

〒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://www.5e.biglobe.ne.jp/~syoji/>

雇調金の特例措置、来年2月末まで延長へ

休業手当を支給して雇用を維持する企業に対して支給される雇用調整助成金の特例措置(15,000円への上限額の引き上げ等)について、政府は、来年2月末まで現在の水準を維持する方針を明らかにしました。来年3月以降の取り扱いに関しては、改めて検討とのことです。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のパンフレット等が公表されました

令和2年11月19日、厚生労働省HPで「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット(全40頁)および労働時間の管理モデル導入(通知)様式例が公表され、モデル就業規則(抜粋)や副業・兼業に関する届出様式例等も盛り込まれた解説が行われています。

●公表されている届け出様式の一例

「副業・兼業に関する届け出」、「合意書」

- 1 副業・兼業の形態(雇用、非雇用(業務の内容))
- 2 事業所の名称、住所
- 3 事業内容、従事する業務内容
- 4 労働契約締結日、契約期間
- 5 所定労働日、所定労働時間(日、週)、始業・終業時刻、所定外労働時間(日、週、月)
- 6 確認事項(必要に応じて社員に確認する事項)

労働時間、情報漏洩リスク管理等の対策等を行った上、本業へ支障のない範囲等で、副業・兼業を認める場合の参考になります。

●副業・兼業促進に関するガイドライン(わかりやすい解説)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000695150.pdf>

来年1月1日から子の看護休暇・介護休暇の取得が1時間単位で可能に

●子の看護休暇、介護休暇とは

小学校就学前の子を養育する社員は、事業主に申し出、「子の看護休暇」として1年度上限5日(対象の子が2人以上の場合10日)、要介護状態にある対象家族の介護等をする社員も事業主に申し出、介護休暇として1年度上限5日(介護等の対象家族が2人以上の場合10日)、それぞれ取得することができました。

(無給可。労使協定で入社6ヶ月未満等の社員を除外可)

●今までの取得単位

1日単位または半日単位(1日の所定労働時間の2分の1。労使協定により異なる時間数を半日と定めた場合は、その半日)。

●改正内容(令和3年1月1日以降)

子の看護休暇、介護休暇ともに1時間単位での取得が可能となり、無給で構いませんが、始業時刻または終業時刻から連続する1時間単位の休暇制度を設けることが必要になりました(遅刻や早退のようなイメージ)。

ただ、時間単位での取得が可能になることで、勤怠管理が複雑になることが予想されます。いずれも頻繁に取得される休暇ではありませんが、いったん、時間単位での取得が生じた場合、残日数(残時間数)の管理も正確に行う必要がありますのでご注意ください。

なお、改正箇所はわずかですが、育児介護休業規程にも反映する必要がありますので、こちらもご注意ください。

コロナ下で社員のストレスがどのように変動したか

リクルートワークス研究所が2019年4～5月と2020年4～5月にストレスチェックを実施した企業の約1800名の社員のストレス内容の調査をしました。

その中でコロナが社員のメンタルヘルスにどういった影響を与えているかを項目ごとに分析しました。

下記の項目をみると意外なことにストレスが減った項目が5、ストレスが増えた項目が4になります。

ストレスが 減った	仕事の量・身体的負担・対人関係・職場環境・技能の活用
ストレスが 増えた	仕事の質・仕事のコントロール度・仕事の適性度・働きがい

テレワークの浸透によって、職場の人との接触が減り、結果としてそれが**対人関係のストレスを低下させたの**だろうと思われます。もちろん、職場の人との豊かなコミュニケーションが減ることでストレスが高まったという人もいるでしょうが、**職場の人間関係がストレスの大きな原因**となっているという立場に立てば、**テレワークの浸透には確かに職場の人間関係に伴うストレスを低下させる効果があります。**さらに**テレワークによって通勤時間が削減されたことの影響は大きい**と思われます。一方ストレスが高まっている要素も存在します。テレワークの浸透で自分のペースで仕事ができる人は増えていると考えられますが、コロナ下で取引先などとの仕事が上手く進まなかったり、職場の方針への働きかけが難しくなったりしているなどして、総じてみれば仕事のコントロール度は低下して(ストレス増えた)いるのだと推察されます。

ストレスチェックにおいては、ストレスによって起こる心身の反応を、**活気の低下、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴**の6項目で捕捉しています。これらの項目に関しても、やはりストレス反応も全体として低下している傾向が見て取れます。

今後もコロナの影響が続くと思います。

その中で社員が感じるストレス内容の項目を分析、改善し、働きやすい環境を作るよう検討しましょう。

「賞与支払届総括表」及び「賞与支払届」の届出について

毎年12月は、賞与の支給をする企業も多いと思います。賞与を支給した場合は**管轄の年金事務所・健康保険組合に「賞与支払届総括表」及び「賞与支払届」を提出**することになっています。賞与の額は、**年金額の算出の基礎となります**ので、何かと忙しい月ですが、うっかり忘れることのないよう注意しましょう。

●社会保険料の徴収について

社会保険は、原則として月中で退職した場合は、その月はカウントせず、保険料は徴収されません(喪失日が属する月は徴収されない)。ただ、給与計算上、1ヶ月遅れで計算するケースが一般的ですから、12月の月中に退職した場合は、11月の社会保険料を12月分の給与から徴収する形となります。

例1) 12月25日退職(翌日12月26日喪失日となります)



12月分社会保険はカウントしない(12月分保険料発生せず)

例2) 12月31日退職(翌日1月1日喪失日となります)



12月分 社会保険はカウントする(12月分保険料発生する)

但し、12月に賞与を支給した場合も、給与と同じ方法となりますので、例えば 12月4日賞与を支払い、12月の月中(12月30日まで)退職の場合、支給した賞与からは、社会保険料を徴収しません(雇用保険料は徴収) のでご注意ください(年金額として算出しない)。

今年一年大変お世話になりました。

来年もよろしくお願い申し上げます。

代表社員 特定社労士

会長 特定社労士

旭 邦篤

東海林 正昭

