

2020 年 8 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 ●助成金小冊子 ●夏季休業 ●雇用保険法の改正内容 ●今後の労働関係制度の方向性 ●最低賃金の動向 ●企業の情報管理 ●もにすマーク ●厚生年金等級の上限の引上げ ●スタッフコラム

鎌倉です。

7月の4連休でだいぶ人が動いたようです。今日も各地で感染者数が過去最多というニュースが続いています。コロナウィルスの厄介なところはすぐに結果が現れないことです。

原因と結果にタイムラグがあって、今の動きの結果がわかるのは2週間くらい後です。対策をとっても、すぐ成果が現れるわけではないので、2週間後に結果がでることを想定して今、動かなければ未来に思うような結果はできません。すぐには変わらない。

時間軸のある問題です。

企業の「人材育成」や「組織づくり」も同じです。目の前の問題を解決しようと思っても、その原因は過去にあります。ついつい、「重要だけれど緊急でないもの」は後回しになりがちですが、人を育てるということは今日一日ではなく、毎日、何年間もやって、その成果は数年後です。

でも、今、やっておかないと数年後、確実に困ってしまうことになります。今、欲しくても、今すぐは手に入りません。だから、今すぐに成果が出なくても、目の前に別の問題があったとしても、今から手をつけないといけないのです。

エールでは、昨年は6月に全員合宿を行って未来を考える時間をとったり、8月に幹部合宿で来期の計画、次のステージを考える時間をつくっていましたが、今年は3月以降、コロナ禍に求められる緊急対応ですべて後回しになっていました。「重要だけれど緊急でないこと」が手つかず、そして見直しが必要です。

つい、忙しいと目先のことに追われてしまいがちですが、目の前のことだけを見ていたのでは未来を描けなくなってしまいます。

でも、こうしたコロナ禍で未来像が見えなくなっているときだからこそ、その先の数年後を想像して、「将来、こうなりたい」という強い想いをもって、見失わないようにしなければならぬと思います。

そして、メンバーと共有していく。目の前にはいろいろな問題があり、それに追われてしまうと動けなくなります。だから、「ビジョン」を描いて、できことを一つずつやっていこうと思います。それを描くのが、経営者の役割だと思います。経営者、幹部の皆様も日々、緊急性の高い対応、正解のない判断の連続だと思いますが、だからこそ見失わないように、改めて少し先の未来を描きたいですね。ともに進みましょう！



毎年変更される助成金。今年も最新助成金冊子2020年版ができました！

気になる助成金がありましたら担当までお問合せください。

弊社夏季休業のご案内
2020年8月12日(水)～
8月16日(日)

※8月17日(月)9時より平常通り業務を行います。ご迷惑をおかけしますが何卒よろしくお願い致します。

雇用保険法の改正とその内容

2020 年 3 月 31 日、「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。この改正法には、失業給付の受給に関する重要な改正のほか、70 歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法の改正も含まれています。直近では、離職証明書の交付申請や取扱についても変更があります。内容を確認しておきましょう。

雇用保険法関連 今後の施行スケジュール

施行時期	改正内容
2020 年 8 月 1 日	【離職票関連】 失業給付の受給資格を得るために必要な「被保険者期間」の算定方法の変更
2020 年 10 月 1 日	【離職票関連】 自己都合退職の「給付制限期間」が2か月に短縮
2021 年 4 月 1 日	大企業に対して、中途採用比率の公表を義務付ける
2021 年 4 月 1 日	※努力義務 高齢者の就業機会の確保(高年齢者雇用安定法) 65～70 歳までの高年齢者就業確保措置を講ずることを努力義務とし、 70 歳までの就業を支援すること
2024 年 4 月 1 日	複数の事業主に雇用される 65 歳以上の労働者について、雇用保険を適用する
2025 年 4 月 1 日	高年齢雇用継続給付を縮小

まず、直近の変更点を確認しましょう。

失業給付の受給資格を得るために必要な「被保険者期間」の算定方法の変更

勤務日数が少ない方も適切に失業給付を受けられるように、被保険者期間の算入にあたり、
日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定されます。

◆対象者： 離職日が 2020 年 8 月 1 日以降の方

失業給付を受給するためには、原則、離職の日以前 2 年間に、「被保険者期間」が通算して 12 か月以上必要

<2020 年 8 月 1 日離職分以降の「被保険者期間」の数え方>

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が 11 日以上ある月、
または、賃金支払の基礎となった労働時間数が 80 時間以上ある月を 1 か月として計算

