

T&M 労務通信

6
2020

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|-----------------------------------|
| 1 | 労働基準法改正、今年4月より 未払い賃金を請求できる期間2年→3年に | 7 | 人事労務の法律ミニ教室 インターンシップは無給でよい? |
| 2 | 特集1 対象者は? 報酬になるもの/ならないものは? 算定基礎届の提出時期になります | 8 | 社員の健康づくりしてますか? 座りっぱなしを防止 |
| 4 | 特集2 在宅勤務の導入プロセスとルールづくり | 8 | 労務ひとこと 新型コロナ対策 雇用調整助成金の特例など |
| 6 | TOPICS ●年金制度の改正法案を提出 パートの社会保険適用、将来は50人超規模へ ●労働関係法令違反の企業は求人拒否 | | |

労働基準法改正、今年4月より 未払い賃金を請求できる期間2年→3年に

賃金債権の消滅時効などについて定めた労働基準法が改正され、今年4月より施行されています。

民法の改正により債権の消滅時効がすべて「5年」*に改正されたことにとまなうものです。

*請求できることを知ったときから5年、知らなくても10年とされています。

5年に延長、当分は3年

賃金請求権の消滅時効の期間は表のように改正されます。民法にあわせて2年→5年に延長されますが、経過的に当分の間は「3年」となります。

これは、未払い残業代などがあつた場合、過去3年分を請求できるようになるという意味です。

支払日が4月以降の賃金が対象

ただし、今から過去3年をさかのぼって請求できるようになるわけではありません。支払日が今年4月1日以降の賃金が新たな消滅時効の対象となります。

なお、退職金請求権の消滅時効は現行の5年のまま変更はありません。

その他、賃金台帳などの記録の保存期間や付加金の請求期間が表のように

変更されます。

付加金とは、割増賃金の未払いなどの違反があつた場合に、裁判所が未払い賃金に加えて支払いを命じることが出来るものです。会社側の対応が悪質と判断された場合に命じられます。



| | 改正前 | 改正後 |
|----------|-----|--------------|
| 賃金請求権 | 2年 | 5年 (当分の間は3年) |
| 記録の保存期間 | 3年 | 5年 (当分の間は3年) |
| 付加金の請求期間 | 2年 | 5年 (当分の間は3年) |

特集1 対象者は？ 報酬になるもの／ならないものは？

算定基礎届の提出時期になります

毎年7月は「算定基礎届」の提出時期です。社会保険は、被保険者が会社から受ける給与等（報酬）を等級区分にあてはめて「標準報酬月額」を決定し、保険料や給付額の計算をおこないます。実際にもらっている報酬と、すでに決定されている標準報酬月額がかけ離れないように、毎年1回、標準報酬月額の見直しが実施されます。この手続きを「定時決定」といい、その届出を「算定基礎届」といいます。大切な手続きですから、ポイントを確認しておきましょう。

入退社手続きを忘れていませんか？

算定基礎届の対象となるのは、その年の7月1日現在の被保険者です。ただし、次のいずれかに該当する人は除かれます。

算定基礎届の対象にならない人

- ① 6月1日から7月1日までの間に被保険者となった人
- ② 4月、5月、6月のいずれかに昇降給などで固定的賃金変動し、7月、8月、9月のいずれかの月に「月額変更届」を提出する予定の人
- ③ 7月、8月、9月のいずれかの月に「産前産後休業終了時報酬月額変更届」または「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出する予定の人

入社・退社の手続きを忘れていないかどうか、また、4～6月の間に昇降給や通勤手当の変更などをした人がいないかどうか、確認しておきましょう。

報酬の計算

算定基礎届では、4～6月に被保険者に支払った報酬を届け出ます。

この3カ月の報酬の平均を、一定の幅で区切った等級にあてはめて、新しい標準報酬月額が決定されます。たとえば、3カ月の報酬の平均が23万円以上25万円未満の人の標準報酬月額

