



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRANZB

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.132

9

2020

改正 施行済

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和2年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。
これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下(60歳時点の賃金の75%未満に低下)した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和2年7月31日まで: 363,344円 → 令和2年8月1日から: 365,114円

(補足) その他、下記の____の金額も変更

【確認】高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月(一暦月)について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下
……支給対象月の賃金×15%
- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下
……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額 (365,114円) 以上であるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額-支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,059円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、479,100円を上限とし、77,220円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

改正 9月施行

厚生年金保険における標準報酬月額の上限の改定

令和2年9月から、厚生年金保険法における従前の標準報酬月額の上限等級(31級・62万円)の上に1等級が追加され、上限が引き上げられます。(この続きは最後のページへ...)

【改定前】

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	被保険者負担分(折半額)
			18,300%	9,150%
第31級	620,000円	605,000円以上	113,460円	56,730円



【改定後】

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	被保険者負担分(折半額)
第31級	620,000円	605,000円以上 635,000円未満	113,460円	56,730円
第32級	650,000円	635,000円以上	118,950円	59,475円

マイナンバーカードの 健康保険証利用受付が始まりました

2021年3月から、マイナンバーカードが健康保険証として利用できることになっていますが、その申込みが始まりました。詳細はマイナポータルホームページに掲載されていますが、概要は以下のようなものです。

◆メリットは？

- ① 就職・転職・引越をしても健康保険証としてずっと使える
- ② マイナポータルで特定健診情報や薬剤情報・医療費が見られる
- ③ マイナポータルで確定申告の医療費控除がカンタンにできる（2021年分確定申告から）
- ④ 窓口への書類の持参が不要になる

◆使い方は？

医療機関や薬局でマイナンバーカードをカードリーダーにかざすだけで使えます。オンライン資格確認が導入されている医療機関・薬局では、マイナンバーカードを持参すれば健康保険証がなくても利用できます。医療機関や薬局は、マイナンバーカードをかざした後、顔写真で本人を確認します。また、医療機関や薬局が12桁のマイナンバーそのものを取り扱うことはなく、マイナンバーカードのICチップ内の利用者証明用電子証明書を利用します。

ただ、オンライン資格確認が導入されていない医療機関・薬局では、引き続き健康保険証が必要です。

◆事前に準備するもの

- ① 申込者のマイナンバーカード
+ 数字4桁の暗証番号（パスワード）
- ② マイナンバーカード読取対応のスマートフォン
（またはPC+ICカードリーダー）
- ③ 利用するブラウザ用のマイナポータルアプリのインストール

なお、マイナポータルホームページでは、パソコンの場合とスマートフォンの場合の利用申込方法の動画が公開されています。

【マイナポータル「マイナンバーカードを健康保険証として利用できるようになります！」】

https://myna.go.jp/html/hokenshoriyou_top.html?fbclid=IwAR2jRv7ros5drqQWeFXxg87T91cjFNTxGqwFlK8u2lo1gTxnuV_FgR2RAto

育児休業制度の利用状況は？ ～厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」

◆女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況を公表

厚生労働省は、7月31日に「令和元年度雇用均等基本調査」の結果を公表しました。本調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に実施しているもので、令和元年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職に占める女性割合や、育児休業制度や介護休業制度の利用状況などについて調査しています

（令和元年10月1日現在の状況）。

◆育児休業取得者の割合

本調査の中でも、育児休業制度の利用状況に関する調査結果について注目したいと思います（調査対象数6,209事業所（有効回答数3,460事業所、有効回答率55.7%））。平成29年10月1日から平成30年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性（男性の場合は配偶者が出産した男性）のうち、令和元年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合は、女性が83.0%（平成30年度82.2%）、男性7.48%（平成30年度6.16%）となっています。

◆有期契約労働者の取得率

また、同期間内に出産した、制度の対象となる有期契約労働者の女性の育児休業取得率は77.5%で、前回調査（同69.6%）より7.9ポイント上昇していますが、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の男性の育児休業取得率は3.07%で、前回調査（同7.54%）より4.47ポイント低下しました。有期契約労働者の取得率については、男性の場合は前回調査より下がる結果となっており、女性と比べて伸びていないことがわかります。