※離職票を記載する際、「⑨欄」と「⑪欄」に記載する賃金支払基礎日数が 10 日以下の期間については、「⑬欄(備考欄)」に該当期間における労働時間数を記載します。

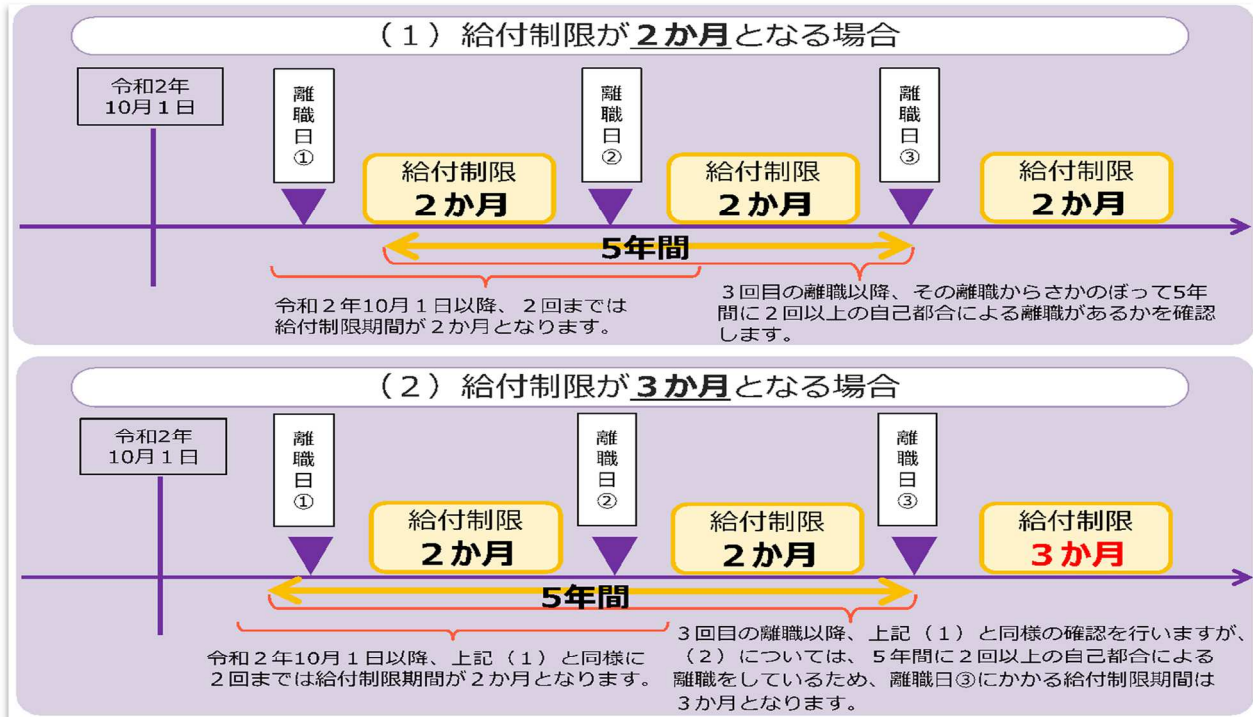
離職の日以前の賃金支払状況等							
⑧ 被保険者期間算定対象期間		⑨	⑩	⑪	賃 金 額		⑬
① 一般被保険者等		⑤ 短期雇用特例被保険者	⑧の期間における賃金支払基礎日数	賃金支払対象期間	⑪の基礎日数	⑫ 賃 金 額	備 考
離職日の翌日 月 日		離職月 月		8 月 1 日～ 離 職 日	10 日	① 計	
8 月 1 日～ 離 職 日		離職月 月	10 日	8 月 1 日～ 離 職 日	10 日	100,000	85時間
7 月 1 日～7 月31 日		月 月	22 日	7 月 1 日～7 月31 日	22 日	250,000	

失業給付の受給に伴う「給付制限期間」の取り扱いの変更

自己都合退職した場合の給付制限期間は、これまで一律3か月でしたが、離職日が2020年10月1日以降の方から、直近5年間で失業給付を何回受けたかによって取り扱いが変わります。

