



# YELL・Spirits

2021年2月

エール・スピリッツ



## Contents

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](mailto:info@sr-yell.com)

URL：<http://www.sr-yell.com>



- 代表より ●新春キャンペーン ●セミナーご案内 ●2020年度法改正のおさらいと今後の法改正のポイント
- テレワーク勤務と時差出勤を導入するポイント ●新型コロナウイルス感染症に従業員が感染した場合・濃厚接触者となった場合の対応 ●雇用調整助成金最新情報 ●労働法・税制改正セミナー ●スタッフコラム

鎌倉です。先日、私が子どもの頃から親しんだアニメ「機動戦士ガンダム」の実物大の動くガンダムが横浜の山下ふ頭に登場した！というので、子供たちと観に行きました。初代ガンダムは私が小学生の頃にスタートしたアニメですが、今も制作されストーリーは続いています。小学生の息子は、ガンプラ(ガンダムのプラモデル)が大好き。昔とは比べ物にならないほど精巧で芸術的なプラモデルを、コロナ禍に夫と制作中。ガンダムは世代をつなぐアニメですね。

ストーリーは、宇宙世紀0079年の地球圏を舞台に、少年たちが戦争に巻き込まれる中で、困難を乗り越えて成長していく宇宙戦争の話なのですが、主人公アムロが乗っているのが人型戦闘兵器ガンダムというロボットです。

子どもの頃に、本物のガンダムに乗りたい！と憧れたかつての子供たちも、今や40代、50代。この巨大な実物大(全高18メートル)のロボットを実際に作り、ガンダム40周年記念に、「動かす」という夢のプロジェクトが、横浜の港に登場したガンダム グローバルチャレンジ YOKOHAMA だということを知りました。

「何の意味があるの？」と思われるかもしれないのですが、現代のロボット技術、建設技術、動力技術を集結し、世界中からアイデアやプランを募集し、オープンイノベーションを通じて議論され、日本のものづくり技術、分野や世代を超えた知恵と経験が「ガンダム」を通じて融合する ということでも壮大な夢の実現なのです。

「未知のこと」「できるわけない」「なに馬鹿なこと言ってる」……でも我々はそれをやってみよう！驚きや感動を！というかつて子供だった大人のロマンなんですよね。

「実物大の動くガンダムを創りたい奴らは、この指とまれ！」

その“共通言語”に惹かれて 多くの企業、技術者が、企業や年代の垣根も越えて、ひとつのプロジェクトに参画し、OneTeamとなって、新しい世界を創りあげました。

ビジョンに共感し、集まったメンバーが主体的に動き、貢献する新しい働き方……

そこにはこれからの組織の新しい形を見る気がします。

これからの時代、企業は、我が社における”ガンダム“(ビジョン)を掲げ、多様な力を集結させ、共通言語で語れる組織をつくるのが、大事になるに違いありません。

動くガンダムは、心にそのチャレンジを問いかけてくるようです。



### 顧問先企業様限定 新春特別企画

弊社でご提供している「パーソナリティ診断」を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、1社につき、3名まで無料で利用頂けます。特別企画の詳細は、担当にお問合せください！！



### 2020年度法改正の確認と今後の法改正ポイント

2021年2月5日(金) 15:30~17:00

※17時~番外編で最新助成金情報もお伝えします！！

講師：特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

参加費：顧問先企業様 無料

配信：オンラインセミナー(ZOOM)

お申し込みは担当者までご連絡下さい。



# 2020 年度法改正の確認と今後の法改正ポイント

2月5日 15 時半～YELL オンラインセミナーでご説明します。以下に概要の一部をご紹介します。

【2/5 ZOOM セミナー】 ※当日のセミナー資料を配布します。ご希望の場合はエール担当者までご連絡下さい。

1. 同一労働同一賃金
2. 2020年度の法改正の確認
3. 今後予定される法改正・労働社会保険制度改正情報
4. Withコロナ、Afterコロナにおける労務管理

※ 番外編 17 時～ 雇用調整助成金等の最新助成金情報をお伝えします。



## 1. 2020 年法改正のおさらい

- 2020 年4月 同一労働同一賃金(大企業及び派遣業) ※中小企業は2021年4月  
労働時間上限規制と新36協定  
賃金請求権の時効の見直し 身元保証契約における身元保証人の限度額の明確化
- 2020 年6月 パワハラ防止措置の義務化(大企業) ※中小企業は2022年4月
- 2020 年8月 雇用保険被保険者期間の算定方法の変更
- 2020 年9月 厚生年金保険の標準報酬月額の上限引き上げ
- 2020 年9月 労災保険 複数事業者に勤務する従業員の賃金算定方法の変更

