

2020年7月



YELL・Spirits 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 ●テレワークの制度化 ●テレワークにおけるストレスとその解消法 ●年金制度改正法が成立
- 法改正情報 ●コロナウイルス感染予防と熱中症対策 ●賞与にかかる保険料のご案内 ●スタッフコラム

鎌倉です。

先日、久しぶりに体重計にのると体重もさることながら、体脂肪率が3%も増えて、体年齢が上がっていました……。ジムも約3か月間休みとなっていたため、気づくとコロナ関連で仕事が立て込んでいることを言い訳に、運動らしい運動をしていなかったのです。恐ろしい……。

食事もつい抜きがちになり、不規則な生活に陥りつつあったところ、健康経営アドバイザーでもあるエールのメンバーが、自宅から休日にZOOMで瞑想と疲れをとるヨガをじっくりレクチャーしてくれました。

最近ではZOOMの打ち合わせも増え、パソコンに集中して向かう時間が長時間になっていたこともあり、手足や首筋、腰も凝り固まっていたようです。血が巡って体中が解放される感覚を取り戻すと、自分の体と心が柔軟性を失っていたなかつたかと振り返るきっかけになりました。体と心はつながっているので、忙しく余裕がないときほど、意識してメンテナンス時間をもつことが大事ですね！

優先順位を常に組みなおす毎日の中で、緊急性の高いお客様への対応はもちろん、刻々と変わるお客様の状況や、目先のこと、未来のこと、変化への対応、メンバーの状況など考えることはいろいろあり、私生活では子供たちの学校は休校で約3か月間、家にいる状態が続き、その中でまわるよう模索する中で、上手く緊張をとくことができていなかったことに気づきました。

経営者のみなさん、リーダーのみなさんは、このコロナ渦で短期間に本当に多くの判断をされていると思います。緊急事態に事業継続に必要な判断だけでなく、社員のお一人お一人にも多くの心を砕かれていることと思います。知らず知らずに、疲れがたまっているかもしれません。どうぞ心と体を大切にしてくださいと思います。

そして、自戒をこめていうならば、心も体も機嫌も元気も、自分次第。こういうときだからこそ、自分のコンディションは自分の責任と心得て、メンテナンスを怠らずに戦いたいですね。

これまで経験したことのない危機下に、心のゆとりをもつことは簡単ではないかもしれませんが、上にたつ者は、ニコニコと大丈夫だといっている余裕をもち、危機下でも冷静さを忘れず、変化を見逃さずにしなやかに、そして想像力をもって、先の未来を思い描けるようでありたいですね。

一緒に前に進みましょう！

【重要なお案内】6月24日付で特例が出ました！

新型コロナ緊急事態宣言に伴う休業により給与が急減した場合の社会保険料の見直しについて特例が出ました。休業（時短を含む）のある企業様は、同封の詳細ご案内をご確認いただきますようお願いいたします。



【予告】今年も助成金・給付金小冊子を作成しています。顧問先企業様には来月にはお届けいたします！

テレワークの制度化について

新型コロナウイルスの対策として、テレワークを導入された企業も多かったと思います。緊急対応としてテレワークを導入し、ルールがあいまいになってしまっている企業様もいらっしゃるのではないのでしょうか。これまでは、コロナ禍で感染リスクを最低限に抑えるという目的のもと、ルールが明確でなくても、社員間で互いに協力し合い補いあっていた部分もあったでしょう。通常に戻ったとき、コロナ禍の延長線上の運用のままでは、出社している側の社員の負荷やテレワーク時の費用負担など、不満もでてくるかもしれません。臨時的に導入されたテレワークも、ルール整備についてあらためて検討していただく良いタイミングです！

テレワーク導入のためのステップとは？

会社方針の決定

『導入目的の明確化』

…テレワーク導入そのものが目的化しないように、目的意識の共有を行うことが重要です。「テレワークを導入することでどのような効果を得たいか」という視点で定めるのも有効です。