<2020年10月1日離職分以降の給付制限期間>

自己都合退職による場合の失業給付給付の給付制限期間が、**5年間のうち2回まで、2か月に短縮**されます



新型コロナウイルスに関連して離職する人は失業給付が延長されます

新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「雇用保険法の臨時特措等に関する法律」に基づき、雇用保険の基本手当の給付日数の延長に関する特例が設けられました。(二次補正予算による特例)

新型コロナウイルス感染症の影響によって離職した方で、令和2年6月12日以降に基本手当の所定日数を受け終わる方が対象で、失業給付が60日※延長されます。(※30歳以上45歳未満で所定給付日数270日、45歳以上60歳未満で所定給付日数330日の人は30日)

離職日	対象者
～令和2年4月7日 (緊急事態宣言発令以前)	離職理由を問わない(全受給者)
令和2年4月8日～令和2年5月25日 (緊急事態宣言発令期間中)	特定受給資格者※1及び特定理由離職者※2
令和2年5月26日～ (緊急事態宣言全国解除後)	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた 特定受給資格者※1及び特定理由離職者※2(雇止めの場合に限る)

※1 特定受給資格者：倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた者

※2 特定理由離職者：①期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者
②転居、婚姻等による自己都合離職者

※3 地域にかかわらず、全国一律で上記の日付で判断します。

※4 就職困難者の方は、当初から所定給付日数が長いため、対象となりません。

ご不明な点等
ありましたら、
エールの担当者ま
でご相談下さい。

文責：高橋

骨太の方針 2020 に見る今後の労働関係制度改革の方向性

先日、経済財政運営と改革の基本方針（いわゆる骨太の方針）2020が閣議決定されました。今後の法改正等の方向性にも影響しますので、人事労務管理にかかわる部分をご紹介します。

ポストコロナ時代の新しい未来「新たな日常」の実現：新しい働き方・暮らし方

働き方改革 フェーズⅡの働き方改革に向けて、取り組みを加速

労働時間を減らすことで生産性を高めたフェーズⅠの働き方改革から、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方を重視するフェーズⅡの働き方改革へシフトしていくことで、仕事の質・量の引き上げを図るための取り組みが加速されます。

- ・ テレワークの定着・加速 ・ 兼業・副業の促進
- ・ 育児や介護など一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を自由に選択できるような環境の整備
- ・ RPAの活用を含む更なる生産性向上 ・ 不本意な非正規雇用の解消
- ・ ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向けた雇用ルールの特化や支援

※ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

少子化対策、女性活躍及び働き方改革を相互に密接に連携して推進

- ・ 仕事と子育てを両立できる環境整備
- ・ 配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得の促進（女性に集中する子育ての負担の軽減）
- ・ 女性の正規化を重点的に支援

新しい働き方を取り入れるにあたり、**企業にとっては働き方をどうするかだけではなく、評価をどうするか、**ということが重要な課題となります。

働いた時間ではなく成果や**生産性向上、業務の効率化などを明確に評価できる仕組み作り**が新しい働き方のカギです。「魅力ある職場づくり」を実現するためにも今後、重要になります。

令和2年度の地域別最低賃金の改定について

今年度については、最低賃金の引き上げが見送られる可能性

最低賃金をより早期に全国加重平均1,000円を目指す、としている一方で、「**今年度については中小企業等の厳しい状況を考慮する**」とされています。7月22日の中央最低賃金審議会において、今年度の地域別最低賃金改定の目安について、**引き上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当、**と答申がまとめられました。

文責：増田

企業の情報管理・セキュリティ対策

新型コロナウイルス対策の一つとして、特に緊急事態宣言下においては多くの企業が在宅勤務を実施しました。この在宅勤務を実施する際に多くの企業で課題となったのが「情報の取り扱い」についてです。今回は大半の企業が十分な準備期間なしに、在宅勤務やその他のリモートワークを開始せざるを得なかったこともあり、これを機に今改めて、在宅勤務だけでなく企業全体の情報管理のあり方を見直す動きが活発になっています。

