



社会保険労務士法人SOPHIA
 特定社会保険労務士・フィナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 URL: www.sr-sophia.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談
 ◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂
 ◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

テレワークの流れを止めない ～今後企業が重視すること

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(あるいはそそくさと)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。そのような新しい流れに対応できない企業は、人材採用の面でも「テレワークすら取り組めていない企業なんて……」と、就職先の候補から外されてしまうことも起こるはずですよ。

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。今後の社会において、社員の働きがいと考えられない企業は生き残れるのでしょうか？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すよ。

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、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るのではないのでしょうか。

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。

逆境も困難も乗り越える！いま注目の「レジリエンス」

「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。

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。

感染拡大による働き方と意識変化～日本生産性本部の調査結果

新型コロナウイルス感染症は、組織で働く人の意識にどんな変化をもたらしているのか。日本生産性本部が、政府による緊急事態宣言の発出から約1か月後の5月11日～13日に20歳以上の日本の雇用者(就業者から自営業者、家族従業者等を除く)1,100名を対象にインターネットを通じて行った第1回の調査結果を公表しました。

労働時間・業務量・余暇時間とも「特に増減は無い」が4割以上。労働時間は43.2%、業務量は37.6%が「減少した」と回答した一方、余暇時間は42.8%が「増加した」と回答しました。また、労働時間の増減は業種による差が大きく、特に宿泊業では100%、飲食サービス業では89.2%で「減少した」と答えました。

勤め先の業績(65.3%)、今後の自分自身の雇用(47.7%)、今後の収入(61.8%)と、いずれも「不安」を感じている人が多いという結果です。今後の雇用への不安感は業種による差が大きく、宿泊業(85.7%)、飲食サービス業(75.7%)、医療・福祉(65.0%)、生活関連サービス業(63.0%)で「不安」の割合が多くなっています。

一方、勤め先による健康への配慮は、雇用形態や性別等の属性に関わらず68.7%が肯定的で、信頼の程度は、性別・雇用形態等の属性に関係なく「信頼している」「まずまず信頼している」が約7割、「あまり信頼していない」「信頼していない」が約3割でした。

働き方については、「特に変化はない」が40.7%で最多、「多少変わった」が35.0%、「大きく変わった」が24.3%でした。職種別に見ると、「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」で3割以上が「大きく変わった」一方、「生産工程の仕事」「輸送・機械運転の仕事」「建設・採掘の仕事」「運搬・清掃・包装等の仕事」では6～7割が「特に変化はない」としています。

また、柔軟な働き方の施策については、「特になし」が46.3%で最多。「自宅での勤務」29.0%、「時差出勤」16.3%、「短時間勤務」15.4%で、柔軟な働き方が一般化したとまでは言えない状況です。ただ、直近1週間の出勤日(営業日ベース)については、「1～2日」が37.3%で最多、「0日」32.1%、「3～4日」21.1%、「5日以上」9.5%で、2日以下の出勤が約7割を占めました。

テレワーク実施における課題については、「職場に行かないと閲覧できない資料・データのネット上での共有化」48.8%が最多で、以下「Wi-Fiなど、通信環境の整備」45.1%、「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」43.9%などが続きました。「特に課題は感じていない」は8.4%にとどまり、多くの人が現状に不都合を感じていることが分かります。

コロナによる休業で減額となる場合の社会保険料の取り扱い

今春、新型コロナウイルスの影響により休業(一時帰休)が行われた事業所も多いかと思いますが、休業手当の支給額が通常の給与報酬を下回る場合、減額改定される可能性があります。

●**定時決定** :4月5月6月の報酬より9月分以降の社会保険料を決定します。3か月間の報酬の平均値により新しい等級(保険料)を決定することとなります。その際、以下のいずれかにあてはめて考えます。ハ)に該当すれば減額改定される可能性があります。※支払基礎日数は、休業日数も含めて17日以上必要です。

イ)7/1時点で一時帰休が解消しており、4・5・6月支給分のうちいずれかの月で休業による給与減額があった場合 →休業月を対象外

ロ)7/1時点で一時帰休が解消しており、4・5・6月のうち全ての月で休業による給与減額があった場合 →すべての月を対象外(従前の等級となります)

ハ)7/1時点で一時帰休の状況が解消していない場合
→休業手当が支払われた月もすべて対象

●**随時改定** :3か月間続けて一時帰休による減額があり、4か月以降も継続する場合に、以下をすべて満たせば減額改定されます。

- ①3か月連続ですべて支払基礎日数が休業日数も含めて17日以上ある
- ②3か月間の報酬の平均月額を標準報酬月額にあてはめたとき、従前の社会保険等級より2等級以上の差が生じる

7月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限<7月1日現在>
[年金事務所または健保組合]
・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 <前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している
・労働保険料の納付<延納第1期分>※**今年は8月31日まで延長** [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※**今年は8月31日まで延長** [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<休業4日未満、4月~6月分> [労働基準監督署]
・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]
・外国人雇用状況報告(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>
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。 [郵便局または銀行]

行列のできる人事労務相談所

厚労省発~

「新しい生活様式」における熱中症予防

Q.今年の夏は去年以上に暑くなりそうです。コロナ対策と併せて会社がすべき暑さ対策についてご教示ください。

A. 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。第二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。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。

- 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:少しでも体調に異変を感じたら、すぐ涼しい場所に移動しましょう。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動してください。
- 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

編集後記

令和2年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務とされました。一定の中小事業主については、令和4年3月31日までは努力義務ですが、厚生労働省では、早めの対応を促しています。企業として必要な対応は、方針の明確化等、セクハラと同じような内容になってはいますが、大事なことは、従業員同士が互いに認め合える土壌をつくることではないかと思っています。不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。



松田 法子