

T&M 労務通信

8
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・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1 | 年金改革法成立
年金はどう変わる? | 6 | すっきりわかる。社会保険
新たに雇用する外国人から
年金に加入したくないと言われた… |
| 2 | 特集 感染防止を意識した働き方へ
フレックスタイム制の導入 Q&A | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
労働条件はどこまで明示する? |
| 4 | TOPICS
●新型コロナ感染は労災の対象になる?
厚労省が Q&A 公表
●オンライン面接の導入状況
●男女間賃金格差、過去最少だが依然として格差大
●パート・アルバイト時給調査、
三大都市圏で平均 1,075 円 | 8 | 社員の健康づくりしていますか?
在宅での健康づくり |
| | | 8 | 労務ひとこと
休業手当が支払われない…労働者に直接給付 |

年金改革法成立

年金はどう変わる?

年金改革法が5月29日成立しました。主な改正点を解説します。

繰り上げ・繰り下げ

国民年金および厚生年金は現在、原則65歳に受給開始。繰り下げの場合は最大70歳までとなっていますが、改正後は75歳まで可能となります。

一方、受給開始時期を繰り上げる場合、最大60歳までという点はこれまでと変わりません。ただし、1ヵ月繰り上げるごとに減額される率は0.5%⇒0.4%に縮小されます。

在職老齢年金の緩和

厚生年金に加入して働きながら年金を受け取る場合、月収と厚生年金の合

計が基準額を超えると年金の減額調整がおこなわれる「在職老齢年金」という仕組みがあります。

この基準額が、60～64歳の場合28万円⇒47万円に緩和されます。これにより、減額される人は大幅に減る見込みです。

パートタイマーの厚生年金を拡大

一定条件を満たす短時間労働者が厚生年金に加入するのは現在500人超の企業のみとなっていますが、これが100人超、さらに50人超の企業に拡大されます。

* * * * *

その他、個人型確定拠出年金（イデ

コ）に関する規制が緩和され加入しやすくなります。

公的年金の主な改正内容

令和4年4月から

- 繰り下げできる年齢を
最大70歳⇒75歳に
- 繰り上げの減額率を
0.5%⇒0.4%に
- 60～64歳の在職老齢年金の減額基準を28万円⇒47万円に
- 65歳以降も厚生年金に加入なら在職中でも年金額を毎年改定

令和4年10月から

- 100人超の企業で働くパートタイマーも厚生年金の適用対象に

令和6年10月から

- 50人超の企業で働くパートタイマーも厚生年金の適用対象に

特集 感染防止を意識した働き方へ フレックスタイム制の導入Q&A

新型コロナウイルスへの感染防止を目的に、多くの企業が在宅勤務や短時間勤務を導入しました。もう1つ、満員電車で通勤を避けるためなどから、フレックスタイム制を実施した企業もあります。この度の感染防止を意識した働き方は、通勤や仕事のやり方までも見直されることになりました。これまで導入を諦めていた企業であっても、改めてフレックスタイム制を確認してみましょう。

柔軟な労働時間制

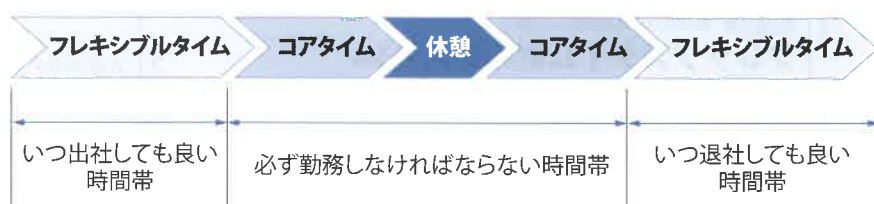
フレックスタイム制は、労働者が日々の始業・終業時刻を自ら決めることができる仕組みです。ある日は10時間勤務し、次の日は6時間勤務するといった1日の労働時間も柔軟になります。一定の期間に定められた時間数を働けばよいのです。

