

NewsLetter 2021 9 月

今月のコンテンツ

- みさきコラム
- テレワーク定着についての課題は？
～令和3年版「労働経済白書」より
- 三崎事務所からのお知らせ
- 70歳就業時代の人事労務管理に必要なもの
- スタッフコラム(今回は森田です)
- 雇用調整助成金 特例延長のお知らせ

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。

8 月になって、顧問先の会社様から、社員の方がコロナに感染した、というご連絡をより多くいただくようになりました。

東京都の感染者数を見れば、頷けるところですが、困るのはやはり病院にいけない、という現実です。社会保険加入者がコロナに感染して欠勤したら、欠勤中は傷病手当金の申請が可能となりますが、傷病手当金には医師の「労務不能」の証明が必要です。病院に行けず医師の証明が取れなかった場合は、申請はどうか、と言いますと、保健所の証明書などがあれば、対応可能となっております。保健所の証明をもらうのに手間と時間がかかりますが、ぜひご対応いただきたいと思います。事業の業態によっては労災申請が可能となる場合もございます。判断は弊所でいたしますので、ぜひともご相談ください。

私も先日 2 回目のワクチン接種をいたしました。2 回目はやはり翌日 38 度くらい発熱しました。半日ほど熱でぐったりしていましたが、翌々日には症状もなくなり何よりも、2 回接種が終わって一安心です。2 回接種したとて感染する可能性はありますので、当分の間、マスク・手洗い・3 密回避を実践しなければなりません。この調子だと、もうこれが日常だ、ということで意識を切り替えた方がよさそうですね。

■■ 8 月 1 日に弊所ウェブサイトを更新いたしました ■■

このたび弊所ホームページを全面リニューアル致しました。

今回のリニューアルでは、皆様により分かりやすく、よりの確に、当事務所の理念やサービス内容を知っていただけるよう、コンテンツ内容の向上を図りました。

新しい事務所の顔として、より多くの方にご覧頂けると幸いです。

これからも、引き続きご利用の皆様のお役に立つ情報のご提供や、内容の充実に努めてまいります。

今後ともご愛顧賜りますようお願い申し上げます。

テレワーク定着についての課題は？ ～令和3年版「労働経済白書」より

◆ テレワークの今

2020年初頭から全世界で猛威を振るい、日常生活に多大な影響を与えている新型コロナウイルス感染症ですが、2020年4月には、感染拡大地域を対象に初めて緊急事態宣言が出され、これをきっかけとして、多くの企業でテレワークが導入されました。

テレワークを日常的に行っていた企業では大きな混乱はなかったものと思われませんが、付け焼き刃の整備で始めた企業では、現在の感染拡大の最中においても、テレワークをやめて出勤勤務が主となっているところも少なくないようです。

◆ 導入した企業の継続割合

厚生労働省が公表した「令和3年版 労働経済の分析」（労働経済白書）では、「新型コロナウイルス感染症の拡大による雇用・労働への影響」として「テレワークを活用して働いた労働者についての分析」が示されています。

そこでは、2020年4、5月には企業のテレワーク実施割合は5割を超えていたものの、同年末には3割程度に減少しており、特に2020年2～5月に初めてテレワークを活用した企業では、感染拡大前からテレワークを実施していた企業よりも継続割合が低いことが指摘されています（2021年2月時点の継続状況：感染拡大前から活用経験がある企業90.4%、2020年2～5月に初めて活用した企業71.7%）。

◆ 定着に向けた課題

テレワークの運用・実施状況別にみた企業の課題としては、

「出勤時と比べてコミュニケーションが取りづらい」（73.8%）

「業務の性質上、テレワークが難しい」（49.3%）

「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」（55.7%）

「社員がテレワークするための環境整備が難しい（使用PCの台数確保や、テレワーク回線、セキュリティの問題等）」（41.6%）

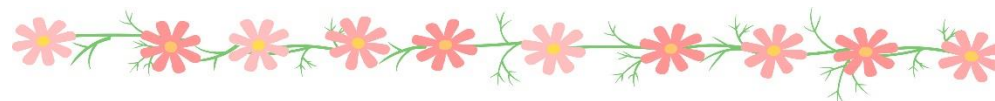
などが挙げられますが、運用状況別にみると、「うまく運用できていない」企業においてこれらを課題として挙げる割合が高いことが指摘されています。