◆男性の育休促進の取組み

男性の育児休業については、かねてより国も取得促進に向けて取り組んでいます。取得率は7年連続で増加しているものの、上昇率は小幅にとどまっております。政府が目標としてきた「2020年に13%」の達成には程遠い状況となっています。そのような状況も受け、厚生労働省は、子どもの出生直後に着目した父親向けの休業制度を新設する方向で検討を始めているとのことです。子どもの出生後4週間に限り、簡単な手続きで休業でき、給付金も増やす案となっています。

コロナの影響で社会的にも働き方に対する意識の変化があらわれているなか、企業としても男性の育休取得については対応を検討していく必要があります。

【厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r01.html>

組織と人を成長させる 1 on 1 ミーティング

◆ 1 on 1 ミーティングとは

働き方改革・テレワークの浸透などで、社内コミュニケーションの重要性が再認識されています。そこで注目されているのが、「1 on 1 (ワンオンワン) ミーティング」です。単に「1 on 1」と呼ばれることもあります。これは、上司と部下が1対1で行う面談です。1回の所要時間は30分～1時間程度で、1週間や1か月ごとなど定期的に行うのが特徴です。外資系企業やスタートアップ企業等では、すでに文化として定着しています。

話し合う内容は、企業によってさまざまです。現状の確認や、業務上の小さな気づきや困りごと、今後の目標、プライベートについてなどが多いようです。人事評価のための面談とは異なり、その場で評価することはしません。定期的に対話を行うことで、上司と部下の関係性を深めながら、部下自身の気づき・成長を促すことが目的です。

◆ どのような効果があるか

1 on 1 ミーティングは、以下のような目的をもって行うと、大きな効果があるとされています。

1 部下の成長を促す

1 on 1 では、上司が問題や解決策を教えるのではなく、対話の中で部下が自ら気づくことを求めます。これにより、自らの課題について主体的に考え、行動できるようになります。

2 上司の成長を促す

1 on 1 における上司の役割は、部下の考え・感情を汲み取り、適切な方向に導くことです。聞く力を磨くことで、部下を育成する力を高めることができます。

3 組織の成長を促す

上司と部下が信頼しあい、なんでも話せる組織を作ることができます。こういった組織では、状況把握や適切な人材配置が行いやすくなります。イノベーションを生み出すことに繋がります。また、不満や不安にいち早く気づくことが

でき、定着率の向上にも役立ちます。

飲み会や喫煙所等でのコミュニケーション機会が減少し、テレワーク等で顔を合わせることで減っている昨今、かつてより意識して社内コミュニケーションをとる必要があります。そのための仕組みとしての1 on 1 ミーティング導入を考えてみてはいかがでしょうか。

台風や秋雨前線の影響に要注意！ 早めに防災対策を講じておきましょう！

◆ 防災対策の見直しは8月中に！

備蓄等の防災対策はできていますか？

例年、9月は台風に加えて秋雨前線などの影響で雨量が増加する時期であり、土砂災害や河川の増水などに注意が必要です。今夏の大雨による被害も念頭に、8月中に、改めて自社の防災対策について見直しておきたいものです。

◆ 企業が備蓄すべき物資

企業における防災対策の1つの目安として、東京都では、災害時に従業員が施設に留まることができるよう、雇用の形態を問わず事業所内で勤務する全従業員について、3日分の水、食料、その他の必要物資（ヘルメット、毛布、ビニールシート、簡易トイレ、衛生用品、医療薬品、携帯ラジオ、懐中電灯、乾電池等）の備蓄を行うことが努力義務とされています。

都条例によると、水は1人当たり1日3リットル（計9リットル）、食料（アルファ化米、クラッカー、乾パン、カップ麺等）は1人当たり1日3食（計9食）分を用意する必要がありますから、これを保管しておくスペースを確保しておく必要もあります。その際、備蓄品が障害物となるなど消防法等に違反することのないよう、注意しなければなりません。また、企業が所在する場所によっては、たとえば浸水などにより必要な時に使うことができなかったということのないよう、備蓄品の保管場所の分散も検討しましょう。

