

## 年金制度の改正法が可決されました

2020年3月に通常国会に提出された「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」が通常国会にて可決されました。改正法よりポイントをピックアップしてご紹介します。

### 年金繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げ（2022年4月1日施行）



### 国民年金の受給額イメージ（厚生年金は含みません）

（注意：65歳の受給額に基づいて単純計算した金額です。実際の受給額とは異なります。）

受給年齢	60歳	65歳	70歳	75歳
月額	49,507円	65,141円(※)	92,500円	119,859円
年額	594,086円	781,692円	1,110,000円	1,438,313円
100歳まで 生きたら	残40年 23,763,437円	残35年 27,359,220円	残30年 33,300,000円	残25年 35,957,832円

※国民年金に40年間加入した場合の令和2年度の月額

人生100年時代と言われる現代において、今後は長期の雇用継続が想定され、現在70歳までの繰下げ支給が75歳まで延長されることとなりました。また、同施行日に65歳未満の在職老齢年金の支給停止の基準額が28万円から47万円（65歳以上と同額）に引き上げとなります。

### 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大（2022年10月1日施行）

#### 短時間労働者の厚生年金・健康保険の加入要件

【原則】週の所定労働時間が3／4以上の短時間労働者

【例外】従業員数501人以上の企業は（月の所定労働日数及び週の所定労働時間が3／4以上の労働者数）

週の所定労働時間が3／4未満の短時間労働者

【要件】●週の所定労働時間が20時間以上 ●1年以上の継続雇用  
●1ヶ月の報酬が88,000円以上 ●学生等でない

従業員数101人以上の企業（2022年10月1日）

従業員数51人以上の企業（2024年10月1日）

短時間労働者の社会保険の適用範囲が501人以上から101人以上に一気に拡大するため、2022年には従業員数101人以上の中小企業においては、社会保険の被保険者が増加することによって**保険料の負担が増加**することになります。

日本全体では45万人の被保険者の増加が見込まれると同時に、事業主の負担額は1,130億円増加します。（51人以上の場合は65万人、1,590億円）

対象となる可能性のある事業主は、2年後又は4年後の負担増に対する備えを今からしておくことが必要となります。



## おしながき

- ▶年金制度の改正法が可決 ... P 1
- ▶テレワークの導入 ... P 2
- ▶オンライン面接のポイント ... P 3
- ▶知っていそうで知らない 祝日の意味 ... P 4
- ▶新しい生活様式における 熱中症予防対策 ... P 4

## 7月・8月の労務/税務

- 7月10日
  - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
  - 雇用保険被保険者資格届の提出
  - 社会保険料の算定基礎届（※労働保険の年度更新手続は8月31日まで延長）
- 7月15日
  - 障害者・高齢者の雇用状況報告書の提出
- 7月31日
  - 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
  - 労働者死傷病報告の提出
- 8月11日
  - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
  - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 8月31日
  - 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
  - 個人事業税の納付

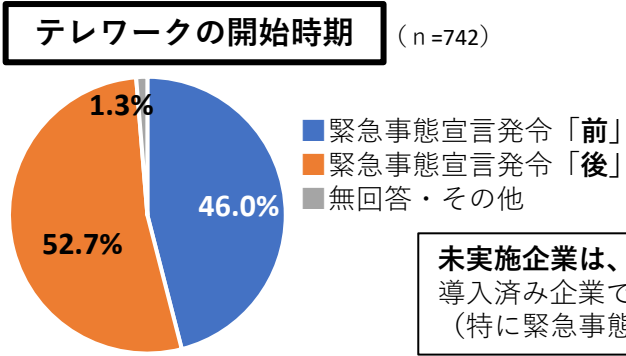
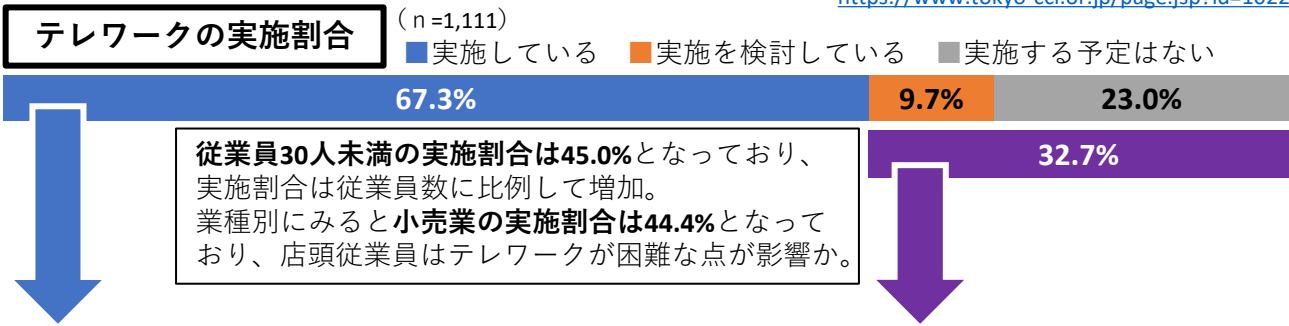
# テレワークの導入



