

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5ハウス上野の山206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : <http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/>

厚生年金保険の標準報酬月額の高等級 620,000 円から 650,000 円に引き上げへ

現在、健康保険と介護保険の標準報酬月額は 58,000 円 (1 等級) から 1,390,000 円 (50 等級)、厚生年金保険は 88,000 円 (1 等級) から 620,000 円 (31 等級) となっています。

2020 年 6 月 23 日、厚労省は今年 9 月 1 日から適用する標準報酬月額の等級について、現在の 31 等級 (620,000 円) の上に、32 等級 (650,000 円) を加えることをパブリックコメントで公表しました。

8 月下旬に公布、9 月 1 日施行 (予定) です。経過措置も定めるとなっていますが、労使共に負担増、給与計算も影響を受けるため、動向に注目です。

一時帰休に伴う標準報酬月額の定時決定 (算定)、随時改定 (月変) について

7 月は算定基礎届の提出月ですが、今年は新型コロナウイルス感染拡大や緊急事態宣言等を受けて、休業に踏み切る会社も多かったと思います。

日本年金機構「標準報酬月額の提示決定及び随時改定の事務取扱に関する事例集」の中に、「一時帰休における標準報酬月額の決定・改定」について、まとめた箇所がありますので、ご紹介します (一部を加筆)。

Q) 定時決定の算定対象月 (4~6 月) に休業手当等が支払われた月がある場合、標準報酬月額の決定にあたり、一時帰休の状態が解消しているかどうかを判断する必要があるが、どの時点で判断か。

A) 7 月 1 日時点で判断する。

Q) 4~6 月に休業手当等が支払われた月があり、7 月 1 日の時点で、一時帰休の状態が解消していない場合どうなるのか。

A) 例えば 4・5 月は通常の給与、6 月に休業手当等を支払った場合、6 月は休業手当を含めて報酬月額を算定した上で、4~6 月の報酬月額を平均して、定時決定を行う。

4~6 月の全てにおいて休業手当等を受けた場合は上記と同様に行うが、2 等級以上、下落する場合は原則 7 月月変 (しかし今回、下記コロナ特例月変有)。 (休業手当支給割合 100% の場合、算定と同じ結果)

Q) 4~6 月に休業手当等が支払われた月があり、7 月 1 日の時点で 一時帰休の状況が解消している場合 どうなるのか。

A) 例えば 4・5 月は通常の給与、6 月に休業手当等を受けた場合、4・5 月の報酬月額を平均して、定時決定を行う。 つまり 6 月分は除く。

4~6 月の全てにおいて休業手当等を受けた場合、従前の標準報酬月額により、定時決定を行う。

コロナ禍に伴う休業で著しく報酬が下がった 場合、標準報酬月額の翌月改定が可能に

2020 年 6 月 24 日、厚労省は コロナ禍に伴う休業で報酬が著しく下がった被保険者が、一定要件を満たせば、通常の随時改定 (4ヶ月目に変更) ではなく、報酬が下がった翌月から変更できる特例を設けました。 4 月から 7 月までの間で休業により報酬が 2 等級以上の下落等が要件です。算定も絡む場合もあり、制度が複雑ですので、詳細は「特例改定に係る Q&A」をご参照下さい。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/0625.files/QA.pdf>

新型コロナウイルス感染症に関連する調査概要

新型コロナウイルス感染症の拡大や防止の取り組みの影響を受け、ビジネスパーソンの仕事や働き方に対する意識がどのように変容しているかを下記の通り調査しましたので一部を紹介します。

調査会社	一般社団法人日本能率協会
調査時期	2020年4月17日～4月24日
インターネット調査・回答数	2,123件
回答者属性: 性別	男性1,778人、女性338人、無回答7人
年代	20代58人、30代303人、40代673人、50代792人、60代297人
役職	管理職(課長以上)1,303人／一般社員(係長以下)820人

調査結果の主要なポイントは以下のとおり。

1	9割が新型コロナウイルス感染拡大は事業に「影響があった」
2	在宅勤務初体験者の8割が収束後も「継続」を希望し、「新常態」を受容
3	管理職の在宅勤務の課題は「ペーパーレス化対応」「健康維持」。実施して初めて分かる
4	6割が今回をきっかけにWEB会議システムを活用した社内研修を利用
5	5割が「展示会、イベントの中止で新規顧客の獲得機会」を損失

新型コロナウイルス感染症拡大に関してのテレワーク(在宅勤務)の実施経験について

以前より実施している	22.3%
初めて実施した	44.6%
実施したことはない	33.1%

新型コロナウイルス感染症拡大収束後にテレワーク(在宅勤務)の制度が欲しいと思うかの回答状況

	そう思う
以前から在宅勤務を実施	88%
初めて在宅勤務を実施	78.1%
実施したことはない	48.5%

その他様々な調査結果に対するコメント

「社内コミュニケーション」「部下のマネジメント」「部下に対するOJTや人材育成」は、テレワーク経験の有無に関わらず上位の課題となっています。むしろ、これらの項目はテレワークによる突発的な事象というよりも、日常から留意すべき本質的なマネジメントの課題であると捉えることができるのではないのでしょうか。

「ペーパーレス化対応」「社内決裁プロセスの電子化」について、今回初めてテレワークを実施した人が課題として挙げる比率が高かったことは、今後の働き方改革を進めていく上での参考になります。

テレワークを「実施していない」人が「健康維持」を課題として挙げる比率が低かったが、これも、実施してみないと分からない課題です。

「健康経営」が注目されているが、これもコロナに関わらず、今後の課題として取り組むべきことでしょう。

「業務管理」「労務管理」「情報セキュリティ」はテレワークを「実施していない人」の方が比率が高めになっていることから、実施してみるとそれほど懸念すべきことではなく、案ずるよりも生むが易しということかもしれません。

テレワークを「以前から実施」していた人において「業務成果の評価方法」を課題とする比率が低めになっていますが、一方で、「新事業、新企画のアイデア出し」を課題とする比率は、テレワークを初めて実施した人や実施していない人と比較して、若干ではあるが高めになっています。

アフターコロナの局面がいつまで続くか不明であるが、テレワークを長く続けていくと、コミュニケーションの機会をどう確保していくかが課題となることを示唆しているのでしょう。