績に影響する度合いが高いということです。わたしの専門領域である「組織対策」は経営全体からすると14%です。しかし、だからといって疎かにしていいというわけではなく、経営者はこれら全体を俯瞰的にみて、経営戦略を構築していく必要があります。つつい資金の領域ばかりに捉われてはいませんか？

また、IT化を図り作業を効率アップさせるために、経営者がIT化のツール自体に色々こだわることがありますが、本来の経営者の仕事ではありません。現場のスタッフが使いやすいものを導入すればいいことです。効率アップのやり方は従業員が考えることであり、経営者は「効果性」を重視する必要があります。（戦略と戦術の違いを正しく理解する）