ルール整備

■テレワーク対象範囲を決める：【対象者】【対象業務】【実施頻度】

※初めてテレワークを導入する場合には、対象者を絞って、または部門ごと等少数からトライアルで開始し、少しずつ対象範囲を広げていくという方法も有効です。

■テレワーク時の労務管理の確認・見直し

・テレワーク実施について

- ・テレワークは、本人からの申請制とする、または会社からの指示とする、等
- ・実施までのフロー（テレワーク実施日・期間をいつまでに、どのように決定するのか）

・労務管理

- ・勤怠管理方法
- ・始業・終業時刻は、通常と同じで良いか、変更するか（フレックスタイム制やみなしの検討）

・業務管理

- ・テレワーク実施者の業務遂行状況の把握方法の検討（管理の方法、ツールの活用等）

・テレワーク勤務時の通勤手当・費用負担

- ・通勤の頻度によって通勤手当の支給のしかた。
- ・情報通信機器の費用、通信回線費用、光熱費等の費用負担について、個人負担部分と会社負担を検討します。

「テレワーク勤務規程」等を定め、明確化するとよいでしょう。

セキュリティ対策

対応すべきセキュリティ対策は企業によって違います。（以下は一例）

- ・社内では有線 LAN を使用、外出時は VPN 接続を活用し、PC には紛失時に備えて HDD 暗号化を設定。
- ・外出先のネット接続は会社携帯・Wi-Fi のデザリング接続のみ許可。
- ・紙の持ち出しや外部からの印刷は原則禁止。持ち出す際は上長が許可したもののみ。
- ・貸与 PC にはモバイルデバイス管理を実装する。
紛失時は遠隔からデータ消去が可能等操作制御をかけられるようにしておく。
- ・個人 PC は使用させない。

自社にとってどのような対策が必要かを明確にするためにも【情報セキュリティポリシー】を策定しましょう。【基本方針】【対策基準】【実施手順】の3階層で組み立てます。

- ・対策基準…基本方針を実施するための具体的な規則
- ・実施手順…対象者や必要な手続き等

情報セキュリティポリシーに基づき、必要な ICT 環境を整えていきましょう！

ICT環境の整備

実施へ

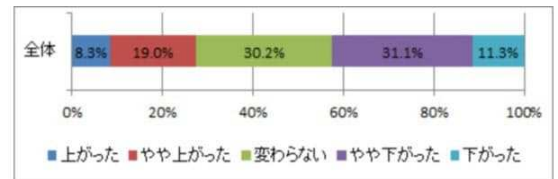
テレワーク規程整備・導入のご相談は、エール担当者まで。

文責：廣底・増田

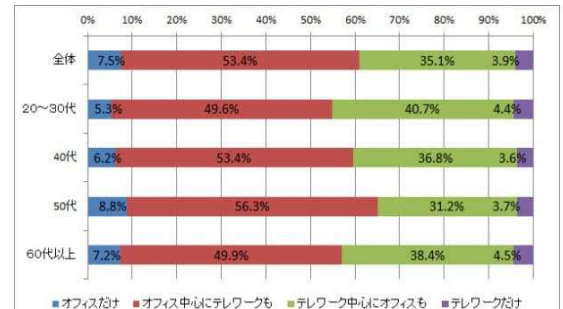
テレワークにおけるストレスとその解消法

今後テレワークを働き方の一つの選択肢として考える上で、今回のコロナ対応で導入したテレワーク期間の効果と課題について、日経 BizGate の行ったアンケートから振り返ってみましょう。

(表 1 生産性は上がったか)



(表 2 新型コロナ禍収束後にどんな働き方をしたいか)



テレワークを行った人の調査結果

生産性が「上がった」「やや上がった」と答えた人は計 27.3%、「やや下がった」「下がった」の計 42.4%を下回りました。(表 1) また、新型コロナ禍が収束した後にどんな働き方をしたいかという質問に対し「テレワーク中心にオフィスでも働く」が 35.1%、「テレワークだけで働く」が 3.9%とテレワーク中心の働き方をしたい人が 39.0%に達しました。(表 2)