新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、感染者数自体は減ってきたものの、企業はいつまで続くかわからないコロナ禍において、今後の働き方の見直しが必要となってきました。働き方の見直しに向けて共通命題となっているのがテレワークの導入です。今回は、テレワーク導入に向けて、企業が取り組むべき課題をピックアップしていきます。

## テレワークの実施状況に関する緊急アンケート（東京商工会議所）

東京商工会議所会員企業のうち1,111社から回答を得たアンケート調査（5/29～6/5）  
<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1022366>



**テレワーク導入の課題** (n=356) 複数回答可能

1位	社内体制が整っていない	51.1%
2位	テレワーク可能な業務がない	49.4%
3位	パソコン等の設備が十分でない	47.5%

未実施企業は、社内の体制整備が進んでいない企業が多数。導入済み企業でも実施以降にネットワーク・セキュリティ面に課題。（特に緊急事態宣言後にテレワークを導入した企業）

## 人事労務において社内体制の整備にむけてやるべきこと

緊急事態発令後に急いでテレワークを導入した企業や、まだテレワークを導入していない企業等においては、テレワーク体制の構築のために今から取り組むべき課題を整理しましょう。

- 1.テレワーク規程の整備（就業規則の改正又は単独の規程の作成）
  - ①対象範囲・・・対象職種やテレワーク実施者の条件（ある場合）について
  - ②勤務規律・・・始業・終業時の会社への報告義務やその他の禁止事項について
  - ③費用負担・・・パソコン等の機器の貸与や水道光熱費等の自己負担・会社負担について
  - ④災害補償・・・在宅における労働災害発生時の補償について
- 2.情報漏洩防止対策

在宅での情報の取り扱いについて明確化するとともに、必要に応じて社内研修を行う  
テレワークの対象者には「情報管理に関する誓約書」の提出を求める企業も存在
- 3.適正な労働時間管理

業務とプライベートの切り分けができるように「労働時間の考え方」を周知徹底し、Web勤怠システムの導入によって在宅でも打刻可能にする
- 4.メンタルヘルス対策





「メールではなく、あえて電話でコミュニケーションをとる」「通常勤務以上の成果を求めない」など、管理者がテレワーク特有のメンタルヘルス対策を理解

# オンライン面接のポイント

新型コロナウイルスの影響により、企業の採用活動にも大きな変化が生じます。採用においても応募者と採用担当者が直接会わず、オンライン上で面接を行うことが今後は当たり前になっていくかもしれません。今回はオンライン面接のツールやポイントを紹介します。



## オンライン面接のツール

①基本無料で使える代表的なビデオ通話アプリ（サトー社員の使用感）			
	<b>【Skype】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●企業・応募者にアカウントが必要</li><li>●スマートフォンアプリあり</li><li>●操作は容易</li><li>●通信環境の影響を受けやすい</li></ul>		<b>【ハングアウト】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●企業のみアカウントが必要</li><li>●スマートフォンアプリあり</li><li>●操作は比較的容易</li><li>●音声の途切れ・映像の乱れがある</li></ul>
	<b>【zoom】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●企業のみアカウントが必要</li><li>●スマートフォンアプリあり</li><li>●操作は容易 ●セキュリティの不安</li><li>●複数人通話に40分の時間制限あり</li></ul>		<b>【Teams】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●企業のみアカウントが必要</li><li>●スマートフォンアプリあり</li><li>●ミーティング設定が複雑</li><li>●セキュリティ面での安心感</li></ul>

## ②オンライン面接機能のある採用管理システム

【HARUTAKA】 【インタビューメーカー】 【SOKUMEN】 【マイナビ】 など採用管理システムとして、評価機能・応募者管理機能・採用分析機能などがついているツールもあり、採用全体のサポートシステムとして導入できる。

無料のビデオアプリは一長一短です。上記以外にも多数のサービスがありますが、使い方や機能に大きな差はありません。②の採用管理システムでは、採用管理にほしい機能と費用に応じてサービスを選択するとよいでしょう。