通勤の負担軽減や仕事と私生活の両立がしやすいことなどから、労働者にとって人気のある仕組みです。一方で、労働者の自主性が求められることや、会議などのコミュニケーションが取りにくいといったことから、導入を控えている企業も多いようです。

厚生労働省の「平成31年就労条件総合調査」では、大企業（1,000人以上）では26.6%の企業が導入しているのに対し、小規模企業（99人以下）では3.1%しか導入していません。

しかし、新型コロナウイルスへの感染防止で明らかになったように、個人ごとの通勤の事情、業務の都合などに対応するためには、柔軟に労働時間を決めることができるフレックスタイム制は有効な手段といえるでしょう。たとえば通常はゆっくり電車の混まない時間帯に出勤し、朝から重要な業務があるときは大分早い時間に出勤するといったことができます。

図1：コアタイム・フレキシブルタイム



制度の枠組みを決める

◆フレックスタイムとコアタイム

フレックスタイム制を設計するには、「コアタイム」と「フレキシブルタイム」を設けるかどうか、設ける場合は、どのような時間帯にするかを考えます。

コアタイムとは、「必ず勤務しなければならない時間帯」です。会議や顧客対応など全員が勤務している時間帯を設けることができます。また、1日の勤務が極端に短くならないようにする効果もあります。

フレキシブルタイムとは、「労働者が始業・終業時刻を決定できる時間帯」です。例えば割増賃金が必要になる深夜（22時から5時まで）は勤務させないようにするなど、極端な時間帯での勤務を制限することができます。

なお、法律上、コアタイムとフレキシブルタイムを設けるかどうかは企業の自由です。ただし、フレキシブルタイムが30分など短すぎるものは労働者の決定に委ねることにならないた

め、認められません。

◆清算期間を決める

次に「清算期間」を決めます。「清算期間」とは、フレックスタイム制で勤務した総労働時間を管理する単位期間です。これまでは1カ月以内で定めることになっていましたが、「働き方改革関連法」により昨年4月から最大3カ月にすることができるようになりました。

ただし、1カ月を超え3カ月以内の清算期間にする場合、労使協定の届出が義務となり、割増賃金の取り扱いなども複雑になるため今回は詳細を省きます。

一般的には給与計算期間と合わせて清算期間は1カ月とします。

◆標準となる1日の労働時間を決める

そして「標準となる1日の労働時間」を決めます。通常はこれまでの所定労働時間を「標準となる1日の労働時間」と定めます。フレックスタイム制で勤務する人の目安時間にもなりますが、

その月の総労働時間は、一般に「標準となる1日の労働時間×その月の所定労働日数」と定めるため、必須の時間数です。

制度の法定の導入要件は？

フレックスタイム制を導入する法定の要件は、①就業規則（その他準ずるもの）に定めること、②労使協定で所定の事項（下参照）を定めることです。

就業規則には、「始業・終業時刻を労働者の決定に委ねること」を定めます。

なお、労使協定は清算期間が1ヵ月超3ヵ月以内の場合は労働基準監督署への届け出が必要ですが、1ヵ月以内の場合は届出の必要はありません。

<労使協定で定めるべき事項>

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 清算期間
- ③ 清算期間における総労働時間（清算期間における所定労働時間）
- ④ 標準となる1日の労働時間
- ⑤ コアタイム（任意）
- ⑥ フレキシブルタイム（任意）

労働時間や割増賃金の考え方

フレックスタイム制では、1日8時間、週40時間という法定労働時間を超えて労働しても、ただちに時間外労働にはなりません。1日の勤務が標準労働時間に達しなくても遅刻早退などにもなりません。

フレックスタイム制の時間外労働は、清算期間における実際の労働時間が、清算期間における法定労働時間の総枠（何時間まで法定内労働時間となるか）を超えた時間です。総枠とは、図2の式で求めることができます。