は「24万円」となります。この額をもとに保険料や給付額が計算されます。

17日未満の月は除く

原則3カ月の報酬の平均ですが、報酬の支払いの基礎となった日数（「支払基礎日数」といいます）が17日未満の月については、平均額の計算から除くことになっています。

月給制の場合は、出勤日数に関係なく報酬の支払対象期間の暦日数が「支払基礎日数」となります。ただし、月給制でも欠勤日数分だけ報酬が減額される場合は、会社が定めた所定労働日数等から欠勤日数を差し引いた日数がその月の「支払基礎日数」となります。たとえばその月の所定労働日数が21日、欠勤控除日数が2日の場合、21日－2日＝19日が支払基礎日数ということになります。

4～6月すべての月の支払基礎日数が17日未満の場合は、標準報酬月額は従前と同じ額となります。ただし、この場合でも届出は必要です。また、パートタイマーについては特別な取り扱いがあります（Q&A参照）。

金銭以外で支給する場合は？

報酬とは、原則「労働の対償」として受けるものすべてをいいます（3ページの表参照）。社宅や給食など、金銭以外で支給するもの（現物給与）も含まれます。

これらは「一食あたり〇〇円」など都道府県ごとに一定の額が定められており、計算された現物給与の額と金銭で支払われる報酬の額とを合わせて標準報酬月額が決まります。

今年4月から現物給与として都道府県ごとに定める食事の評価額が改定されました。

具体的な額は日本年金機構のホームページをご覧ください。



新しい標準報酬月額は9月分から

新しい標準報酬月額は、原則9月（10月納付分）から翌年8月（翌年9月納付分）まで適用されます。

算定基礎届の提出

新しい保険料の納付開始

| | | | | | | | | |
|--------------|----|----|----|----|----|-----------|-----|-----|
| 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | ・・・ |
| 4・5・6月の報酬を記入 | | | | | | 新しい標準報酬月額 | | |

◆報酬になるもの・ならないもの

| | 報酬となるもの | 報酬とならないもの |
|------------|--|---|
| 通貨で支給されるもの | <ul style="list-style-type: none"> ●基本給(月給、週給、日給など) ●諸手当(残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、宿日直手当、勤務手当、能率手当、精勤手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当など) ●賞与等(年4回以上支給のもの)* | <ul style="list-style-type: none"> ●病気見舞金、災害見舞金、慶弔金など ●大入袋、解雇予告手当、退職金、預金利子、株主配当金など ●出張旅費、交際費など ●年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など ●賞与等(年3回以下支給のもの)* |
| 現物で支給されるもの | <ul style="list-style-type: none"> ●食事、食券など ●社宅、独身寮など ●通勤定期券、回数券 ●被服(勤務服でないもの) ●給与としての自社製品など | <ul style="list-style-type: none"> ●食事(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額の3分の2以上の場合) ●住宅(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額以上の場合) ●被服(事務服、作業服等の勤務服など) |

*年4回以上支給される賞与等は、7月1日前1年間に支払われた合計額を12で割った1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。年3回以下の場合は賞与支払届を提出し、賞与として保険料を徴収されます。

Q 7月1日に退職した人は対象にならない?

A 算定基礎届は原則として7月1日現在の被保険者全員について提出します。

7月1日に退職した人は7月2日に資格を喪失するので、7月1日時点ではまだ被保険者で、算定基礎届の対象となります。

Q 産休・育休や長期療養で無給の人は?