企業の情報漏洩リスク

【対外的なリスク】

- ・信頼関係の失墜に伴う顧客の喪失
- ・社会的信用の失墜に伴う営業力や採用力の低下
- ・顧客等の情報漏洩に伴う損害賠償のリスク

※インターネット、特に SNS が普及した今の時代では、中小零細企業でも十分大きなリスクになり得ます。

【社内的なリスク】

- ・情報漏洩への対応や顧客対応による業務の停滞
- ・職場の雰囲気悪化、従業員のモチベーション低下

情報管理に関する注意点の例

- ①会社で使用するパソコンやスマホの OS やセキュリティソフトは最新のものとなっていますか？
- ②会社で取り扱うデータ等について、パスワード設定のルールは定められていますか？
- ③メールや FAX 等の誤送信を防ぐ取り組みや仕組みを導入・実施していますか？
- ④ウイルス感染の恐れがある不審なメール等の取り扱いルールは定められていますか？
- ⑤業務上のインターネット接続や SNS への書き込み・閲覧に関してルールは定められていますか？
- ⑥ウイルス感染や機器の故障などに備えて、データのバックアップは定期的に行っていますか？
- ⑦社内での書類の取り扱い、保管のルールは定められており、またそれが徹底されていますか？
- ⑧事務所自体やパソコン・書類などの保管棚等の施錠ルールを定め、それが徹底されていますか？
- ⑨業務上で機密情報が含まれた書類等を社外に持ち出す場合のルールを定められていますか？
- ⑩機密情報が含まれた媒体を破棄する際のルールは定められていますか？

【労務管理の視点から】

上記のように社内ルールを整備したとしても、それが従業員に浸透しないと意味がありません。

そのためには「従業員への教育」や「問題行動への指導」などがポイントとなります。

また教育や周知の意味合いも込めて、入社時等に「**情報管理に関する誓約書**」の提出を求めるのも良いでしょう。

書式の雛形をご要望の企業様は、エール担当者までお気軽にご相談下さい。

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度が始まっています!!

ご存じですか？
【もにす】マーク

□障害者雇用の取り組みが優良な中小事業主の認定マークが公表されました!!

『障害者雇用促進法』の改正により、障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度が設けられ、令和2年4月より施行されています。

7月2日に厚労省より、この制度における認定マークとデザインが発表されました。

愛称は【もにす】。企業と障害者が明るい未来や社会の実現に向けて『**とも**に**す**すむ』という想いが込められています。



□認定制度とは!?

必要書類を労働局、またはハローワークに提出することにより認定を受けることができます。

申請には①評価基準に沿って一定以上の点数を得ること(体制づくり、仕事づくり、環境づくり等、障害者にとって働きやすい企業となっているか?)や②法定雇用率を達成しているかなどいくつかの項目をクリアする必要があります。

認定を受けることにより下記のメリットがあります！

●認定マークを使用できます

自社の商品・サービス・広告・ハローワーク求人票などに認定マークを表示することができます。

●日本政策金融公庫の低利融資対象となります

日本政策金融公庫の『働き方改革推進支援資金』の低利融資の対象となります。障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用が可能です。

●助成金を受けられる場合があります

ハローワーク等の紹介により、継続して労働者を雇用する事業主が受けられる助成金がございます。(特定求職者雇用開発助成金)
※助成金は認定を受けていなくても活用可能です。

●厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります

厚生労働省、都道府県労働局のHPへ企業名が公表され、企業の社会的認知度を高めることができます。また今後は認定事業主に限定した合同説明会等など、優良企業を積極的にアピールする機会を持つことも計画されています。

●公共調達などの加点評価を受けられる場合があります

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります。

<法定障害者雇用率とは…？>

障害者について一般労働者と同様に働く環境を確保するために、民間企業では一般の労働者数に対し、2.2%以上の数の障害者を雇用することが義務付けられています。つまり従業員数が46名以上の会社においては1名以上の障害者を雇用する義務があります。

障害を抱えておられる方でも、仕事において力を発揮される方は多くいらっしゃいます。企業の社会的認知度を高めたり、多様な働き方ができる環境を構築することは今後の企業経営においてより重要となっていきます。これらの制度を上手に活用しつつより魅力的な職場環境を構築していきましょう。

詳細は担当者に
お問い合わせください。

文責:廣底



事務手続きのご担当者様へ

厚生年金保険の標準月額の上限が改定されます

令和2年9月1日より、厚生年金保険の現在の標準報酬月額の高等級（第31級・62万円）の上に、新たな等級（65万円）が追加され、上限が引き上げられます。

厚生年金保険制度では、その年の3月31日時点で、全厚生年金被保険者の標準報酬月額を平均した2倍の額が最高等級の標準報酬月額を超え継続する場合、その年の9月より新たな等級を加えることができることになっているため、今回新しい等級が設けられます。