Q 総労働時間の過不足は？

定められた清算期間に過不足が生じることがあります。その場合、図3のように清算します。

総労働時間（清算期間としての所定労働時間です）を超過した時間については賃金を支払って清算する必要があります（図3のA）。来月不足するかもしれないなどと超過時間を繰り越すことはできません。不足時間については、その時間を賃金控除するか、または不足時間を来月に繰り越すことができます（図3のC）。

Q 時間外、休日、深夜の割増賃金は？

時間外労働の割増賃金は、前述のように月の法定労働時間の総枠を超えて勤務した時間について、25%以上の率で支払う必要があります（図3のB）。休日についても、法定どおり毎週1日（または4週4日）与えな

ければならないため、休日の労働があれば、その時間について35%以上の割増賃金を支払います。深夜労働（22時から5時まで）についても、25%以上の割増賃金を支払います。

Q コアタイムの遅刻は？

フレックスタイム制では、清算期間の総労働時間を満たしていれば、遅刻・早退、欠勤などは考えない仕組みです。したがって遅刻1時間を遅刻控除することもできません。

しかし、業務に支障が生じることもありますから、単に見過ごすことはできません。そこで、皆勤手当をカットする、賞与の査定に反映させる、就業規則に定め制裁として一定額を控除※するなどは可能です。

※減給の制裁は法定の限度額があります。



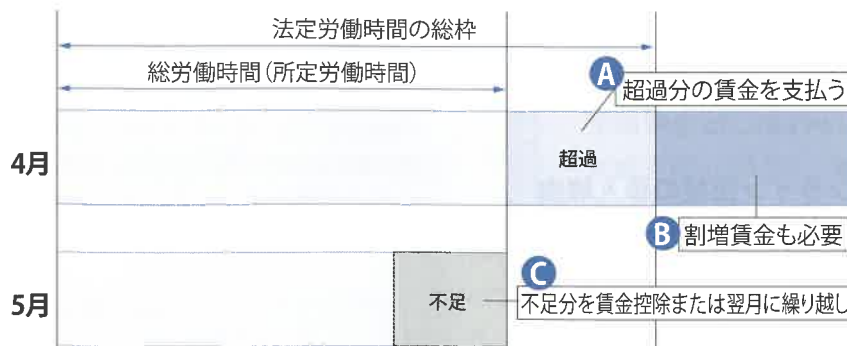
図2：法定労働時間の総枠

$$\text{清算期間における法定労働時間の総枠} = \frac{1\text{週間の法定労働時間 (40時間)}}{7\text{日間}} \times \text{清算期間の暦日数}$$

早見表

月の暦日数	31日	30日	29日	28日
1ヵ月の法定労働時間の総枠	177.1時間	171.4時間	165.7時間	160.0時間

図3：実労働時間の過不足と時間外労働



新型コロナ感染は労災の対象になる？ 厚労省が Q&A 公表

厚生労働省は4月28日、新型コロナウイルス感染症の労災補償における取り扱いについて通達を出しました。

* * * * *

労災（業務災害）と認められるためには、ウイルス感染が業務に起因したものと認められる必要があります。

厚生労働省は、新型コロナウイルスの特性にかんがみた適切な対応が必要だとして、当分の間、「調査により感染経路が特定されなくても、業務により感染した蓋然性（がいぜんせい）が高く^{*}、業務に起因したものと認められる場合には、労災給付の対象とする」

としています。

^{*}実現性が当然のように高い

医療従事者が感染した場合

具体的な取り扱いも示しています。

たとえば国内の場合、医療従事者や、感染経路が特定されていて感染源が業務に内在していたことが明確な場合は、原則として労災給付の対象となります。

感染リスクが高い環境とは

それ以外の場合でも、感染リスクが相対的に高い次の①②のような環境で働いていた人が感染したときは、業務

により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断するとしています。

- ①複数の感染者が確認された環境での業務
- ②顧客等との近接や接触の機会が多い環境での業務

厚生労働省が公表した Q&A によると、②は小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務などを想定しているとのこと。

