

NewsLetter 2021 8 月

今月のコンテンツ

- みさきコラム
- 健康保険法改正で傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除が変更
- 三崎事務所からのお知らせ
- 職場のルールの伝え方
「それは前に言っただろ！」と腹を立てる前に
- スタッフコラム(今月は高松です)
- 今年の最低賃金の改定について

成長のとなりを、走り続けます

〒146-0082 東京都大田区池上 7-10-7
シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424

☎ 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

営業時間 9:00-17:30



みさきコラム

こんにちは、三崎です。いつもお世話になっております。

なんだかんだ言っている間にオリンピックが始まりましたね！この4連休は暑かったし緊急事態宣言は出ているし、でほぼ外出しなかったので、家でオリンピック観戦をしていました。そんな気全然なかったんですが、予選から見入ってしまったのはスケートボードでした。競技の採点方法やら技やら、全く知らなかったのですが、NHKのアナウンサーがちゃんと説明してくれましたし、ゲストの解説者とアナウンサーの掛け合い、というか口調の落差がすごく面白くてついつい決勝まで見てしまいました。ゲストの解説のお兄さん(プロスケートボーダーらしい)の「マジやばい」「すげーリスペクトですよ」といった砕けた口調が、妙にこのスケボー競技が発祥した文化(を想像するに)とマッチしていて、「自由」「楽しさ」を感じました。選手がみんな競技を楽しんでいる様子も心地よく「日の丸背負って涙ぐむ」とは違った、間違いなく新しい競技だ、と思いました。自由な風が吹いている様子って、すごくいいなあと思いました。

話題は変わりますが、先日1回目のコロナワクチン接種をしました。翌日ちょっと腕が痛むくらいで特に大きな副反応もなく、ほっとしました。ワクチン接種している人は着実に増えているはずなのに、東京の感染者は依然1000人超えて、いつになったら安心できるのでしょうか。

また、最近ではメンタルヘルス不調による休職者が増えていると実感しています。長く続くコロナ禍で家庭環境の変化、就労環境の変化、漠然とした不安などによりメンタル不調を感じる方は増えていることと思います。やむを得ず休職となった場合社会保険加入している社員については傷病手当金の申請が可能ですので、お気軽に弊所担当者にお声掛けください。
※ 写真は算定基礎届のめどが立った日のごほうびおやつ季節のケーキです。



健康保険法改正で傷病手当金の通算や育休中の 社会保険料免除が変更

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されています。

以下で、主な改正事項をご紹介します。

◆傷病手当金の支給期間の通算化（令和4年1月1日から施行）

傷病手当金は、業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。支給開始後1年6カ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです（支給を始めた日から通算して1年6カ月支給）。がん治療などで入退院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました。

◆任意継続被保険者制度の見直し（令和4年1月1日から施行）

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担（事業主負担なし）で、従前の標準報酬月額または、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかつ

たとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや（健康保険組合が規約に定めた場合は、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる）、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。

◆育児休業中の保険料の免除要件の見直し

（令和4年10月1日から施行）

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料（賞与保険料含む）が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育休を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。



《三崎事務所からのお知らせ》

今年の8月13日(金)は夏季休業とさせていただきます。

ご不便をおかけいたしますが、何卒よろしくお願いいたします。

16日(月)より通常営業いたします。

緊急の御用の場合は、三崎宛にメールにてご連絡をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。



職場のルールの伝え方 「それは前に言っただろ！」と腹を立てる前に

◆原因は伝え方にある？

最近では、パワハラという文字が頭をよぎり、「それは前に言っただろ！」と頭ごなしに怒るといった場面は少なくなっているかもしれませんが。職場のルールが徹底しないのは従業員が怠慢なののでしょうか？ その原因は、ルールの伝え方にあるかもしれません。

◆そもそも注意したい点

まず、そもそも次のようなことをした上でルールを伝えているか、振り返ってみる必要があります。

- ・矛盾するルールがないかチェックする（アクセルとブレーキを同時に踏んでいるような状態では、従業員が勝手に判断して行動してしまいます）
- ・ルールの目的を説明する（目的がわからなければ従おうという気にはなりません）
- ・ルール順守者を表彰する（みんなの前でほめることで、他の従業員がルールに気づき、ルールを守るということがある、と考えるようになります）
- ・繰り返して伝える（人は忘れる動物です。ルールを決めた本人が忘れていくということもままあります）