## 2. 2021 年～今後予定される法改正・制度改定情報より

### ■2021 年1月 育児介護休業法改正 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得

◆改正の目的 休暇をより気軽に取得できるようにすることで、育児・介護と仕事の両立をしやすくする。

#### ◆改正のポイント

これまで1日または半日単位での取得が可能とされていたところを、時間単位での取得も可能とすることになりました。またこれまでは1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は子の看護休暇・介護休暇の取得はできませんでしたが、法改正以降は全ての労働者が取得できるようになります。

👉1日の所定労働時間が7時間30分の場合、30分の端数を切り上げて、8時間分の休暇で1日分となります。

### ■2021 年3月 障害者法定雇用率の引き上げ 2.2パーセント⇒2.3パーセント

### ■2021 年4月 同一労働同一賃金 中小企業も適用に

### ■2021 年4月 高齢者雇用安定法 70歳までの雇用の努力義務

65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置を講ずることが努力義務となります。

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入。 ※他の事業主によるものを含む
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - a. 事業主自ら実施の社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

👉 65歳から70歳までの就業確保措置は努力義務のため、対象者を限定する基準を設けることは可能。

## ■2022年4月～ パワハラ防止措置の義務化 中小企業も

## ■2022年10月～ 社会保険適用拡大

2022年から始まる社会保険の適用拡大は、企業規模により段階的に進められます。

◆2022年10月 従業員数100人超（101人以上）規模

◆2024年10月 従業員数50人超（51人以上）規模

<適用拡大の従業員要件> 以下の4つの要件をすべて満たす従業員は、被保険者になります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 雇用期間が2ヵ月超見込まれること
- ③ 賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上）であること
- ④ 学生でないこと

※②については、現在の要件は雇用期間が1年以上とされていますが、2022年以降は雇用期間が2ヵ月超、に改定されます。

## ■年金制度改正

### 1. 2022年10月施行 在職老齢年金の支給停止基準の引き上げ

60歳から65歳未満の在職老齢年金の支給停止基準が現在の28万円から47万円へ引き上げとなります。

\* 在職老齢年金とは、老齢厚生年金を受給している人が在職し、厚生年金保険に加入した場合、老齢厚生年金を受け取る金額の全部又は一部が停止されるものをいいます。

👉 年金額と報酬等の合計額が支給停止基準を超えると年金の全部または一部が停止されます。

※報酬等：該当月の標準報酬月額＋（該当月以前1年間の標準賞与額の合計÷12）

### 2. 2022年4月施行 年金額の定時改定の導入

在職中の老齢厚生年金（65歳以上）の額は、退職時又は70歳到達時に改定されていますが、2022年4月以後は、毎年1回改定される定時改定が導入されます。

👉 早期に年金額に反映するための措置です。

### 3. 2022年4月施行 老齢年金の繰り下げ受給年齢の引上げ（受給開始時期の選択肢の拡大）

現在、老齢年金の繰り下げを行うことができるのは、66歳から70歳までとされていますが、改正により繰り下げを行うことができる年齢が75歳まで拡大されます。

※最大で84%増額されることになります。

上記以外にも今後、年金支給開始年齢の引上げや高年齢雇用継続給付の支給率引き下げ等も予定されています。今後予定される法改正から、70歳までの雇用を視野にいれて、法改正の対応だけでなく社内の高齢者雇用に関する賃金制度などの制度も整備しておく必要があります。高齢者雇用に関する自社の方針は、早めに決めておきましょう。本号では、2月5日YELLセミナーのポイントのみ取り上げています。今後の対応の詳細に関しましては、エール担当者までご相談下さい。

文責：増田

# テレワーク勤務と時差出勤を導入するポイント

2021年1月8日に東京を始めとする関東4都県、また同月14日には大阪など7府県が続く格好で、昨年の4月以来2回目の緊急事態宣言が発出されました。その中には前回の緊急事態宣言同様、企業に対する「テレワーク推進」が含まれており、これを受けて企業には、改めてそれらを再検討・再構築する必要性が出てきています。