テレワーク継続に前向きな意見が挙がる一方で年代別で見ると、若い世代ほど、生産性が上がりストレスが下がる傾向はあるものの、全体としてみれば、生産性は低下、ストレスは上昇する傾向にあることが見受けられます。

(2020年5月7日「コロナ後の働き方 BizGate アンケート」日経 BizGate より)

生産性を上げる職場環境のあり方

上記の結果からも、働く場所に関わらずストレスを軽減し生産性を上げる工夫が求められることがわかります。そこで考えたいのが右の「7つの行動」です。右の項目はストレス等の健康課題を予防・改善しパフォーマンス向上に繋がる行動として経済産業省が発表しているものです。

こうした行動はこれまで個人に任されていたものですが、テレワークという各々が異なる環境で働かざるを得ない状況下において、会社も生産性をあげてもらうために一定の関与をするなど配慮が必要になってきます。



エールでの取り組み

エールではすぐに着手できるものとして、「コミュニケーション」、「気分転換」、「体を動かす」、を実施しました。

- ZOOM ミーティング・ZOOM 飲み会…定例ミーティングや日々の朝礼等を対面でなく ZOOM を通じて定期的に行っています。
- オフィスヨガ…15分程度の動画配信で気分転換・運動不足解消の機会を作っています。
- 雑談チャット…業務連絡とは別に、業務と関係のないやりとりができる「雑談のみ」のチャットを設けています。メンバーが日々の生活で気になった話題や出来事、業務とは関係ないけれど伝えたいことなどを投稿しています。

コロナウイルスをきっかけに在宅勤務を導入された企業様も多いと思います。多様な働き方に順応し生産性向上・イキイキとした働き方実現に向けて、引き続き情報をお届けしてまいります！

オフィスヨガでリフレッシュ!

雑談チャット

ZOOM ミーティング ZOOM 飲み会でコミュニケーション

文責: 天方

年金制度改正法が成立

2020年5月29日、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、2020年6月5日に交付されました。(年金制度改正法)

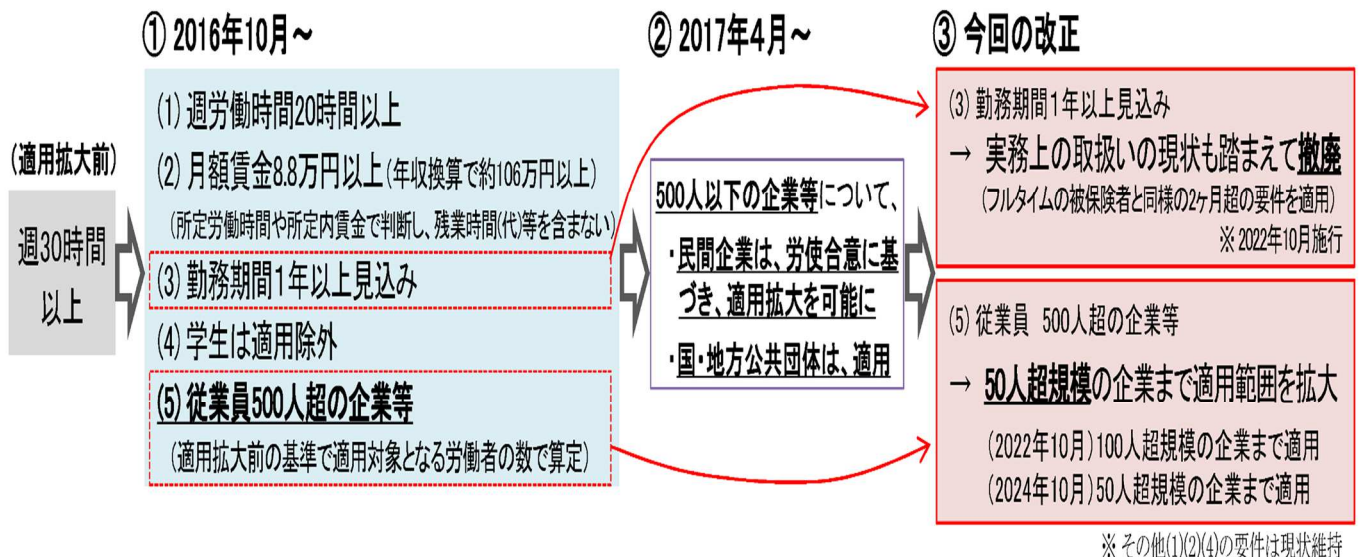
この法律は、多くの人がこれまでより長期にわたり多様な形で働くようになることが見込まれる中で、今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るものとされています。