A 出産・育児や病気で休職していて、4～6月に報酬が全く支給されない人も届出は必要です。報酬の平均はゼロとして提出しますが、標準報酬月額もゼロではなく、休職開始前と同じ額で決定されます。

ただし、産前産後休業期間中や育児休業期間中は保険料の免除制度がありますので、従前と同じ額で標準報酬月額が決定されても保険料が徴収されるわけではありません。

Q パートタイマーは月17日未満の人が多いのですが…

A 時給や日給のパートタイマーの場合は、実際に出勤した日を支払基礎日数とし、次のいずれかの方法で計算します。

- ① 4～6月のうち、支払基礎日数17日以上のある場合は、17日以上のある月だけで報酬を平均する。
- ② 3ヵ月とも17日未満の場合は、そのうち支払基礎日数が15日以上ある月だけで報酬を平均する。
- ③ 3ヵ月とも15日未満の場合は、従前の標準報酬月額と同じ額で決定される。

※パートタイマーへの社会保険の適用拡大がおこなわれています。これにより特定適用事業所などに勤務する一定のパートタイマーについては「17日以上」ではなく「11日以上」あるかどうかで判断することになります。

Q 6ヵ月定期券を現物で支給した場合は?

A 定期券の額を6で割って1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。賃金台帳に記載のない定期代などは集計からまれやすいので注意してください。

Q 転勤で4月から定期代が上がった場合は?

A 通勤手当は固定的賃金です。4月に固定的賃金が変動し、改定の要件を満たした場合は7月に月額変更届を提出しなければなりません。この場合、2ページの「算定基礎届の対象にならない人」②に該当します。

Q 毎年4～6月に残業が多いと損をするのでは?

A 確かに、4～6月に残業が多いと標準報酬月額が高くなり、保険料の負担も大きくなります。7月以降はほとんど残業がなかったとしても、基本給などの固定的賃金の変動しなければ月額変更届による改定もおこなうことができませんので、1年間、保険料の負担は大きいです。

そこで、このようなケースについては、過去1年間(前年7月～当年6月)の平均によって標準報酬月額が決定されるという特別な取り扱い(「年間平均による保険者算定」)があります。ただし、次の3つの要件を満たした上で申し立ての手続きが必要です。

- ① 4～6月で算定した額と過去1年間で算定した額に2等級以上の差があること
- ② その差が業務の性質上例年発生すると見込まれること
- ③ 被保険者本人が同意していること

Q 5月に昇給したが、月額変更届に該当するかどうかまだわからない…

A 5月に昇給し、5～7月の3ヵ月で2等級以上報酬が変動する場合は、8月に月額変更届を提出することになるので、8月の月額変更届予定者を除いて算定基礎届を提出します。

しかし、算定基礎届を作成している時点では、まだ5～7月の報酬が確定していないため、月額変更届に該当しない可能性もあります。結果的に月額変更届に該当しなかったときは、その時点でその人の分だけ算定基礎届を追加で提出することになります。

ただし、都道府県によっては8月、9月に月額変更届を提出する予定の人についても、先に算定基礎届を提出しておき、月額変更届に該当した場合に取り消し処理をおこなう方法を取っているところがあります。

特集2

在宅勤務の導入プロセスとルールづくり

新型コロナウイルスの感染拡大防止および小学校の臨時休校等により在宅勤務を実施する企業が多く見られました。緊急措置として準備不足のまま急遽実施した企業、まったく実施できなかった企業もあったことでしょう。

ここでは、在宅勤務の導入にあたって労務管理上注意すべき点をまとめました。

今回の新型コロナウイルス対策では、多くの企業が在宅勤務を実施しました。これまで「在宅勤務のできる仕事はほとんどない」と考えていた企業も、意外と在宅勤務で業務が回るものだと感じたかもしれません。

一方で、実施してみて気付いた問題点などもあるでしょう。

今回は準備不足のまま急遽実施した企業もあったかと思いますが、本来は在宅勤務制度は手順を踏んで導入していきます。

在宅勤務の導入プロセス

在宅勤務の導入にあたっては、ある程度の規模の企業ではプロジェクトチームを作って図1のように進めていきます。

経営層が全体方針を決定し、人事部がルールづくりを、システム部がIT環境の構築を担当します。最初は特定の部署だけ、あるいは希望者だけで試験的に実施し、問題点を改善した後に全社的に本格導入するという流れです。

