


社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイ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

中途採用における「オンライン選考」の実態

新型コロナウイルスによる感染が拡大する中、採用においてもWEBを利用したオンライン選考が進んでいます。その実態について、エン・ジャパン株式会社の運営する転職サイト「ミドルの転職」上でサイトを利用した転職コンサルタントからのアンケートを基にした調査結果が発表されました。概要は次のとおりです。

9割の転職コンサルタントがオンライン選考のメリットとして挙げたのは「面接地から遠隔にいる人とも面接をできる」という点です。「時間的にも効率的で、日本全国や世界規模で良い人材を見つけられる」「地方企業や大手地方拠点にとってオンライン面接の恩恵は絶大」といった声が寄せられました。「最終面接まですべてオンライン面接を実施している企業は何割程度か」という問いには、15%が「8割以上」、17%が「7割～5割」と回答しました。「半数以上の企業が最終面接までオンライン面接を実施している」との回答は32%となりました。

また、最終面接以外をオンラインで実施している企業については60%（8割以上:27%、7～5割:32%）、一次面接のみオンラインで実施している企業については65%（同:30%、35%）の転職コンサルタントが「半数以上実施している」と回答しました。

採用企業がオンライン選考を導入しない理由として上位に挙げられたのは「直接会って見たら印象が違ったという事例があった」（61%）、「非言語情報がオンラインでは判断し辛い」（59%）でした。その他と回答した方からは「セキュリティに関する社内方針から」「求職者側にネット環境が整っていない場合があるため」「役員クラスは対面を希望する人が多く、その風習がある」といった声が寄せられました。

採用担当者側では「ネットワークトラブル時の対応について求職者に事前に指示を出す」（58%）、「面接案内文に利用するツールの準備について明記する」（52%）が上位に挙げられました。「接続が上手くいかず、開始予定時刻が大幅に遅れ、求職者も動揺を招いてしまったこと」「利用するツールの案内が遅く、面接時間に求職者側で準備が間に合わなかったケースがある」といったコメントが寄せられました。面接をスムーズに実施できるよう、情報を事前に周知しておくことが大事だと言えそうです。

精神障害の労災が最多に ～「過労死等の労災補償状況」より

令和元年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。本調査によれば、仕事が原因で精神疾患にかかり令和元年度（2019年度）に労災申請したのは2,060件、支給決定件数は509件となり、いずれも統計開始以降最多でした。

新型コロナウイルスの流行により、治療に当たる医療関係者はじめエッセンシャルワーカー等のメンタルヘルスの問題がたびたび話題に上っています。新型コロナウイルス感染症による働き方や環境の変化に伴い業務過多が生じ、結果的に長時間労働に陥ってしまうというケースもあります。

今後、様々な変化を踏まえ、企業としても労災が起きないような環境づくりに取り組んでいきたいところです。

新型コロナ感染症による社会保険の標準報酬月額の特例改定

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により休業した方で、休業により報酬が著しく下がった方について、一定の条件に該当する場合は、事業主からの届出により、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定（4か月目に改定）によらず、特例により翌月から改定可能となりました。

以下の3つの要件すべてに該当している方が対象となります。

- ① 事業主が新型コロナウイルス感染症の影響により休業（時間単位を含む）させたことにより、急減月（令和2年4月から7月までの間の1か月であって、休業により報酬が著しく低下した月として事業主が届け出た月）が生じた方
- ② 急減月に支払われた報酬の総額（1か月分）に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて、2等級以上下がった方
※固定的賃金（基本給、日給等単価等）の変動がない場合も対象となります。
- ③ 特例による改定を行うことについて、本人が書面により同意している方
※被保険者本人の十分な理解に基づく事前の同意が必要です（改定後の標準報酬月額に基づき、傷病手当金、出産手当金および年金の額が算出されることへの同意を含む）。

※本特例措置は、同一の被保険者について複数回申請を行うことはできません。

令和2年4月から7月までの間に休業により報酬等が急減した場合に、その翌月の令和2年5月から8月分保険料が対象となります。

※令和3年1月末日までに届出があったものが対象となります。それまでの間は遡及して申請が可能ですが、給与事務の複雑化や年末調整等への影響を最小限とするため、改定をしようとする場合はできるだけ早めの手続きが求められます。