他の業務でも、感染リスクが高いと考えられる環境での業務に従事していた場合には、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性を判断するとしています。

オンライン面接の 導入状況

リクルートキャリアは4月、オンライン面接の導入状況について調査結果を公表しました。企業の採用担当者にインターネットでアンケートを実施し、1,030人から回答を得たものです。

導入済み・導入決定済みは30%

3月末時点でのオンライン面接導入済企業は18.0%。導入を決めてこれから導入する企業は11.8%でした。導入を検討している企業は約25%と、4社に1社は導入を検討していることがわかりました。

オンライン面接の導入理由

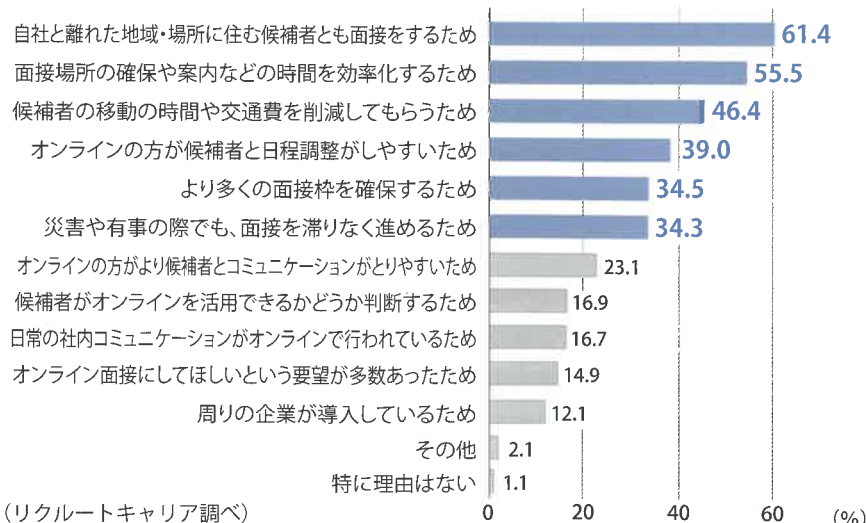
オンライン面接を導入済（これから導入も含む）、または導入検討している採用担当者に導入理由を聞いたとこ

ろ、30%を超えた理由は次の6つでした。「自社と離れた地域・場所に住む候補者とも面接をするため」61.4%、「面接場所の確保や案内などの時間を効率化するため」55.5%、「候補者の移動の時間や交通費を削減して

もらうため」46.4%、「オンラインの方が候補者と日程調整がしやすいため」39.0%、「より多くの面接枠を確保するため」34.5%、「災害や有事の際でも、面接を滞りなく進めるため」34.3%。

オンライン面接導入の理由（複数回答）

^{*}オンライン面接を導入済（これから導入も含む）、または導入検討している採用担当者からの回答



TOPICS

男女間賃金格差、過去最少だが依然として格差大

厚生労働省は3月、令和元年の賃金構造基本統計調査の結果を公表しました。10人以上の事業所(約4万7,000事業所)について集計したものです。

男女間賃金格差は過去最少

結果によると、一般労働者(短時間労働者以外)の賃金月額、男性33万8,000円、女性25万1,000円でした。男女間賃金格差は、男性を100%とした場合に女性が74.3%(前年比1.0ポイントの縮小)で過去最少となりました。ただ、先進諸外国の80~90%と比較すると、依然として大きな格差が残っています。