特に「何のために在宅勤務を導入するのか」という目的は最初に明確にしておくことが大切です。例えば次のような目的があるでしょう。

- ・災害時等の事業継続
- ・ワークライフバランス
- ・生産性の向上
- ・育児・介護中の社員の支援
- ・優秀な人材の確保 など

必ずしも1つに絞る必要はありませんが、導入目的によって対象者や利用条件などルールも変わってきます。

なお、小規模な会社であれば図1のようなプロセスにこだわらず、最低限のルールだけ整備してトップダウンで実施することも可能です。

ルールづくり

在宅勤務のルールを作るにあたって検討すべき点は、次のようなものです。

■対象者・実施範囲

どの範囲で在宅勤務を実施するのかを検討します。

育児や介護をしながら働く社員だけなのか、職種を限定するのか。あるいは新入社員や製造部門など自宅で一人で業務ができない社員以外は全員対象にするのかなど、対象者を決めます。

最初は育児中の社員に限定し、ゆくゆくは災害時の事業継続策として全社員で実施するなど徐々に対象を広げていく方法もあるでしょう。

試験的に実施する際は希望者を募るとスムーズです。

■実施頻度

在宅勤務の実施頻度も検討します。目的によって適切な頻度は異なるでしょう。

たとえば育児・介護中の社員の支援として在宅勤務を実施するのであれば、

図1：在宅勤務の導入プロセス



ば、基本的に毎日在宅勤務あるいは週1日だけ出勤といった方法があります。災害時等の事業継続のためであれば、月に何回か実施して在宅勤務に慣れておく程度でもよいでしょう。

生産性の向上を目的に実施するのであれば、その人の仕事がかどるように必要なときにいつでも在宅勤務をできるようにするといった方法が考えられます。

在宅勤務をするときは前日までに上司に連絡・申請をするなど必要な手続きも決めておきます。

■労働時間の管理

在宅勤務中は上司の目が届かないため本当にきちんと働いているかわからないという不安から、「みなし労働時間制」にしたいと考える企業も多いようです。条件を満たせば在宅勤務時に「事業場外みなし労働時間制」を適用

することは可能です。

しかし在宅勤務の場合、本人に労働時間管理を任せると長時間労働に陥りやすいことが指摘されています。労働者の健康面を考えると、始業時刻と終業時刻を守ってもらい、通常どおりの労働時間管理とした方が安全です。

メールやチャット、スケジュール管理ツールなどを使ってこまめに進捗状況を報告するにすれば、十分に通常の労働時間管理が可能です。

実際、在宅勤務を導入している企業では通常の労働時間制を採用している割合が最も高いそうです*。

*厚生労働省「平成26年度テレワークモデル実証事業（企業アンケート）」より

■給与・評価

在宅勤務中であっても給与や評価は原則として変えるべきではないでしょう。もし変えるのであれば内容をていねいに説明し、場合によっては就業規則の変更手続きも必要になります。

通勤手当は在宅勤務の頻度によって定期・実費のどちらで支払うのか決めておきます。

■費用負担

労働者に作業用品等を負担させる場合は、就業規則にその旨を定めておかなければなりません。何をどちらが負担するのか明確なルールを作っておきましょう。例えば図2のようなものが考えられます。

Q 業務を中断する場合は？

特に育児や介護をしながら働く社員の場合、業務を中断する必要が生じることもあります。中断を認める場合は、そのルールを決めておきましょう。その都度メールで連絡を入れたり、労務管理ツール*を利用すれば中断時間を把握できます。フレックスタイム制や

図2：費用負担

| | |
|------------|---|
| 機器の費用 | パソコンやスマートフォンなど。会社が貸与するケースが多い。 |
| 通信回線の費用 | 個人使用と業務使用の切り分けが難しいため一定額を会社負担としている例が多い。個人負担にする場合は就業規則に定めておく。 |
| 文具・備品・宅配便等 | 精算方法をルール化 |
| 水道光熱費 | 切り分けが困難なため「在宅勤務手当」などとして光熱費等を含めて支払う企業もある。個人負担にする場合は就業規則に定めておく。 |