法改正の施行スケジュール

施行時期	改正内容
2020年度中	厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備 (=社会保険未加入事業所への法的権限に基づく立ち入り検査が実施されることに)
2022年4月1日	60歳台前半の在籍老齢年金制度の見直し *右頁(3) 在職定時改定の導入 繰下げ受給の年齢上限が75歳に *右頁(4) 年金手帳の廃止 → 基礎年金番号通知書への切り替え 確定拠出年金の受給可能時期の上限の引き上げ
2022年5月1日	確定拠出年金の加入可能年齢の見直し
2022年10月1日	社会保険の加入対象の拡大(101人以上の企業、および士業が対象) *右頁(1) 2か月を超える雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置 *右頁(2) 確定拠出年金加入者のiDeCo加入の要件緩和
2024年10月1日	社会保険の加入対象の拡大(51人以上の企業が対象) *右頁(1)

(1) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要(企業規模要件の変更)

現行では、短時間労働者(正社員の3/4未満の働き方の者)は、従業員500人超の企業、もしくは任意で特例適用の申出をした企業で雇用される場合に社会保険に加入することとされています。今後は、短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき企業規模要件は、**2022年10月～は100人超規模企業、2024年10月～は50人超規模企業**に段階的に引き下げられます。



<適用拡大を判断する際の従業員数とは…>

適用拡大する前の被保険者数でみます。例えば社会保険に加入している正社員数 80 人、社会保険に加入していないパート数 30 人の場合には、合計すると従業員数 110 人となりますが、社会保険に加入している人数は 80 人であるため、2024 年 10 月からの適用拡大に該当します。

- 該当する企業様におかれましては、対象となる労働者に対して
- ・社会保険加入のメリットを丁寧に説明すること
 - ・働き方の変化(手取り給与を減らさないために、労働時間を増やす等の検討)について話し合うことが、就業調整の回避に有効と考えられます。
- また、企業における法定福利費の増額分(追加的な保険料負担)についても、試算しておきましょう。

(2) 2か月を超えて雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置

現行、厚生年金保険法及び健康保険法では、「2ヶ月以内の期間を定めて使用される者」(引続き使用される場合を除く)は社会保険加入について適用除外となっていますが、改正後は、**雇用契約の期間が2か月以内であっても、実態としてその雇用契約の期間を超えて使用される見込みがある場合は、最初から被用者保険の適用対象**となります。

<「実態としてその雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合」とは…>

雇用期間が2か月以内の場合であっても、下記のいずれかに該当する場合は、当初から社会保険加入となります。

- (ア)就業規則、雇用契約書等で、「更新」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- (イ)同一事業所で、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

(3) 在職中の年金受給の在り方の見直し <厚生年金保険法>

■在職定時改定の導入

65 歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者について、年金額を毎年 10 月に改定されるようになります。(これまでは退職等により厚生年金被保険者の資格を喪失するまで、老齢厚生年金の額の改定はありませんでした。)

在職定時改定の対象者は、厚生年金保険料を納める被保険者であるため、年金額が上がることはあっても、下がることはありません。

■60～64 歳の特別支給の老齢厚生年金の支給停止額を 65 歳以上と同じ基準に緩和

年金の支給が停止される基準を現行の 28 万円から 65 歳以上と同じ 47 万円にあわせます。

現行、60 歳で定年後再雇用された労働者が定年前と同じ賃金額を得ようとすると、多くの場合は在職老齢年金の調整の対象となりますが、この改定によって調整がかからないケースも増えるでしょう。