◆ 新型コロナウイルス対策のための「+α」

加えて今年は、特に新型コロナウイルス対策への準備も必要です。十分な量のマスクやアルコール消毒液、体温計を、備蓄品にセットしておきたいものです。すでに備えをしているという企業でも、見落としがちなポイントですから、改めて自社の備蓄品を確認してみてください

●改定通知書の送付（最初のページからの続きです）

日本年金機構では、厚生年金保険の標準報酬月額の上限定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者がいる対象の事業主及び船舶所有者に対して、令和2年9月下旬以降に「標準報酬改定通知書」を送付することになっているということです。

したがって、新等級（新たな上限）に該当することになる被保険者の標準報酬月額の改定に際して、事業主及び船舶所有者からの届出等は不要です。

★新等級に該当することになる被保険者から問い合わせがあるかもしれませんので、上記の内容は確認しておきましょう。

なお、健康保険の標準報酬月額の上限定等級（50級・139万円）に変更はありません。

方針の公表

「書面、押印、対面」を原則とした抜本の見直しに向けた共同宣言

令和2年7月初旬、内閣府、規制改革推進会議及び四経済団体が「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識の抜本の見直しに向けた共同宣言」を行いました。そのポイントを紹介します。

■ 趣旨

新型コロナウイルスの感染拡大の防止及び予防のため、新しい生活様式への移行が求められる状況において、新型コロナウイルスへの対応として社会全体で幅広く実践されたテレワーク、サテライトワーク等の取組を後戻りさせることなく、新しい生活様式・ビジネス様式を拡大・定着させ、社会全体のデジタル化を一気呵成に実現する必要がある。そのため、社会課題として顕在化した「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識を、デジタル技術の積極活用によって社会全体で転換し、時代の要請に即した行政手続・ビジネス様式を速やかに再構築すべきである。

■ 全体像

「行政手続の見直し」と「民間の取引における見直し」とに分けて、内閣府、規制改革推進会議及び四経済団体が一丸となって推進していく取組が掲げられています。

■ ピックアップ

その中で、民間の商慣行等の見直しについては、次のように示されています。



「書面、押印、対面」が商慣行・社内手続として定着しているものにつき、取引関係手続については取引先等と協調して、あるいは社内手続については各社で経営者のリーダーシップに基づいて、テレワーク推進等の観点から、押印廃止や書面の電子化を推進する。併せて電子署名等のデジタル技術を活用する必要性を確認したうえで、必要な枠組みの構築を推進する。

「郵送・FAX」の電子メール等による代替、「契約書、見積書、請求書、領収書、稟議書、出退勤管理簿等」について文書の性質や具体的状況に応じて不要とみられる押印廃止や電子化及び電子署名等の電子認証の活用、「商談、送金・振込」におけるオンラインシステムの利用拡大・定着を広く推進する。

★なお、「行政手続の見直し」については、法令の改正が必要となりますが、各省庁等で検討が進められており、いくつかの改正省令案が実現しそうな状況です。「骨太方針2020」にも、「書面・押印・対面主義脱却」が盛り込まれており、今後、行政手続・民間の取引の両面において、その脱却が加速度的に進んでいくことが期待されます。

お仕事 カレンダー 9月



9/1	<ul style="list-style-type: none">改正労災法施行（複数就業者（副業）への保険給付額決定方法の変更）厚生年金保険における標準報酬月額の上限定
9/10	<ul style="list-style-type: none">8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
9/30	<ul style="list-style-type: none">8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付7月決算法人の確定申告と納税・2021年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとがき◆ 8月は雇用調整助成金の書類作成に追われました。休業が長期化している業種もあります。できれば、単なる休みでなく何らかの教育訓練を受けさせること、今後の戦略を練るためのミーティングを行うこと、など、アフターコロナを見据えた動きを取られることをおすすめします。雇用調整助成金の今回の特例では、訓練内容、形式も比較的自由で、休業したものと同様の支援金額＋日額2400円が受給できます。