図3：業務を中断する場合

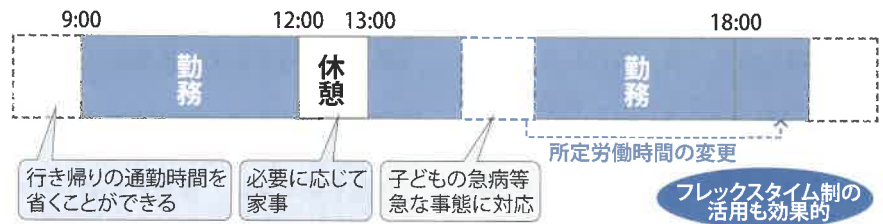


図4：ある1日は会社・自宅両方で



時間単位年休をあわせて活用すると効果的です（図3）。

*労務管理ツールとは
勤怠管理や業務管理を適切におこなうために用いるツール。スケジュール管理ツールやプレゼンス管理ツールなどがある。プレゼンス管理ツールは在席確認や業務の推進状況をリアルに把握できるもの。業務と私用が混在するときに労働時間を自動的に集計するシステムもある。

Q 部分的に在宅勤務する場合は？

1日の一部だけ在宅勤務をして残りは会社に出勤するという働き方を認めるかどうか検討しておきます。たとえば海外との会議が多い業務などは早朝に自宅でWEB会議をしてから出勤することができれば社員の負担も軽くなるでしょう（図4）。

また、午前中は在宅勤務、午後はオフィス勤務など半日の在宅勤務もあり

えます。

これらの場合、移動時間をどのように扱うかが問題になります。ガイドラインでは使用者の命令により急遽出勤するような場合は移動時間も労働時間に該当するとしています。一方、労働者の都合で移動し、自由が保障されている場合は休憩時間として扱ってよいと示しています。

Q 労災の適用は？

在宅勤務中のケガについても業務が原因であれば労災が適用されます。自宅からコンビニなどへの外出途中でケガをしたときは、それが私用外出なのか、コピー機や宅配便利用など業務のためなのかによって判断が変わります。

年金制度の改正法案を提出 パートの社会保険適用、将来は50人超規模へ

厚生労働省は3月3日、パートタイマー（短時間労働者）の社会保険への加入を段階的に拡大することなどを盛り込んだ年金制度の改正法案を国会に提出しました。

高齢期の生活が長期化し、多くの人が60歳を超えて働く時代になりました。このようなことから、高齢者の経済基盤の充実を図るため、パートタイマーの社会保険への適用拡大、在職中の老齢年金の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大など、年金制度が大幅に見直されます（表参照）。

パートタイマーへの適用拡大

現在、被保険者の人数が常時500人超の事業所では適用要件が拡大され、週20時間以上働くなど一定要件を満たすパートタイマーが社会保険の

加入対象になっています。このような事業所を「特定適用事業所」といいます。

改正案では、この特定適用事業所の規模を、令和4年10月1日から「100人超」、令和6年10月1日から「50人超」にするとしています。

在職老齢年金の支給調整

在職老齢年金は、賃金と年金の合計額が一定の額を超えると年金の支給額が徐々に減らされる仕組みです。この支給調整される基準額は、現在「65歳未満」と「65歳以上」で異なります。改正案では、現在28万円となっている「65歳未満」の基準額について、「65歳以上」の場合の47万円に統一するものとしています。

主な改正内容

①社会保険の適用拡大

- パートタイマーの社会保険の適用対象とする事業所企業規模要件を段階的に引き下げ
(現行500人超→100人超→50人超)

②在職中の年金受給の見直し

- 在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額を毎年定時に改定
- 60歳から64歳の年金について支給調整の開始範囲を拡大（賃金と年金の合計額について、現行28万円→47万円*）
※令和2年度の場合の額