## コロナ対策としての働き方① テレワーク

自宅等で勤務を行うため「通勤時の感染リスク回避」となることはもちろんのこと、「職場の密状態の回避」にも繋がります。また従業員の通勤負担の軽減といった副次的な効果も期待できますが、一方で業態・職種によっては実施が難しかったり、仕事効率の悪化が避けがたいケースもあります。

### テレワーク実施に向けての検討課題

#### ①対象者や対象業務の選定

- ・全社的に行うのか、もしくは部分的(※)に行うのかの検討
- ※「職場の密回避」を目指すのであれば、それが実現できるような交代制での実施も検討の余地あり
- ・業務の見直し(※)による適用範囲の拡大の検討
- ※「この業務があるから出来ない」「この方法が取れば出来る」といったものの洗い出し
- ⇒実現するために必要な機器やシステム導入の検討
- ⇒効率化などの面でコロナ後にも効果が見込めるものだとより良い

#### ②費用負担についての検討

- ・テレワークにより、在り方が変わる費用(※)の負担についての取り扱いの検討
- ※「通信費」「就業環境の整備費」「機器購入費」「水道光熱費」「消耗品購入等の雑費」など

【参考】「在宅勤務における企業の従業員サポート調査」(エンワールド・ジャパン(株))

質問:上記のような費用について企業として何らかの手当を支給しているか?

結果:「毎月支給:20%」「一時金支給:7%」「購入した金額に応じて支給:6%」「支給無し67%」

※毎月支給の場合 ⇒ 支給額 3,000~5,000円および 5,000~10,000円がそれぞれ約40%

※一時金支給の場合 ⇒ 支給額 10,000~50,000円が約50%、50,000~100,000円が約30%

#### ③その他テレワークルールの決定

- ・出退勤の打刻や管理方法の検討
- ⇒ウェブ上で打刻可能なシステムを導入するか、電話やメールやその他社内連絡ツールにて代替するか
- ・社内連絡や業務上の連携方法の検討
- ⇒社内会議や朝礼・終礼への参加方法、また、業務連絡の方法や頻度をどのようにするか
- ・パソコン等の機器や書類の取り扱いについての検討(セキュリティ管理)

⇒自宅への持ち帰りをどこまで認めるのか。また認める場合はその範囲、およびその承認ルールをどのようにするか

## コロナ対策としての働き方② 時差出勤

混雑する通勤時間帯の公共交通機関の利用を避けるため、通常の出退勤時間を前後させる方法です。テレワークに比べ設備等の準備の必要はなく、また広い業態・職種においても実施がしやすいため、テレワーク実施が厳しい企業における感染対策として検討すべき一方法となります。

### 時差出勤実施に向けての検討課題

#### ①対象者や対象業務の選定

・全社的に行うのか、もしくは部分的(※)に行うのかの検討

※部署や職種ごとに対象者を限定することも検討の余地あり

※顧客との打ち合わせが多い部署・受付業務を行う従業員などは対象にできない場合があるため、各部署と連携をとったうえでの選定が必要

#### ②勤務時間の検討・整備

・所定労働時間はそのまま、勤務時間の前倒しや遅らせるなど幾つかの選択肢(※)を作成

・その中から任意に、もしくは会社の指示により出社時間を選択できるようにする。

※例：通常勤務時間帯が9時～18時の場合【所定労働時間8時間(休憩1時間)】

⇒選択肢：①8時～17時 ②9時30分～18時30分 ③10時～19時 など

**【留意点】**企業によっては多くの選択肢を用意しているところもありますが、数が多いと管理が煩雑になりやすいので、十分な検討が必要です。ある程度限定して提示することが現実的です。

#### ③社内手続き

・就業規則の内容の確認

⇒始業・終業時間を変更することができる旨の定めがある場合には、少なくとも短期的には就業規則の改定等をすることなく、当該定めに基づいて時差出勤を導入することが可能。

⇒上記定めがない場合には、始業・就業時間の変更について新たに規定を設けるか個別の同意を得る必要がある

身体面・精神面の健康にも生活リズムのずれは大きく影響し、それは業務効率の悪化にも繋がります。

感染対策をとることは大事ですが、会社は労働者を健康で安全に働かせる義務(安全配慮義務)を負うことから、従業員の希望や個々の事情も加味したうえで導入を検討することが必要です。