◆ 会社ごとの課題に応じた模索が必要

労働経済白書では、「テレワークの活用経験がある企業や労働者の割合が比較的低い業種でも、テレワーク継続率が高い場合があることを踏まえると、業務の性質にかかわらず、テレワーク定着の可能性があることがうかがえる」とも分析されています。

「うちの業種ではテレワークはできない」と決めつけずに、自社での最適で有用な手段を模索していくことで、労使双方により良い効果をもたらすことができるでしょう。

【参考】厚生労働省「令和3年版 労働経済の分析」



三崎事務所からのお知らせ

9月は算定基礎届の結果を反映する月になりますので、給与計算の際はお気を付けてください！

当月徴収の会社様は9月支給分、翌月徴収の会社様は10月支給分の給与計算時に算定基礎届の結果を反映させてください。

顧問先企業様、スポットで算定基礎届のご依頼をいただいた企業様につきましては、**9月上旬頃「社員別社会保険料一覧」をMailでご送付いたします。**

また、給与計算業務を承っている会社様につきましては、当事務所で適切に反映いたします。

社会保険料を変更するタイミングなど、ご不明な点はお問合せください。



70歳就業時代の人事労務管理に必要なもの

◆65歳以降の雇用・就業に向けた現状と課題に関する調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、2021年6月に「70歳就業時代の展望と課題 ―企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析―」という報告書を公表しました。65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理を考える上で参考になるポイントがあります。

◆年齢に関わらない評価と賃金制度が求められる

70歳までの就業確保を義務化する政策がすすめられていますが、継続雇用が促進されると、各企業は人件費負担を考慮し、高年齢従業員の賃金や仕事内容等を工夫する必要に迫られます。

報告書では、（政策的には）「仮に65歳以降の就業機会の更なる拡大を目標とするなら、60歳前後で仕事内容や責任を変化させる体制から、変化を伴わない雇用継続のあり方へと変えていくことが重要である。」とし、効果的なこととして、高年齢者に対して「技能やノウハウの継承」という役割を強調しすぎないこと、年齢に関わらず評価等に即して賃金を決定していく制度を導入することを挙げています。

◆労働者個人の感じ方にも留意が必要

ただ一方で、60代前半の労働者個人の感じ方としては、60歳または定年到達前後で仕事が変わらないことは、仕事や責任が変わることに比べて、必ずしも満足しているとはいえないとの結果も出ています。60歳や定年という節目で気分一新し、新たな学びや成長につなげたいというのが、一般的な感情なのかもしれません。

◆従業員とのコミュニケーションをとりつつ、自社の事情に合った制度の検討を

各企業の労務管理においては、従業員の体力等への配慮や、雇用・就業年齢がこれまでよりも上がることを見据えた、従業員とのコミュニケーション促進策が必要になると思われます。

我が国は高齢化社会に向かっていますし、いずれ誰もが高年齢者になります。採用や賃金への影響も考えながら、自社の事情に合った、高年齢者の雇用維持・確保方法を検討する必要があるでしょう。

【参考】（独）労働政策研究・研修機構「70歳就業時代の展望と課題」
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/0211.html>



スタッフコラム

娘のイヤイヤ期もそろそろ終わりでイヤイヤの代わりに〇〇したい！と要求が増えてきております。

薬局やスーパーに行くと子供大好きアンパンのキャラクターの商品をとにかく探し、手にもって買うまで諦めません。カレーやミートソースいくつ買えば許してもらえるのでしょうか・・・目薬をなぜ欲しがるのでしょうか・・・

最近は関連商品がどこに陳列されているかを把握してそこを避けて通るように気を付けています。

レジ前にだけは置いてほしくないと感じるこの頃です。

（スタッフ：森田）



雇用調整助成金 特例延長のお知らせ

雇用調整助成金の特例期間が11月までさらに延長となりました。
 下記厚労省からの案内をご参照ください。
 ご不明な点はお問い合わせください。

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

別紙

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)

		～4月末	5月～11月
中小企業	原則的な措置	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	—	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

休業支援金等

		～4月末	5月～11月
中小企業	原則的な措置	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※5)	—	8割 11,000円
大企業(※4)	原則的な措置	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※5)	—	8割 11,000円

(※1)緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(～4月末は大企業のみ。)

※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※2)生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主

(※3)原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断
 地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断

(※4)大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※5)休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額については月単位での適用とする。

(例:5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)