～ 注意事項 ～

- ・通常の月額変更届・算定基礎届と提出先が異なります。
⇒管轄の年金事務所に郵送、もしくは窓口へ提出します。
- ・通常の月額変更届・算定基礎届と様式が異なります。
⇒届書等は、日本年金機構ホームページからダウンロードできます。
- ・この特例改定の届出は、電子証明書を利用したe-Govからの電子申請やGビズIDを利用した電子申請、電子媒体による申請には現時点では対応していません。
- ・特例改定の届出を行うか否かにかかわらず、通常の算定基礎届の提出は変更なく必用です。

新型コロナウイルス感染症に伴う雇用保険求職者給付の特例

コロナウイルス感染の影響により、やむなく離職される従業員もでてきているかと思えます。雇用保険の失業手当の受給にあたり、以下の正当な理由のある自己都合離職の場合は、『特定理由離職者』として、給付制限(3か月間)を適用せず、待機期間満了後にすぐに失業の認定を受けられる特例があります。勤続年数、年齢によっては給付日数も優遇されます。

- ①同居の家族が新型コロナウイルス感染症に感染したことなどにより看護または介護が必要となったことから自己都合離職した場合
- ②本人の職場で感染者が発生したこと、または本人もしくは同居の家族が基礎疾患を有すること、妊娠中であることもしくは高齢であることを理由に、感染拡大防止や重症化防止の観点から自己都合離職した場合
- ③新型コロナウイルス感染症の影響で子(小学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所等に通学、通園するものに限る)の養育が必要となったことから自己都合離職した場合



上記とは別に、休業期間が長引き(3か月以上)給与額が85%未満に低下した(継続して低下することとなった)ため離職した場合は、『特定受給資格者』として認定されることがあります。

離職票作成時に、具体的な離職事由の記載を行い、本人が窓口で事情を確認できる資料を用意して、相談していただくようご案内ください。

参考)

【新型コロナウイルス感染症に伴う雇用保険求職者給付の特例のお知らせ】

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/content/contents/000666276.pdf>

8月の主な税務と労務手続き

- 11日 ・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]
- ・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]
- 31日 ・個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- ・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]
- ・労働保険の今年度の概算保険料の申告と去年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [郵便局または銀行]

行列のできる人事労務相談所

テレワークで長時間労働
～連合調査より

Q.テレワークを行う従業員の労働時間管理は難しいですね。労働時間は1日8時間として一律管理をしてもよろしいでしょうか。

A. 日本労働組合総連合会(以下、連合)は、テレワークで働く人の意識や実態を把握するため、「テレワークに関する調査」を公表しました。調査では、「通常の勤務よりも長時間労働になることがあった」と半数超(51.5%)が回答しました。テレワークでは、仕事と仕事以外の切り分けが難しく、長時間労働になりやすいという問題が以前から指摘されています。これらを実感した労働者が多かったことがわかります。それでも、テレワークの継続を「希望する」と回答した人は81.8%となり、多くの人がメリットを感じたことがわかります。しかし、この調査で気になるのが、労働時間管理についてです。時間外・休日労働をしたにもかかわらず申告していない回答者が6割超(65.1%)、また時間外・休日労働をしたにもかかわらず勤務先に認められないという回答者が半数超(56.4%)いました。

テレワークであろうと労基法は適用されます。みなし労働時間制が適用される労働者や労基法第41条に規定する労働者を除き、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づいて、適切に労働時間管理を行わなければなりません。実労働時間やみなされた労働時間が法定労働時間を超える場合や法定休日に労働を行わせる場合は、36協定の締結、届出及び割増賃金の支払いが必要です。また、現実に深夜に労働した場合は、深夜労働に係る割増賃金の支払いが必要です。これらを放置すれば、労務トラブルに発展しかねません。

時間外労働等について労働者からの事前申告がなかったり、申告に対して許可を与えなかった場合でも、業務量が過大であったり、明示、黙示の指揮命令があったと解しうる場合には、労働時間に該当します。テレワークを行う労働者は、業務に従事した時間を日報等において記録し、使用者はそれをもって当該労働者に係る労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことが望ましいとされています。自社の実態にあった管理、制度の選択ができるよう、適宜見直していきましょう。

【厚生労働省「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>

編集後記

6月に「年金制度改正法」が成立しました。改正内容は多岐にわたりますが、企業が押さえておきたい2点をご案内します。

①社会保険の適用拡大:所定労働時間が週20時間以上のパート等についての社会保険の適用が現在の適用事業所50人以上から、2022年10月に101人以上、2024年10月に51人以上に拡大することとしています。

②2ヶ月超の雇用見込者の早期加入:2022年10月から、雇用契約期間が2ヶ月以内であっても、実態としてその期間を超えて使用される見込みがある場合は、当初から被保険者になるとされました。ご注意ください。松田 法子