(4) 受給開始時期の選択肢の拡大 <国民年金法、厚生年金保険法等>

繰り下げ受給の上限年齢が現行 70 歳から 75 歳に引き上げに。これにより、年金の受給開始時期は 60 歳から 75 歳の間で選択可能になります。

65 歳時点の年金額を基準として、60 歳までの繰上げ減額率、75 歳までの繰下げ増額率が設定されます。

繰上げ受給 : 1 月当たり 0.4% 減額 (平均余命の延伸に伴い現行より引下げ)

繰下げ受給 : 1 月当たり 0.7% 増額 (75 歳まで設定)

文責:高橋

今後の法改正情報

新型コロナ対策についての政策に注目が集まった 2020 年度通常国会ですが、その他にも多くの重要改正が行われています。今回は今後の法改正情報を抜粋してご案内します。

「パワハラ」が精神障害の労災認定基準に明示(2020年6月1日～)

職場における「パワハラ」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、労災認定基準となる「心理的負荷評価表」にも、パワハラに関する「具体的出来事」が明示されました。

雇用保険被保険者期間の見直し(2020年8月1日～)

離職票を作成する際などに用いる「雇用保険被保険者期間」の取り扱いについて以下のように見直されます。

【改正前】 離職日から1ヶ月ごとに区切った期間に、賃金支払の基礎となる日数が「11日以上ある月」を1ヶ月と計算

【改正後】 上記に加え、賃金支払の基礎となった労働時間数が「80時間以上ある月」も1ヶ月として計算

複数事業労働者の労災保険給付の創設(2020年度中改正)

- ①複数の事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を「合算した額」を基礎として、該当労働者の給付基礎日額とする(これまでは実際に被災した事業所のみを基に算定)
- ②長時間労働による負荷等の労災要因について、これまでのように個々の事業で判断するのではなく、複数事業を総合して判断する(例:就業先Aだけでは長時間労働の過労死ライン(残業月100時間など)には届かないが、就業先Bも足すとそれを超える)

失業保険の給付制限期間の短縮(2020年10月1日～)

正当な理由がない自己都合により退職した労働者が失業給付を受ける場合に発生する、給付制限期間が現行の「3ヵ月」から、「2020年10月1日」以降に離職(離職日が同日以降)した者は「5年間のうち2回まで」は「2ヵ月」へと見直されます。

脱退一時金制度の見直し(2021年4月1日～)

年金受給資格が得られる期間(10年間納付等)を満たす前に帰国する外国人が、代わりに受給出来る「脱退一時金」について、現行では3年以上納めたとしても一時金は上限に達し金額は変わらない仕組みですが、この上限が「5年」に引き上げられます。

60歳台前半の在職老齢年金制度の見直し(2022年4月1日～)

「60歳台前半」の者における年金減額・停止の計算式が以下の通り変更となります。

【改正前の支給停止基準額】28万円 → 【改正後の支給停止基準額】47万円

社会保険の加入対象の拡大(2022年10月1日・2024年10月1日～)

短時間労働者(※)を社会保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件が段階的に引き下げられます。

【現行】500人超 → 【2022年10月1日～】100人超 → 【2024年10月1日～】50人超

※所定労働時間が「週20時間以上」かつ「月額賃金が88,000円」等の一定の要件を満たす労働者

文責:加藤

新型コロナウイルス感染予防と熱中症対策

熱中症は、毎年7月から8月に多く発生しています。特に梅雨明けの蒸し暑く、急に厚くなるこの時期は、暑さに体が慣れていないため、患者数が急増します。

熱中症を防ぐには、「暑さを避ける」「こまめな水分補給」「暑さに備えた体づくり」などが大切です。

一方、コロナウイルスの感染防止のために、「身体的距離の確保」、「マスクの着用」、「3密(密集、密接、密閉)を避ける」といった「新たな生活様式」を実践することも求められています。

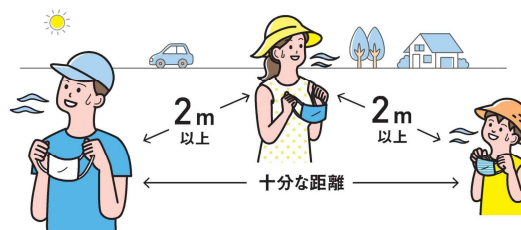
新たな生活様式の中で、熱中症を予防するために、次のようなことに気をつけましょう。