## オンライン面接のポイント



### 1.環境上の工夫 「画面越しでも同じ空気感を共有」

- ①カメラの位置・・・カメラの高さは面接官の目線と合わせる。見上げる・見下ろすような環境では、応募者に不安を与える。光源を背にすると顔が暗くなり、不気味な印象となってしまう。
- ②ノイズの排除・・・面接官以外の声や音が入ると応募者の集中力を損なう。
- ③事前の説明・・・通信環境が不安定になった場合の対処等をまず説明し、不安を解消する。音声聞き取れない場合はすぐに電話面接に切り替えるなどの代替案も用意。

### 2.対話上の工夫 「応募者が素直に話せる環境づくり」

- ①目線の置き方・・・画面上の応募者の顔ではなく、カメラを見て話すように心がける。
- ②会話への反応・・・意識的にオーバーリアクション（相槌・身振り手振り・笑顔）を心掛け、ちゃんと話を聞いていることをアピールする。
- ③メモの取り方・・・パソコンのキーボードやマウスの音は応募者のプレッシャーになってしまう。

WOW!



### 3.質問上の工夫 「表面上の対話ではなく、掘り下げたい内容を用意」

- ①質問の準備・・・オンライン面接は面接官の力量差が出てしまいやすいため質問を統一。
- ②事前アンケート・・・聞きたい内容を予め明示しておき、アンケート内容をお互い手元に置き、掘り下げる質問を行う。資料として画面共有することも有用。



今後は採用面接はオンラインが主流となる可能性もあり、多くの企業はまだまだ手探りの状態にあります。採用面接は、応募者に「うちの企業で働いてもらいたい」とアピールできる場でもあります。早い段階からオンライン面接をスムーズに導入することができれば、時と場所を選ばず、応募者に対して自社の人事部門の先進性・スピード感や本気度をアピールする機会とできるでしょう。

～知っていそうで知らない～ 【祝日の意味】



国民の祝日に関する法律

第一条『自由と平和を求めてやまない日本国民は、美しい風習を育てつつ、よりよき社会、より豊かな生活を築きあげるために、ここに国民こぞって祝い、感謝し、又は記念する日を定め、これを「国民の祝日」と名づける。』

元日	1月1日	年のはじめを祝う。
成人の日	1月の第2月曜日	おとなになったことを自覚し、みずから生き抜こうとする青年を祝いはげます。
建国記念の日	政令で定める日 (2月11日)	建国をしのび、国を愛する心を養う。
天皇誕生日	2月23日	天皇の誕生日を祝う。
春分の日	春分日 (3月20日)	自然をたたえ、生物をいつくしむ。
昭和の日	4月29日	激動の日々を経て、復興を遂げた昭和の時代を顧み、国の将来に思いをいたす。
憲法記念日	5月3日	日本国憲法の施行を記念し、国の成長を期する。
みどりの日	5月4日	自然に親しむとともにその恩恵に感謝し、豊かな心をはぐくむ。
こどもの日	5月5日	こどもの人格を重んじ、こどもの幸福をはかるとともに、母に感謝する。
海の日	7月の第3月曜日 ※2020年は7月23日	海の恩恵に感謝するとともに、海洋国日本の繁栄を願う。
山の日	8月11日 ※2020年は8月10日	山に親しむ機会を得て、山の恩恵に感謝する。
敬老の日	9月の第3月曜日	多年にわたり社会につくしてきた老人を敬愛し、長寿を祝う。
秋分の日	秋分日 (9月22日)	祖先をうやまい、なくなった人々をしのぶ。
スポーツの日	10月の第2月曜日 ※2020年は7月24日	スポーツを楽しみ、他者を尊敬する精神を培うとともに、健康で活力ある社会の実現を願う。
文化の日	11月3日	自由と平和を愛し、文化をすすめる。
勤労感謝の日	11月23日	勤労をたっぴ、生産を祝い、国民たがいに感謝しあう。

新しい生活様式における熱中症予防対策

暑さを避け、適宜マスクをはずしましょう。 気温・湿度が高い状態でのマスクの着用は、熱中症のリスクが高くなるおそれがあります。



新しい生活様式における熱中症予防行動のポイント (環境省・厚生労働省作成より一部抜粋)	
①	感染症予防のため、エアコンを使用していても窓を開ける等により換気は確保しつつ、エアコンの温度設定をこまめに調節
②	屋外で人との十分な距離 (2 m以上) を確保できる場合は、マスクを外して作業
③	マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、のどが渴いていなくてもこまめに水分補給
④	周囲の人との十分な距離 (2 m以上) をとった上で、適宜マスクをはずして休憩
⑤	熱中症になりやすい高齢者、子供、障害者への目配り・声がけを行う