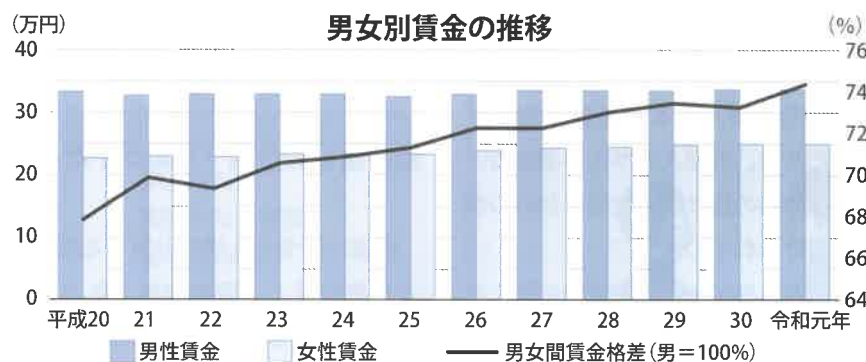
産業別では

産業別に賃金をみると、男性では「金融業、保険業」が最も高く約46万円、次いで「教育、学習支援業」約45万円となっています。

女性は「教育、学習支援業」が最も高く約32万円、次いで「情報通信業」約31万円となっています。

女性の賃金カーブはゆるやか

産業別および年齢別に見ると、男性はすべての業種において50代のピークに向けて賃金カーブが上昇しているのに対し、女性は賃金カーブが上昇しているのは「教育・学習支援業」のみ。その他の業種はカーブが非常にゆるやかなものとなっています。



パート・アルバイト時給調査、三大都市圏で平均1,075円

株式会社リクルートジョブズは、今年5月度の「アルバイト・パート募集時平均時給調査」の結果を公表しました。

■三大都市圏 職種別 平均時給 (円)

大分類	小分類	平均時給	前年同月比 (増減額)
販売・サービス	レジ	1,007	▲16
	販売	1,027	▲10
	アパレル販売	1,045	▲23
	化粧品販売	1,041	▲10
	コンビニスタッフ	1,000	▲20
	カラオケボックススタッフ	-	-
	CD・ビデオレンタルスタッフ	-	-
	ホールスタッフ(パチンコ・遊技場)	1,232	▲9
	レジャー施設業務全般	1,052	▲21
	ホテルフロント	1,076	▲38
フード	ホテルスタッフ	1,041	▲14
	宿泊施設関連(旅館・民宿)	1,026	▲39
	冠婚葬祭スタッフ	1,106	▲16
	イベントスタッフ(設営・運営等)	1,111	▲57
	チラシ・パンフレット配布	1,079	▲123
	キャンペーンスタッフ	-	-
	ホールスタッフ(飲食店)	1,013	▲9
	料理店・レストラン・他	1,007	▲12
	居酒屋・バー	1,089	▲51
	調理・コック・板前(見習含む)	1,004	▲8
製造・物流・清掃	料理店・レストラン・他	1,003	▲6
	居酒屋・バー	1,025	▲6
	ファストフード	997	▲4
	パン職人・パティシエ	1,006	▲17
	洗い場・パントリー	996	▲6
	食品製造・販売	1,004	▲10
	組立工	1,042	▲17
	製造・生産(重工業除く)	1,036	▲16
	メカニック(修理・整備士)	1,070	▲20
	品質管理・検査	1,029	▲11

(リクルートジョブズ調べ)