③受給開始時期の選択肢の拡大

- 年金の受給開始時期の選択肢を（現在は60歳から70歳→60歳から75歳）に拡大

④確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

⑤その他

- 短期滞在外国人の脱退一時金の支給上限年数を3年→5年に引上げ

労働関係法令違反の企業は 求人拒否

令和2年3月30日から、ハローワークを含む職業紹介事業者は、一定の労働関係法令に違反した企業の求人を拒否できるようになっています。悪質な企業による採用を防ぎ、就業後のトラブルを防止するためです。

新卒向け求人についてはすでに2年前から同様の措置が取られていますが、今回の改正は新卒に限らずすべての求人についておこなわれるものです。

一定の労働関係法令違反とは

一定の労働関係法令違反とは表のようなケースです。

たとえば、違法な長時間労働や残業代の不払いといった労働基準法違反、または最低賃金法違反

により過去1年に2回以上是正指導を受けた企業については、違法な状態を是正してから6ヵ月経過するまでは求人を拒否できるようになっています。

送検されて企業名が公表された場合

は、送検から1年経過するまで拒否できます。

職業紹介事業者はこれらの法令違反がないかどうか企業に自己申告を求めることがあります。正当な理由なく自己申告の求めに応じなかった場合も求人を拒否できます。



| 対象となる主なケース | 基本となる不受理期間 |
|---------------------------------|---|
| 労働基準法及び最低賃金法に関する規定 | 1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合 法違反の是正後6ヵ月経過するまで |
| | 対象条項違反により送検され、公表された場合 送検された日から1年経過するまで |
| 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定 | 対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合 法違反の是正後6ヵ月経過するまで |



インターンシップは無給でよい？

Q 初めてインターンシップを受け入れようと考えています。無給でよいのか、それとも少しは賃金を支払うべきなのでしょう。また、社会保険や労災はどうなるのでしょうか？

A 職場体験程度であれば無給でもかまいませんが、労働者性がある場合は賃金の支払いが必要です。その場合、労災も適用されます。社会保険・雇用保険はそれぞれ要件を満たす場合に加入することになります。

* * * * *

採用選考の一環としてインターンシップを受け入れる企業が増えています。就職活動を本格的に始める前にインターンシップに参加して様々な職場を体験したいという学生が増えてきたほか、インターンシップを単位認定する大学も増えつつあります。

無給か有給か

インターンシップには無給のものと同有給のものがあります。研修や職場体験程度のものであれば無給でもかまいません。交通費の支払い義務もありません。

しかし、体験という名目でも実質的には労働基準法上の「労働者」とみなされるようなケースでは賃金の支払いが必要です。その場合、最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。これに違反すると企業に対して50万円以下の罰金が科せられる可能性があります。

では、どういうものが「労働者」と

みなされるのでしょうか。通達では次のような事情を総合判断するとしています。

- ①指揮命令関係があるか（指示を断ることができるかなど）
- ②インターン生の作業によって企業側に利益や効果があったか

「労働者に該当する」と判断されるインターン生については、賃金の支払い義務があるほか労働条件通知書などの交付が必要となります。基本的にはアルバイトなどと同じ扱いです。

社会保険は？

労働者に該当するインターン生の場合、社会保険（健康保険・厚生年金）についても検討しなければなりません。

基本的に、社会保険は正社員の所定労働時間の3/4以上であれば加入することになります。

パートタイマーなどの場合、事業所によっては週の所定労働時間が20時間以上あることや、賃金額が一定以上などの条件を満たした場合にも社会保険への加入義務が発生しますが、これは学生は対象外となっているので学生インターン生の場合は関係ありません。

