

2021 年も 1 か月を切りました。7 日 大雪, 22 日 冬至, 25 日 クリスマス, 31 日 大晦日 弊所の年末年始休業は 12/29(水)~1/4(火)です

1. December ご案内 情報

①<賞与支払届>

賞与の時期となり、「賞与支払届」を提出します。保険料計算では、月々の給与と同じ料率です(※月々は標準報酬月額による料率表からですが、下記の(2)によりその額に料率を乗じます)

(1) 賞与の保険料計算の対象支給額の上限・・・健康保険は年度(4月1日~翌年3月31日)の累計額で 573 万円が上限 厚生年金保険は月間 150 万円

(2) 賞与の額の 1,000 円未満の端数は切り捨てて計算

(3) 本人からは、健康保険 49.55/1000 (愛知県)、介護保険 9/1000、厚生年金保険 91.5/1000 注※健康保険料率は愛知県の場合

(4) 雇用保険も月々給与と同様 3/1000 (建設の事業は 4/1000)

(5) 賞与支給後に 12/31 以外での退職者は要注意です。今月が被保険者ではなかったこととなり、社会保険料徴収が不要となります。育休中や、産休開始日が 12 月中で取得者申出書を提出した場合も同様です。

(6) 子ども・子育て拠出金(全額事業主負担)は標準賞与額に 0.36% を乗じた額となります。



名古屋駅タカシマヤ前 クリスマスツリー

※(労働者分保険料率) 健康保険 49.55 (愛知) / 1000、介護保険 9 / 1000
 厚生年金保険 91.5 / 1000 雇用保険 3 / 1000 (建設業 4 / 1000)

2. 名言名句

「小さな事に忠実でありなさい。そこにあなたの強さが宿るのですから」

Be faithful in small things because it is in them that your strength lies.

マザー・テレサ

3. 法改正等ワンポイント

労働時間の捉え方 基本的な事ですが、改めて★

1. 労働時間の定義

- ・労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいう。
- ・使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当する。

2. 研修・教育訓練の取扱い

- ・研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しない。
- ・研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当する。

3. 仮眠・待機時間の取扱い

- ・仮眠室などにおける仮眠の時間について、電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しない。

4. 労働時間の前後の時間の取扱い

- ・更衣時間について、制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しない。

・交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しない。

5. 直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い

・移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しない。

4. 統計・情報

① 厚生労働省は、国民健康保険の保険料の年間上限額を来年度から3万円引き上げ、年額102万円とする方針を明らかにした。引上げの対象となるのは単身で年収約1,140万円以上の世帯（現在は1,100万円以上）。引上げ分は医療費の増大に充てる。また、75歳以上が加入する後期高齢者医療保険の保険料上限についても、現行の年64万円から2万円引き上げる案を示している。（10月23日）

② 厚生労働省は、2021年「就労条件総合調査」結果を公表した。20年1年間の年次有給休暇の平均取得率は56.6%（前年56.3%）で過去最高。平均取得日数は10.1日（同10.1日）。取得率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が73.3%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が45.0%と最も低い。計画的付与制度がある企業割合は46.2%（同43.2%）。計画的付与日数階級別にみると「5～6日」が69.1%（同66.6%）と最も高い。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/index.html>（11月9日）

③ 政府は介護職員や保育士の収入上げを行う方針を固め、経済対策に盛り込まれる。引上げ幅は現行月収の3%程度にする。看護師、幼稚園教諭も賃上げ額を調整する。そのほか、政府調達の見直しも追加され、賃上げ実施企業からの優先調達が盛り込まれる方針。（11月12日）

④ 政府は、コロナ禍による1か月の売上が前年か2年前の同月より30%以上減少した中小企業者を対象に、最大250万円となる新たな給付金を支給する方針を固めた。売上が年1億円未満の事業者に最大100万円、5億円以上で最大250万円とするほか、個人事業主にも最大50万円を支給する方針。（11月11日）

★⑤ 政府は海外のビジネス関係者や留学生、技能実習生の入国制限を緩和した。ビジネス関係者については、ワクチン未接種なら自宅などでの待機期間は14日間。接種済みなら3日間に短縮する。留学生や技能実習生については、入国後14日間の待機を求め、接種済みなら10日間に短縮する。（11月9日）

⑥⑦ 厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症に伴う雇用調整助成金の特例措置を2022年1月から段階的に縮減する予定であることを公表。現在、原則的な助成内容は、特例措置により中小企業の助成率を5分の4（解雇等を行わない場合は10分の9）、1人1日当たりの助成額を1万3500円（大企業の助成率は3分の2、解雇等を行わない場合は4分の3、助成額上限は同じ）。これらについて2022年1月以降は、助成率は据え置きつつ、助成額の上限を1～2月は中小企業・大企業とも1万1000円に、3月は同じく9000円に縮減する予定。なお、営業時間の短縮等を要請された場合の地域特例、業況悪化に伴う業況特例の対象となる場合の助成率・上限額の特例措置は、1月から3月までも現行内容を継続する予定。（11月19日）



2019-12-15「信州 美ヶ原高原から」

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

今年もあとわずかとなりました。コロナ禍においても1年は早いと感じています。生活様式や環境問題についての考えさせられる時代となっています。時代の変化では、高度成長期にはなかった1992年に法制化した「育児休業法」そして1995年に加わった「介護休業法」は、来年4月以降の改正で、男性の育休推進と介護休業を取得しやすくする社会的要請から企業へ義務化に入りました。

「プレジャー（Bleisure）」という新しい言葉が。これは「仕事（Business）」と「余暇（Leisure）」を組み合わせた造語で、観光庁は「業務目的の旅行の前後に余暇目的の旅行を組み合わせること」と定義しています。たとえば地方へ出張に合わせて有給休暇を取得し、出張先で旅行や観光を楽しむ。まだ日本では浸透しているとはいえない働き方・休み方ですが、昨今認知度が高まっている「ワーケーション（Workation=Work+Vacation。こちらは旅行先で仕事をするやりかた）」とともにワーク・ライフ・バランス実現のための働き方として注目されており、観光庁も「新たな旅のスタイル」として国内での普及に向けて検討を重ねています。

来年こそ、コロナ終息することを願って、マスクが外せる時期がくることを祈って2022年を迎えたいと思います。（S）



★⑤は11月30日から当面1か月全外国人の入国禁止となりました