大分類	小分類	平均時給	前年同月比 (増減額)	
製造・物流・清掃	物流作業	1,067	▲14	
	橋内作業(フォークリフト等オペレータ)	1,267	▲52	
	ドライバー・配送・デリバリー	1,081	▲10	
	ドライバー(中型・大型バス・タクシー)	1,183	▲55	
	清掃・洗浄・クリーニング	1,048	▲16	
	警備員・監視員・パーキングスタッフ	1,064	▲10	
	ビルメンテナンス・施設管理	1,092	▲15	
	ガソリンスタンドスタッフ	1,036	▲0	
	事務	受付	1,049	▲3
		一般事務	1,131	▲37
営業事務・営業アシスタント		1,119	▲41	
電話対応		1,124	▲25	
コールセンタースタッフ		1,338	▲62	
データ入力		1,195	▲41	
医療事務		1,035	▲6	
財務・会計・経理系職		1,071	▲1	
営業		営業	1,189	▲59
		テレフォンアポインター	1,420	▲116
	看護師	1,643	▲35	
	歯科衛生士・歯科技工士	1,451	▲10	
	歯科助手	1,059	▲22	
	医療関係技術者	1,180	▲10	
	介護スタッフ	1,105	▲19	
	訪問介護員(ホームヘルパー)	1,208	▲3	
	介護福祉士	1,178	▲18	
	専門職	美容師・理容師	1,041	▲15
エステ・ネイル・マッサージ		1,192	▲124	
スポーツインストラクター		1,157	▲100	
塾講師		1,606	▲148	
保育士		1,080	▲13	

※-：集計対象件数30件未満

三大都市圏(首都圏・東海・関西)の平均時給は1,075円で、前年同月より24円増となりました。

職種別では「事務系」「専門職系」など4職種で前年同月比プラスとなっています。一方で「販売・サービス系」「フード系」はマイナスとなりました。

エリア別では、首都圏の平均時給が1,116円(前年同月比+24円)、東海は996円(同+8円)、関西は1,054円(同+33円)となりました。



新たに雇用する外国人から年金に加入したくないと言われた…

Q 新たに雇用することになった外国人が「健康保険には入りたいが年金はどうせもらえないから加入したくない」と言います。外国人の場合、健康保険だけ加入することはできますか？

A 外国人だからといって健康保険だけ加入することはできません。ただし、外国人の厚生年金については保険料の掛け捨てを防ぐための制度が設けられています。

その他、外国人の社会保険に関する注意点を説明します。

外国人の社会保険、加入基準は

外国人の社会保険の加入基準は基本的に日本人と同じです。基準を満たせば加入しなければなりませんし、満たさなければ加入できません。

外国人だから加入しなくてよいということはありませんし、本人の希望で健康保険だけ加入して厚生年金は加入しないといったこともできません。

10年加入すれば海外でも年金がもらえる

外国人の場合、老後も日本で暮らすわけではないのだからどうせ年金はもらえないと思っている人がいますが、年金は海外でも受給できます。現在は、受給資格期間（被保険者であった期間など）が10年あれば老齢年金がもらえます。以前（25年）より非常に受給しやすくなりました。

短期なら脱退一時金がもらえる

また短期で出国したときは、要件を

満たせば脱退一時金を受け取ることができます。これは掛け捨てを防ぐための「払い戻し」のような制度で、支給要件は次のとおりです。

- ① 厚生年金等の加入期間の合計が6ヵ月以上あること
- ② 日本国籍を有しないこと
- ③ 老齢厚生年金などの受給権を満たしていないこと

払い戻しの上限「3年⇒5年」へ

脱退一時金の金額を計算する際の加入年数の算入上限は現在3年となっており、それ以上加入しても一時金として払い戻される額は増えません。これが法改正により「3年⇒5年」に延長されることになりました。

入国管理法が改正されたことにより、今後3年を超えて在留する外国人が増えると予想されるためです。

なお、脱退一時金は日本を出国して2年以内に請求することができます。

年金加入期間を通算できる場合も

さらに社会保障協定を締結している国であれば、年金加入期間を通算できる仕組みがあります。本国で年金に加入していた期間と通算できるため、日本で加入していた期間が無駄になりません。

