

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

うんがいそうてん 雲外蒼天

2020年 7月号

年金制度改正法が成立しました！

◆年金制度改正法が成立

「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5月29日、第201回通常国会において成立しました。この改正は、人手不足の進行や健康寿命の延伸、高齢者や女性の就業促進といった今後の社会・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ことを目的としています。

主な改正内容を紹介いたします。

◆被用者保険の適用拡大（2022年10月～）

短時間労働者（週の労働時間が通常の労働者の3/4以上）を厚生年金保険、健康保険の被用者保険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（現在は500人超→2022年10月100人超→2024年10月50人超）。

◆在職中の年金受給の在り方の見直し（2022年4月施行）

- ① 在職中の老齢厚生年金受給者65歳以上の方については、在職中であっても年金額の改定を毎年定時に行うようになります。現状、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、資格喪失時（退職時・70歳到達時）に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定していますが、退職を待たずに早期に年金額に反映します。
- ② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円に引き上げます。

◆受給開始時期の選択肢の拡大（2022年4月施行）

現在、60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大します。

◆確定拠出年金の加入可能要件の見直し等（2022年4月施行）

- ① 確定拠出年金（DC）の加入可能年齢の引上げ
 - ・企業型DC：現行65歳未満→厚生年金被保険者（70歳未満）に改正
 - ・個人型DC（iDeCo）：現行、国民年金被保険者の資格を有し、かつ60歳未満→国民年金被保険者に改正
- ② 確定拠出年金（DC）の受給開始時期の選択肢の拡大
現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できますが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に合わせて、上限年齢を75歳に引き上げます。

◆その他の改正

国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え（2022年4月）、未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加（2021年4月）、短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ（2021年4月）などが予定されています。

中小企業の働き方改革関連法の認知度・準備状況は？

～日本・東京商工会議所調査

◆中小企業への適用が次々に始まる働き方改革関連法の施策

働き方改革関連法の施策の中で、今年の4月からは、「時間外労働の上限規制」の中小企業への適用が始まりました。今年には新型コロナウイルスの影響により、様々な法改正情報を目や耳にする機会が減ってしまった印象ですが、働き方改革の大きなテーマの1つである「同一労働同一賃金」も来年の4月から適用が始まりますので、今から準備が必要になります。

◆「時間外労働の上限規制」は施行前でも認知が不十分

日本・東京商工会議所が実施した「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」（調査期間：2020年2月3日～3月6日、回答企業数：全国の中小企業2,838社（回答率：68.8%））によると、「時間外労働の上限規制」の名称・内容について、認知が十分でない企業の割合は16.2%となっています。

また、施行時期を「知らない」とした割合は、従業員規模50人以下の企業で19.9%と、約2割にも上っており、施行直前の時期においても、まだ認知度自体が十分ではないという実態がわかる結果となっています。

◆来年4月から中小企業にも適用される「同一労働同一賃金」

来年4月から中小企業にも適用される「同一労働同一賃金」ですが、本調査によると、まだ25.7%の企業が、認知が十分ではないと回答しています。従業員規模50人以下の企業では、32.9%が施行時期を「知らない」と回答しており、内容だけでなく施行時期の周知も求められるところです。

また、「対象になりそうな非正規社員がいる」との回答は23.4%でしたが、そのうち「対応の目途がついている企業」の割合は46.7%にとどまっています。中小企業への施行まで1年を切る中、まだ半数の企業は対応ができていないことがわかります。

◆なるべく早めの検討・取組みを

本調査によれば、「同一労働同一賃金」について講じた対応策や対応予定の方策としては、「非正規社員の給与等の処遇改善」（47.5%）、「賃金・人事制度の構築・見直し」（36.4%）、「正規/非正規の業務内容・配置の見直し」（35.8%）、「非正規社員の正社員化」（27.1%）が挙がっています。どのような対応をとるにせよ、ある程度の準備期間が必要になりますので、未対応の企業は、早めの検討・取組みが必要になります。

【日本・東京商工会議所「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」】

https://www.jcci.or.jp/download/2020_hitodebusoku.pdf



厚労省発～「新しい生活様式」における熱中症予防



◆「新しい生活様式」

新型コロナウイルスの感染拡大を長期間にわたって防ぐため、「新しい生活様式」が厚労省より公表されています。このなかでは、基本的な事項として、身体的距離の確保（できるだけ2m）、マスクの着用、手洗いを挙げ、これに加え、三密（密集、密接、密閉）の回避、換気、こまめな健康チェックが効果的としています。働き方については、テレワークや時差通勤、オンラインの活用をすすめています。第2波への警戒が求められるなかで、これらを定着・持続させることが重要です。

◆熱中症には、例年以上に注意が必要

この時期気になるのが、熱中症へのリスクです。今年は、上記のような十分な感染症予防を行いながら、熱中症対策をする必要があります。しかし、高温多湿でのマスクは熱中症のリスクを高めます。体調不良で冷房のある屋内に入ろうとしたら、人数制限中ということも考えられます。厚労省は、「新しい生活様式」における熱中症予防行動について、次の通り示しました。

◆予防のポイント

- ① マスクの着用：屋外で人と十分な距離（少なくとも2m以上）が確保できる場合は、外しましょう。着用時には、強い負荷の運動は避け、こまめに水分補給しましょう。人と十分な距離をとれる場所で、一時的にマスクを外して休憩しましょう。
- ② エアコンの使用：冷房時でも、窓開放や換気扇によって換気をしましょう。換気により室内温度が高くなりがちなので、エアコンの設定温度を下げるなどの調整をしましょう。
- ③ 涼しい場所への移動：少しでも体調に変化を感じたら、すぐ涼しい場所に移しましょう。屋内に入れない場合は、屋外でも日陰や風通しのいい場所に移しましょう。
- ④ 日頃の健康管理：定時の体温測定、健康チェックをしましょう。平熱を知れば、発熱に早く気づけます。また、体調が悪いと感じたら、無理せず自宅で静養しましょう。