今回ご紹介した検討課題・留意点を参考にテレワーク・時差出勤制度の採用を検討してみましょう。

不明点があれば、お気軽に担当者へご相談ください。

# 新型コロナウイルス感染症に 従業員が感染した場合・濃厚接触者となった場合の対応

## 従業員を休ませるとき～そもそも「休業」とは？ 給与を払うべきかどうかの判断基準～

「使用者の責に帰すべき事由による休業(\*1)」にあたる場合、会社は従業員に対して休業手当(平均賃金の6割以上)を支払う必要があります。

\*1) 会社の判断で、勤務が可能な従業員を休ませる場合をいいます。

反対に、不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、

- ① その原因が事業の外部より発生した事故であること、
- ② 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

の2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

## 感染した従業員を休業させる場合

労働者が新型コロナウイルスに感染したときは、医師や保健所の指示に従い感染のリスクがなくなるまで休業させます。都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合には、上記の「不可抗力」によるものとして、給与を支払う義務はありません。

※業務に起因して感染したものであると認められる場合には、労災保険の給付の対象になりますので、メールにご相談ください。(ex)患者に接する看護師の発症/利用者が感染した介護事業所の職員の発症など)

## <従業員が感染した場合の傷病手当金申請について>

従業員が感染した場合には、会社から給与は支払われませんので、その間は、健康保険の傷病手当金を申請します。(本人から年次有給休暇の申請があれば、年次有給休暇にて対応します)

・被用者保険(会社で加入している健康保険)に加入している方であれば、要件を満たせば、休業4日目から健康保険から傷病手当金が支給されます。

・パート等で国民健康保険に加入者している方が感染した場合には、**期限付きで、特例的に(\*2)、**傷病手当金が支給されることになっています。(詳しくはお住まいの市区町村に確認ください)

\*2)「特例的に」…傷病手当金は、本来、国民健康保険では任意給付であり、市町村では給付実績はありません。この度の新型コロナウイルス対策の一環として、特例的に国民健康保険加入者の一部も傷病手当金の給付対象になっています。新型コロナウイルスに感染、または発熱等の症状があり感染が疑われることにより会社等を休み、事業主から十分な給与等が受けられない場合に支給されます。(自営業、学生などは対象外。あくまで会社で勤めている人が対象)

## 濃厚接触者について

医療機関で、従業員が新型コロナウイルス感染症と診断された場合、感染症法に基づき、管轄の保健所に報告され、これまでは接触確認の調査、濃厚接触者への対応がおこなわれ、企業としても調査への協力を求められていました。

しかし、神奈川県はまん延期は、積極的疫学調査(濃厚接触者調査)の対象を医療機関や高齢者施設など重症化しやすいハイリスク者へ重点化するとしました。⇒ **一般企業等での調査は行われなくなりました。**

しかし、企業内濃厚接触者の調査を保健所が行わなくなったからといって、会社が何もしなくていいということにはなりません。

#### <感染者が出たとき、企業でできる対策>

- 感染拡大を最小限に抑える対策を徹底する。臨時休業や消毒など具体的対応の検討等。
- 濃厚接触者を特定する(\*3)
- 特定した濃厚接触者への対策をおこなう

(\*3)濃厚接触者の目安:感染者の発症2日前から感染が確定するまでの間に、

- ・感染者と同居あるいは1時間以上の接触(社内、飛行機内等を含む)があった者
- ・マスク無しで1メートル以内、15分以上会話があった者(会食等を含む)

#### <従業員である濃厚接触者への対応>

神奈川県の場合には、濃厚接触者の調査について、下記のように示しています。

(以下、神奈川県ホームページより(積極的疫学調査の重点化に関するQ&A(一般の方向け))

##### 問10 会社での濃厚接触者の調査や消毒などはどう対応すればよいでしょうか？

『**感染対策ガイドラインに基づき感染対策を徹底していただければ、休業等の必要は無いと考えます。**

食堂、休憩室や喫煙室などの共有スペースで、マスクの着用無く15分以上会話した場合には、濃厚接触者の定義に該当しますので、**会社でのご判断で2週間の自宅待機等のご対応をお願いします。**』

⇒ 症状が出ておらず在宅勤務が可能であれば、在宅への切り替えをおこないます。

在宅勤務できず休業の扱いとする場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、休業手当の支給が必要になる可能性があります。(職場内の接触のため、不可抗力による休業と言いきれない)