また、本国で雇用されたまま日本企

業に派遣されてきた場合は、本国と日本で二重に年金に加入しなくて良い仕組みもあります。

2020年5月時点で社会保障協定を締結している国は下表のとおりです。中国との協定は2019年9月に発効したばかりです。

加入手続きのちがい

外国人が社会保険に加入する場合、原則として通常の資格取得の書類に加えて「ローマ字氏名届」が必要になります。

カタカナ表記ではバラつきがあり同一人物の判断が難しいため、在留カードに記載されたアルファベットの氏名をそのまま登録するためのものです。

家族を扶養に入れられる？

親族の範囲や扶養関係、収入の基準などを満たしていれば、日本人の場合と同様、家族を健康保険の被扶養者とすることができます。

ただし、令和2年4月より協会けんぽの健康保険に「日本に住所を有する者であること」という要件が設けられ^{*}、家族が外国に住んでいる場合は原則として被扶養者にできないことになりました。

^{*}組合健保の多くは従来から国内居住要件を設けています。

発効済みの国	ドイツ、英国、韓国、アメリカ ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド ブラジル、スイス、ハンガリー、インド ルクセンブルク、フィリピン、スロバキア、中国
署名済み（未発効）の国	イタリア、スウェーデン、フィンランド

^{*}英国、韓国、中国は二重加入防止のみ。加入期間の通算はできない。



労働条件はどこまで明示する？

Q 従業員を雇う場合、労働条件はどこまで明示しなければなりませんか？ 賞与や残業時間など変動するものはどのように明示すればよいですか？

A 法律は一定の事項を書面により明示することを定めています。一定の事項については口頭でも足りるものとしています（表参照）。

賞与や残業は「有無」だけでかまいません。業績によって賞与を支給しない可能性もある場合はその旨但し書きをしておきましょう。

明示すべき事項は決まっている

労働基準法では、雇入れ時に一定の労働条件を明示することを義務付けています。なお、表の①～⑥は必ず明示しなければならない事項で、⑦～⑭は制度を設ける場合に明示しなければならない事項です。

中でも、雇用契約の期間や勤務時間、賃金など重要な事項については書面で交付することを義務付けています。

仕事内容は今後変わるかも…


賃金や仕事内容など、今後変わる可能性があるとしても、雇入れ時に明示するのはスタート時のものでかまいません。

勤務地が今後変わるかもしれない場合もスタート時の勤務地を明示すれば良いのですが、転勤はトラブルになりやすい問題です。最初に「国内（外）への配置転換・転勤を命ずる場合がある」ことを記載しておく方がよいで

書面交付が必要なもの	口頭で足りるもの
①雇用契約の期間（有期契約の場合は更新の有無とその基準も）	⑥昇給
②勤務地と仕事内容	⑦退職金
③勤務時間、休憩時間、残業の有無、休日、休暇	⑧賞与
④賃金の額、締め日、支払日、支払方法	⑨食費や作業用品など労働者に負担してもらうもの
⑤退職（解雇理由も）	⑩安全・衛生
	⑪職業訓練
	⑫災害補償
	⑬表彰、制裁
	⑭休職

パートタイマーの場合に必要

- A. 昇給の有無
- B. 退職手当の有無
- C. 賞与の有無
- D. 相談窓口



しょう。

雇入れ時の労働条件は、そもそもトラブルを防ぐために明示するものです。法律で義務付けられていない項目でも、最初に知らせておかなければトラブルになりそうなものについては、なるべく記載しておいた方がよいでしょう。

賞与の支給は確約できないが…

賞与について、基本的に支給しているが本人や会社の業績によっては支給しない場合もあるなど、確約できない場合もあるでしょう。そのような場合は「有り」とした上で、「ただし会社の業績等により支給しないこともある」など但し書きをしておきましょう。

残業時間はどうか記載する？

残業については残業の「有無」を記載すれば足り、残業時間まで書く必要はありません。

これくらいの残業に対応できる人でなければ困るからと「残業月〇時間以

上」などと書いてしまうと、仕事がなくなったときにもこれが契約内容となってしまいます。

細かいことまで全部書ききれない

たとえば解雇の理由など、細かく記載していると長くなってしまふ場合は、「就業規則第〇条参照」と記載しておき、就業規則を渡して確認してもらうという方法でもかまいません。