2ヵ月以内の期間を定めている場合も社会保険の適用対象外となります。

つまり、次のすべてに該当する場合にインターン生を社会保険に加入させる必要があるということです。

- ・有給
- ・2ヵ月超の期間を予定している
- ・正社員の所定労働時間の3/4以上

雇用保険は？

通常、週所定労働時間が20時間未満の者、同一事業主での雇用見込みが30日以内の者、昼間学生については雇用保険制度の適用はありません。

つまり、次のすべてに該当するのであればインターン生も雇用保険に加入させる必要があります。

- ・週20時間以上
- ・31日以上雇用見込み
- ・休学中や夜間学部生

労災は適用される？

有給のインターンシップはアルバイトとほぼ同じですから労災保険が適用されます。職場や通勤途中でケガをすれば労災給付も受けることができます。

一方、「労働者」に該当しない無給のインターンシップは労災が適用されず、労災給付もありません。

ただし、職場体験中に起きた事故によってインターン生がケガをした場合は、企業が責任を負わなければならない場合も出てくるでしょう。そのため、民間の傷害保険等への加入を検討しておく必要があります。

大学の正課（単位認定されるもの）または課外活動としてのインターンシップの場合には、学生教育研究災害傷害保険（任意加入）の適用対象となります。学校が関与していない場合は、企業等または学生個人が一般の傷害保険等で個別に措置する方法があります。





座りっぱなしを防止

近年、社員の健康管理を経営課題としてとらえ、社員の健康づくりをサポートする企業が増えています。

中でもデスクワークでは「座りっぱなし」による健康への悪影響を解消するため、さまざまな取り組みがおこなわれています。

座りっぱなしは体に悪い？

さまざまな研究結果により、長時間座って過ごすことは健康障害を招く可能性があることがわかっています。1日6時間座って過ごす人は、座る時間が3時間未満の人にくらべて死亡リスクが女性で34%、男性で17%高くなるそうです。

こうした研究結果から、座りっぱなしを防ぐための取り組みをおこなう企業が増えています。

スタンディングデスクを導入

製造業のA社では、腰痛持ちの社員

の希望から「スタンディングデスク」が社内で広がっていきました。スタンディングデスクとは、立ったままパソコン作業ができる机のことです。立ち作業専用として高さが固定されている机のほか、座っても立っても使える昇降式デスク、今ある机の上ののせて使えるものなどがあります。

座っていると腰に負担がかかるため、立っている方がつらくないと言います。

立ちっぱなしでじっとしているのもまた体に悪影響があるようですが、座っていると立ち上がるのが面倒になりがちなのに対して、立っていればファイルを片付けたりコピーを取りに行ったりというちょっとした動作もスムーズにできます。

通路脇で立ったまま打ち合わせ

B社では、複合機の設置数をあえて減らして、社内で少しでも歩くよう工

夫しています。立ったり座ったり、時々コピーや打ち合わせのために歩いたり、仕事の中で少しでも体を動かす機会を持つことが重要なのです。

B社ではこのほか、通路脇のキャビネットで立ったままちょっとした打ち合わせができるようにして「座りっぱなし」を防いでいます。

立ったまま会議

IT企業のC社では、立ったまま会議をおこなっています。

座って会議をすると他の人が発言している間に別の仕事をしている人がいましたが、立って会議をするとそれがなくなり議論が活発になったと言います。会議が短時間で終わり時短効果もあるようです。



労働ひとこと

新型コロナウイルスの感染拡大で影響を受けた企業に対して、雇用調整助成金の特例措置が実施されています。経営が厳しい中でも雇用を維持している企業に対して、休業手当に要した費用を助成する制度です。

売上減の要件が緩和されたり、助成率が引き上げられているほか、計画届の事後提出も認めるなど柔軟な

対応を次々と打ち出しています。

また、小学校の臨時休校などにより勤務できなくなった保護者に対して年次有給休暇とは別に有給の休暇

中金などで実質無担保・無利子で融資を受けられる特別貸付のほか、独自の融資を受け付ける自治体もあります。

状況が刻々と変化する中、支援策の内容も変わっていきます。最新の情報を収集し、活用しましょう。

新型コロナ対策 雇用調整助成金の特例など

を取得させた企業についても、賃金相当額（上限あり）を助成する新制度を打ち出しました。

その他、日本政策金融公庫や商工

雇用調整助成金などのコールセンター
0120-60-3999
9:00～21:00（土日・祝日含む）