#### 従業員の家族が感染した場合

従業員の家族に感染者がでた場合には、従業員本人が陰性の場合も、濃厚接触者として、保健所からの指示で一定期間自宅待機の要請を受けることになります。

その際、本人が健康な状態であれば、在宅勤務できるかどうかを検討します。在宅勤務させることができず、従業員が出社できない場合は、会社に賃金を支払う義務はありません。(年次有給休暇の申請があれば有給休暇で対応することになります)

※保健所の指示期間を超えて自宅待機を指示する場合や、保健所から自宅待機指示が出ていない場合には、休業手当の支払いが必要になります。また、同居家族の発熱で家族の検査結果が出るまで、念のため従業員を自宅待機させる場合は、休業手当の支払いが必要になります。

#### 【新型コロナウイルス感染症 人事労務担当者向けご参考リンク】

・神奈川県 積極的疫学調査の重点化の徹底

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/ga4/ekigakuchousa.html>

・厚生労働省 新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

・東京商工会議所 「職場で新型コロナウイルスの感染が疑われたら読むガイド」

<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1022769>

文責:高橋

## 雇用調整助成金の最新情報

Check !

- 1. 雇用調整助成金の特例措置等の延長** 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金については、2月末まで延長されていたところ、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで(※1) 現行措置がさらに延長されることになりました。  
(※1 緊急事態宣言が2月7日に解除された場合、3月末まで。宣言が3月に解除された場合、4月末まで。)
- 2. 緊急事態宣言対象の知事の要請を受けた営業時間短縮に協力する飲食店等**に対して、雇調金の大企業の助成率が最大 10/10 に引き上げられました。
- 3. 特に厳しい大企業への雇用調整助成金の助成率の引き上げ**  
売上等が前年又は前々年同期と比べ、最近3か月の月平均値で 30%以上減少した全国の大企業に関して、宣言が全国で解除された月の翌月末まで、雇用調整助成金等の助成率が最大 10/10 に引き上げられました。

## 2021 年労働法 & 税制改正セミナー(共催)のご案内

2021 年の労働法・税制改正をまとめてお届けします！(※労働分野については 2/5 セミナーの概要版です)

税理士法人横浜総合事務所と共催で、税制改正もまとめてポイントをお届けします。【オンラインセミナー】

- <労働分野> ◇「同一労働同一賃金」いよいよ中小企業も ◇70 歳までの雇用等確保努力義務  
◇育児介護休業法 ◇今後の社会保険適用拡大 ◇厚労省関連の最新助成金情報 他
- <税務分野> ◆コロナ禍で急激に悪化した経済回復を実現するための優遇税制 ◆資産課税(相続・生前贈与)の相続税と贈与税の課税平準化 ◆経理処理のデジタル化に伴う要件緩和

日時 : 2021 年 3 月 9 日(火) 13 時~15 時 オンラインセミナー 参加費: 顧問先企業様 無料

講師 : 社会保険労務士法人エール 滝瀬仁志 & 税理士法人横浜総合事務所 土屋和宏氏

## スタッフコラム



今月のコラムは鵜木が  
担当します！

鵜木です。

最近、休日に車の運転の練習をしています。19 歳の時に運転免許を取ってから、都内で実家暮らしということもあり、今までペーパードライバーでしたが、このコロナ禍で、良い機会と思い運転の練習をはじめました。(エールでは緊急事態宣言の間、電車通勤から車通勤の切り替えを推奨しています)

最初はblankが長かったため、慣れずに緊張してしまい、短時間のドライブでもヘトヘトになってしまいましたが、何回か練習していくうちに運転中の視野も徐々に広がり、周りもよく見え、疲れも幾分か減りました。

練習する中で、日々の業務と運転の練習に共通することが多くあるなあと感じています。慣れないことに取り組むのは最初は大変ですが、徐々に自分の中で理解して取り組むことで判断が早くなり、自己の成長も実感できます。

しっかり練習して車通勤できるようにしたいと思います！

### 【お客様へ】

新型コロナウイルス感染症の対応として、接触での感染リスクを軽減できるようZOOMでの打合わせをお願いしております。緊急のご相談や、対面での相談をご希望の場合はこれまでどおり対応させていただきます。使用を試したい、やり方について聞きたい等がございましたら、担当者までお気軽にお声掛けください。今後、エールのオンラインセミナーも増やしていく予定です。皆様にお役に立てる内容を増やしていきますので、ぜひご参加下さい。