マスクの着用について

マスクは、飛沫の感染予防に有効ですが、着用しない場合と比べると、心拍数や呼吸数、体感温度が上昇するなど、身体に負担がかかることがあります。

マスク内の口元の温度は、ない場合より3度も高くなるというデータもあります。

屋外で十分な距離(少なくとも2メートル以上)が確保できる場合は、マスクをはずすようにしましょう。



暑さを避けましょう

熱中症の予防には、エアコンが有効です。一般的なエアコンは空気を循環させるだけで換気をしていません。

新型コロナウイルス対策のためには冷房時でも窓を開けたり換気扇を使ったりして換気を行う必要があります。

またのどが渇く前に、こまめに水分を補給しましょう。(目安は1日あたり1.2リットル)



日頃の健康管理

毎朝など決まった時間の体温測定、健康チェックは熱中症要予防にも有効です。自分の平熱を知ることで発熱に早く気付くこともできます。日頃から自分の身体を知り、健康管理を充実させ、体調が悪く感じたら無理せず自宅で休みましょう。

さらに本格的な夏を迎える前の今の時期のうちに暑さに体を慣らしておくため、家の中でも足踏みや体操など軽い運動をしたり、人込みを避けて散歩したりするのもいいでしょう。



文責: 西田

賞与にかかる保険料のご案内

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料(介護保険料含む)・厚生年金保険料がそれぞれかかります。賞与計算前に再度、料率のご確認をお願い致します。従業員負担分の保険料率は次のとおりです。

健康保険・介護保険・厚生年金の料率は協会けんぽ神奈川支部、東京支部のものです。

協会けんぽのその他支部・健康保険組合に加入している企業様は保険料率が異なります。

項目	対象となる金額	協会けんぽ	
		神奈川	東京
健康保険料 (75歳未満)	標準賞与額	49.65 / 1,000	49.35 / 1,000
介護保険料 (40歳以上65歳未満)	標準賞与額	8.95 / 1,000	
厚生年金保険料 (70歳未満)	標準賞与額	91.50 / 1,000	
雇用保険料 (今年度から年齢問わず)	支給総額	3.00 / 1,000 (建設業は 4.00 / 1,000)	

標準賞与額とは？……賞与支給総額の1000円未満を切り捨てた額

例) 支給総額 324,520円 → 標準賞与額 324,000円

【標準賞与額の上限】 健康保険:4/1～翌3/31迄の年度で573万円、厚生年金:月間で150万円

【手続きをご依頼いただいている企業様へ】

- ◆ 賞与を支給された場合は、支給日と賞与明細をエールまでご連絡ください。
※賞与支給月を年金事務所に登録している企業様については、賞与不支給の場合も、届出が必要です。

スタッフコラム



今月のコラムは“自ら動く！調べる！巻き込む！語らずに見せる穏やか風なエール人” 斎藤が担当します！

今年も夏がやってまいりましたね。

マスクが手放せない今年は皆様も例年以上に暑い毎日を過ごされているのではないのでしょうか？

私は年中扇風機を回し続けているくらい暑がりなので、マスクを着けている今年は特に体調管理に気を付けながら過ごしております。

さて、そんな暑い毎日を過ごす上で幼いころから続けていること……。それはズバリ、自家製の採れたてキュウリを丸かじりすることです！ 父の趣味が畑いじりなので毎年夏になると毎日のように家族みんなで一人1本以上は食べておりました。実家を出た今でもそれは変わらず、今年も我が家のベランダ菜園でキュウリを栽培し、毎日キンキンに冷やして食べることでクールダウンしています。

最近ではキュウリ以外にもベランダ菜園を充実させようと季節の変わり目毎にホームセンターなどで野菜の種を見るようになりました。

新しい生活様式の話もテレビなどで聞きますが、変わらずに続けられることを持つことで、どこかで一息つくことができる生活をしていきたいものですね！