◆伝え方の工夫

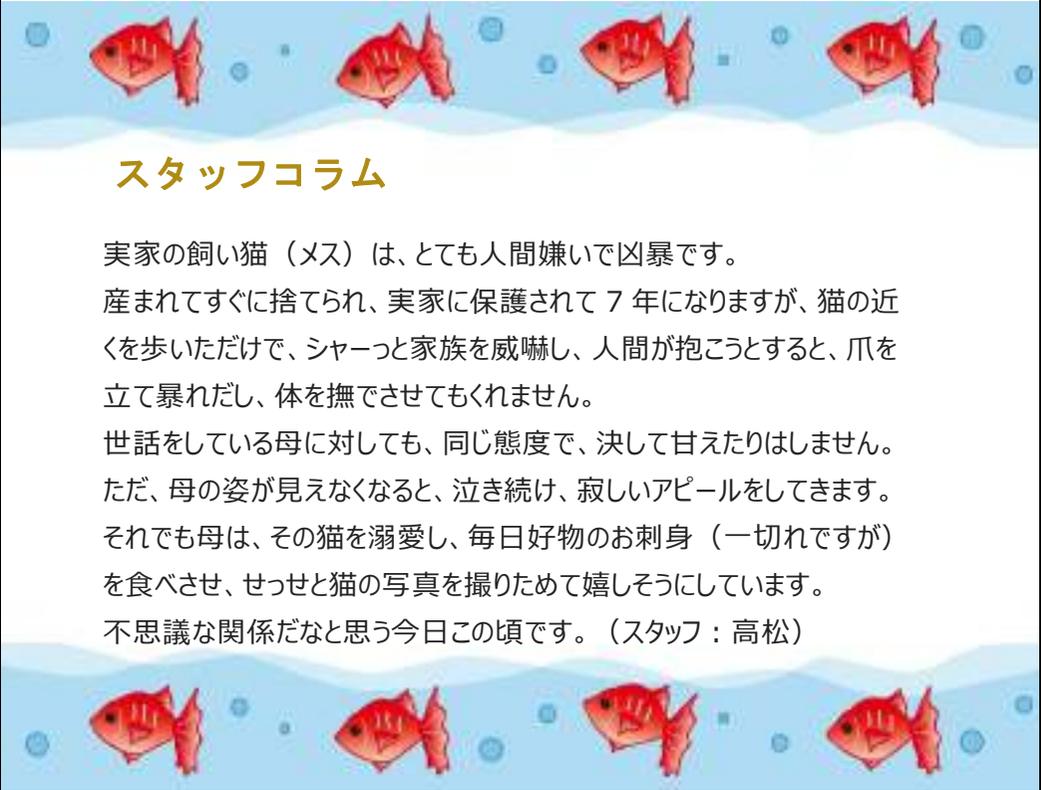
そして、伝え方も、次のような点を意識する必要があります。

- ・画像などを使って方法をわかりやすくする
- ・データを使って基準を明確にする
- ・わかりやすい言葉、読みやすい文章にする
- ・すべての従業員に確実に伝える

また、出社している従業員にもテレワーク中の社員にも確実に伝えよう

と、ビジネスチャットツール（Teams など）を使用する場合もあるでしょう。そこでの書き方でも一工夫が必要です。単に文章として書いておけばよいのではなく、後から検索しやすいように、件名を付ける、キーワードとなる言葉（検索しやすい言葉）を盛り込む、読みやすい文字数に抑え、基となる資料がある場所のアドレスを貼る等を行うと、使いやすいでしょう。なお、チャットツール上に書かれているだけでは不足です。口頭での説明、繰り返し伝えること等と併せて行うことで効果が高まります。

職場のルールや規程は作っただけでは意味がありません。従業員がきちんと認識し、それに従って行動しようと思えるような伝え方が重要です。



スタッフコラム

実家の飼い猫（メス）は、とても人間嫌いで凶暴です。

生まれてすぐに捨てられ、実家に保護されて7年になりますが、猫の近くを歩いただけで、シャーッと家族を威嚇し、人間が抱こうとすると、爪を立て暴れだし、体を撫でさせてもくれません。

世話をしている母に対しても、同じ態度で、決して甘えたりはしません。ただ、母の姿が見えなくなると、泣き続け、寂しいアピールをします。それでも母は、その猫を溺愛し、毎日好物のお刺身（一切れですが）を食べさせ、せっせと猫の写真を撮りためて嬉しそうにしています。

不思議な関係だなと思う今日この頃です。（スタッフ：高松）

今年の最低賃金の改定について



今年の最低賃金の改定について、厚労省の中央最低賃金審議会より答申取りまとめが公表されましたので、ご案内します。
正式な額は都道府県労働局の地域別最低賃金審議会を経て決定されるため、今後の情報に注目しつつ、最終決定の際には弊所より改めてご連絡いたします。

【以下、厚労省のサイトより抜粋】

令和3年度地域別最低賃金額改定の目安について ~ 目安はA~Dランク全てにおいて 28 円 ~

【答申のポイント】

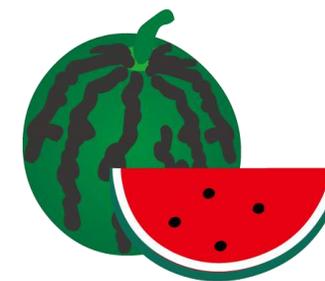
(ランク_注ごとの目安)

各都道府県の引上げ額の目安については、A~Dランク全てにおいて 28 円。

注. 都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCDの4ランクに分けて、引上げ額の目安を提示している。現在、Aランクで6都府県、Bランクで11府県、Cランクで14道県、Dランクで16県となっている。(参考参照)

(参考)各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都道府県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄



今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態 調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は 28 円となり、昭和 53 年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。引上げ率に換算すると 3.1%となっています。

最低賃金の改定は毎年 10 月です。現在の賃金が最低賃金となっている社員については、10 月勤務分より賃金アップが必須となりますので、ご注意ください。