就業規則がない場合はこの方法は使えないので、すべて記載しておく必要があります。

明示方法はメールでもよい？

通常は「労働契約書」や「労働条件通知書」を作って明示します。

以前は書面を交付して明示する方法しか認められていませんでしたが、2019年4月より、労働者が希望した場合はメールやLINEなどで明示できるようになりました。ただし、印刷や保存がしやすいよう添付ファイルで送るのが望ましいとされています。



在宅での健康づくり

新型コロナウイルス対策のための外出自粛期間には、多くの企業が在宅勤務に切り替えました。自粛要請が解除されても感染予防のために在宅勤務を続ける人もいます。また、感染が拡大すれば、2度、3度と外出自粛生活に戻る可能性もあります。

ずっと自宅にこもっていることによって問題となるのが運動不足です。

ストレッチやエクササイズの動画

長時間の座り仕事に加えて、在宅勤務では仕事向きではない椅子や机を利用するため、肩こりや腰痛に苦しむ人も多く見られました。

疲れを感じたときやパソコン作業が1時間以上続いたときなどは、ストレッチをおこなうようにしましょう。

厚生労働省では「東京ストレッチ物語」というサイトを開設しており、短い時間でリフレッシュできるストレッチの方法を動画で紹介しています。

ほかにも、最近ではYouTubeなどでストレッチや筋トレ、エクササイズの動画をたくさん見ることができるので、お気に入りの動画をいくつか見つけておくとよいでしょう。

こまめに姿勢を変えるのも有効です。時々立ち上がって棚やカウンターの上にパソコンを置いて作業したり、床に足を伸ばして座って作業するのが。しばらく立っている時間を作るだけでも足の筋力アップになります。

ウォーキングや早歩き

調査によると、在宅勤務に切り替えた企業の社員は、1日あたりの歩数が約70%減っているケースもあったそうです。専門家は、運動不足によって高血圧や糖尿病などのリスクが高まると指摘しています。

外出自粛期間は危機感を持った人も多かったでしょう。ランポリンや自宅で運動できるゲームが売り切れた

り、街中でもジョギングをする人の姿をよく見かけました。

ジョギングまではできなくても、十分のウォーキングや早歩きなどでも運動不足を解消できます。

動かざるを得ない状況を作る

わざわざウォーキングに出かけることが難しいのであれば、室内で動かざるを得ない状況を作るのも良いでしょう。必要なものをデスク周りにそろえて仕事するのではなく、あえて少し離れたところに置くのです。

たとえば、飲み物は台所で飲む、スマートフォンは玄関に…といった具合です。



労働ひとこと

新型コロナウイルス感染症の影響で休業を余儀なくされたにもかかわらず、勤務先から休業手当が支払われない労働者を対象に、「新型コロナウイルス対応休業支援金」が創設されました。

6月12日に可決・成立した雇用保険法の臨時特例法案に盛り込まれています。

支援金の申請は、必要書類をそろえた上で労働者本人がおこないます

(事業主がおこなうことも可能)。労働者個人に国から休業手当が支払われるような形になります。対象は次のとおりです。

休業手当が支払われない… 労働者に直接給付

- ・4月1日～9月30日の休業
- ・中小企業^{*}の従業員
- ・アルバイトなど雇用保険の被保険者でない労働者も対象(準じた給付金)

- ・勤務先から休業手当が支払われていない

支給額は次のとおりです。

- ・休業前賃金の80% (休業前6カ月のうちいずれか3カ月の賃金総額 ÷ 90)
- ・1日の上限額は11,000円

^{*}中小企業とは、小売業・飲食店：資本金5000万円以下または従業員50人以下、サービス業：資本金5000万円以下または従業員100人以下、卸売業：資本金1億円以下または従業員100人以下、その他：資本金3億円以下または従業員300人以下