なお、健康保険の最高等級（第50等級・139万円）については変更ありません。

＜改定前＞

月額等級	標準報酬月額	報酬月額
(旧)第31級	620,000円	605,000円以上

＜改正後＞

月額等級	標準報酬月額	報酬月額
(新)第31等級	620,000円	605,000円以上 635,000円未満
(新)第32等級	650,000円	635,000円以上

これまで何度か改正があったものの厚生年金の上限改定は、およそ20年ぶりとなります。

改正に関しては特別な手続きは必要ありませんが、該当者の保険料は、労使双方で2,745円増加します。

10月分（当月控除の場合は9月分）給与計算の際は、変更が必要となります。

マイナンバーの通知カードが廃止されました

令和2年5月25日にマイナンバー通知カードが廃止になりました。これに伴い、住所などに変更があった場合は、通知カードがマイナンバーを証明する書類として利用できなくなります。通知カードに記載された氏名、住所などに変更がない限りは、マイナンバーを証明する書類として今まで通り使用できます。

内容に変更があった場合、マイナンバーを証明する書類が必要な時には、マイナンバーカードまたは住民票の写し（住民票記載事項証明書）をご提示いただくことになります。

9月から、マイナンバーカードを活用し、一定額を前払いした人に国がポイントを付与する「マイナポイント」制度が始まります。この機会にマイナンバーカードへの移行を検討されるのもよいでしょう。

なお、マイナンバーはスマホやパソコン、証明写真機などからも申請が可能で、取得まで一か月程必要です。ただ、マイナポイント制度が近づくと発行申請が殺到し、件数が増加することが見込まれますので、取得まで時間がかかることが予想されます。マイナポイント制度の利用を考えている方は早めに申請しておくことをおすすめします。

セミナーのご案内

新型コロナウイルスの蔓延、緊急事態宣言を経て働き方や人材の動き等、どの企業も変化を求められています。こうした局面において中小企業はいかにして自社にマッチした人材を採用していくか、激変している求人の市場における人材獲得の在り方について、採用コンサルティングのプロフェッショナル、オンタイムデリバリージャパン株式会社 代表の関口氏よりお届けします。

- 講師: オンタイムデリバリージャパン株式会社 代表取締役 関口 治二郎氏
- 日時: 8月20日(木) 16:00~17:30 (動画にて後日視聴いただくことも可能です)
- オンライン未来創造塾 ● 対象者: 経営者、経営幹部、総務人事担当者



本セミナーは ZOOM での開催となります。

* 17:30~助成金その他施策の最新情報をお伝えするとともにご参加者様と情報交換ができます！

(情報交換会は動画配信はありません)



詳細・お申込みは QR または ▲
エール HP をご参照ください！

スタッフコラム



今月のコラムは

“Ms. CREDOなエール人”

佐藤が担当します！

佐藤です。

新型コロナの感染者もまた増加傾向にあります。皆さんは新しい生活様式、慣れてきましたでしょうか？

私はいくつか初めての試みをしてみました。

- ①在宅勤務 元々は「家で仕事なんて絶対に無理。誘惑が多すぎる」と思っていたのですが、やってみると思いの外、集中して仕事ができ、捗りました。
- ②友人とweb飲み会 私の地元は今でも感染者1人という地域で、今年は帰省しませんが、地元の友人5人とオンラインで飲み会をし、ゆっくり話すことができました。
- ③両親とビデオ通話 顔を見ることができたのは良かったのですが、スマホを使いこなせない父に固定電話で説明し操作してもらうのは大変でした。接続を切るために、「右上の…を押して」と何度言っても「そんなものはない」の一点張り。父は画面に映る私から見て右側(つまり父から見て左側)を一生懸命押していました…。伝えるのって難しいですね。。。

新しいことをスタートするのはハードルがありますが、やってみないとわからないこと、やってみたら出来ることは結構あるのかもしれない。新型コロナの感染拡大や経済への影響は大変心配ですが、新しい働き方としてテレワークが一気に進んだことは働き方の選択肢を広げることになりました。

編集後記

新型コロナウイルス感染症の感染者が増加し、各地で過去最大の感染者数という発表をみるが多くなりました。感染しても無症状のケースもあるので、個人がそれぞれ「自分が感染しているかもしれない」という意識をし、意図しない拡大を防いでいくことが必要でしょう。新しい生活様式を踏まえて、これからの日常を考えなおしていくことが社会に対しての責任を果たすことにつながるのではないかと思います。(鈴木)