【厚生労働省「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイント】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_coronanettyuu.html

テレワークの流れを止めない —今後企業が重視すること

◆流れを読む

職種柄、どうしても実際に職場に出てくる必要がある仕事というものもありますが、テレワークやウェブ環境を通じた働き方は、今後もより一層浸透していくことでしょう。

しかし、今回のコロナ禍を機にテレワークを導入し始めた企業では、緊急事態宣言の解除とともに、何となく旧来の働き方に戻ろうとの空気が漂い始めているのではないのでしょうか。

◆テレワークのメリット？

テレワークに、会社に対する直接的なメリットを求める企業もあるようですが、それは少し認識がずれている可能性があります。

人生100年時代、70歳までの雇用確保等に向けて世の中が動き始めています。年齢・性別にかかわらず活躍してもらわなければ企業が生き残っていけない時代に、すでに差しかかっています。（独）労働政策研究・研修機構が行った「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」を見ても、日本企業の雇用管理と長期勤続化の課題として、働きやすい職場の実現に対する配慮を重視されています。

つまり、「ワーク・ライフ・バランスの向上」、「育児・介護や病気治療と仕事の両立」、「社員のストレスの削減」等が重視される時代なのです。

いろいろな社員が活躍できるようにすることが、回りまわって企業のメリットとなるのです。

また、BCP対策や企業イメージの向上につながるテレワークは、会社として重要なメリットであるはずで

◆試行錯誤してこそ

現在、多くの企業が試行錯誤しながらテレワークの活用を模索しているところです。労働時間や業績の管理、評価方法、通勤手当の見直し、在宅勤務手当の検討、ツールの使い方といった試行錯誤を経験してこそ、仕事の効率化・スキルの向上や新しい事業の創造につながります。

何事につけ、「どうしたらうまく活用できるか」を自律的に考えられる場や雰囲気を作り出すことが、企業には求められているでしょう。

【労働政策研究・研修機構「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」PDF】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200529.pdf>

逆境も困難も乗り越える！いま注目の「レジリエンス」



◆逆境や困難を乗り越える力

「レジリエンス」をご存じですか？ これは逆境や困難を乗り越える力を表す概念で、メンタルヘルスの分野では「逆境でも折れない、しなやかな心の強さ」といった意味合いで使われます。

その定義は人・団体によりさまざまですが、アメリカ心理学会では、「逆境、心的外傷、悲劇、脅威、あるいは家族や人間関係問題、深刻な健康問題などから派生したストレスに直面したときに、それにうまく適応するプロセス」であるとしています。

◆ビジネス分野での関心の高まり

経済環境がめまぐるしく変化し、企業間の競争も激化している中、逆境や困難にあっても高いパフォーマンスを発揮することのできる人材が強く求められるようになってきています。また、メンタルヘルス不調による休職等の問題に対応するため、不調を事前に防ぎ一次予防として個人のメンタルタフネスを高める重要性が指摘されているところです。

こうした状況を背景に、近年、レジリエンスへの関心・注目度が高まっており、レジリエンスを習得するための研修を実施する企業も増えてきました。

◆新型コロナ対応としてのレジリエンスにも注目

レジリエンスが高い人物はさまざまな場面で活躍することが期待できます。具体的には、レジリエンスを高めることで、柔軟な思考や試練に負けないたくましさがつき、仕事でのトラブルやミス、責任の大きな局面にも適切な対応が可能になるとされています。特に現在は、新型コロナ・在宅勤務のストレス対応としてのレジリエンスに注目が集まっています。

アメリカ心理学会は、レジリエンスについて、「人が持っている・持っていないなどの適性ではなく、困難な経験からの回復を意味する行動や思考、行為が含まれ、誰でもが学習し発達させることができる」ものであるとしています。誰でも後天的に習得することができるものですから、社員の能力開発の一環として取り入れてみてはいかがでしょうか。

7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- ・ 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- ・ 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・ 特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分> [郵便局または銀行]
- ・ 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- ・ 労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]

15日

- ・ 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- ・ 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31日

- ・ 所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- ・ 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月~6月分>
- ・ 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・ 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- ・ 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- ・ 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合)
<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- ・ 固定資産税・都市計画税の納付<第2期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。



雑誌の連載が始まりました

日刊工業新聞社さんの雑誌の記事を執筆させていただきました。会社のメンタルヘルス対策について、7月号から10回の連載です。セミナーでお話するのと違い、読者の顔を見ながら伝わっているかどうかを確認することができないため、誤解のない文章を書くことに気をつけています。

何度も日を変えて読み直すため、わずか2ページの原稿を仕上げるのに数日かかってしまいます。コスパは悪いですが笑が地方の私に声をかけて下さった編集者の期待に応えたいと思って、一生懸命書いています😊

お客様にご了承いただき、8月号では「A社の事例」として私が顧問社労士をさせていただいているお客様の取り組みをご紹介します。

雑誌に記事を書かせてもらえるのも、日頃からお客様が私に仕事をさせて下さっているおかげと改めて感じています。毎日の大切な仕事をしながら、10回分の記事を無事に脱稿できるよう気合いを入れて頑張ります!!!

鶴留

