

夢さぽーと通信

Vol. 77

2020年

“秋号”



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区淡路町2-1-1 堺筋千島ビル804号
TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-it.biz HP: http://www.yume-it.biz

—News Topics—

- 健康管理の大切さ P1
- おしえてQ&Aシリーズ (35)
「子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得」 P2
- 和田満先生の‘年金講座’ P4
- ココロとカラダの調子をみる P5
- コロナ禍で感じること P6



健康管理の大切さ

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント 三島 佐智

今年の夏は、私にとって想定外の出来事が起きました。
健康診断の胃カメラ検査で、早期ガンが見つかったのです。

私の家族には、ガンに罹患した者がいなかったもので、その報告を聞いた時は驚きました。まさか私が！？…と思った次第です。

しかも、ガンの種類が少々やっかいで、印環ガン（貼りついているタイプのガン）とのこと。ひと昔前であれば外科治療になる種類のものだったのだそうですが、医学の進歩により早期であれば内視鏡による切除が可能になったそうです。

幸いにして、1週間程度の入院でしたが、その間、同じ病棟でガンと闘っておられる方達から、ご自身の病状について話を聞かせていただきました。対応が遅れてしまった場合の壮絶な戦い、金銭的にも精神的にも厳しい状況に置かれること、抗がん剤治療の現状等々…、身につまされる内容でした。

ここで、今回私が皆さんにお伝えしたかったことは、‘健康診断がいかに大事であるか’ということですが、健診後の要検査項目についても放置される方が多いと聞きますが、どのような病気であっても治療は早いに越したことはありません。

今年はコロナの影響もあり、医療機関の受診をためらう人も多いとのことですが、それが致命傷になることもあります。
やはり、健康診断とその結果の治療は前向きに進めていくことをお勧めします。



本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

おしえてQ&Aシリーズ… 34

「子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得」



育児や介護を行う従業員が取得できる「子の看護休暇」「介護休暇」について、先日、「法改正により時間単位での取得が認められることとなった」と耳にしましたので、その概要を教えてください。



子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得制度の概要は次の通りです

1. 子の看護休暇、介護休暇とは

子の看護休暇、介護休暇とは、小学校就学までの子を養育する従業員や、対象家族の介護をする従業員が、法定の要件を満たした場合に年に5日（要件に該当する子や介護を要する対象家族が2人以上いる場合は10日）まで取得することが出来る休暇制度（無給で構いません。）です。

この休暇制度について、従来は、日単位の取得に合わせて半日単位の取得を可能とする制度を設けることが事業主の義務とされていましたが、この度育児介護休業法の改正が行われ、新たに「時間単位の取得制度」を設けること事業主の義務とされました。なお、改正法の施行日は令和3年1月1日です。

2. 子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得制度について

子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得制度の概要は、次の通りとなります。

(1) 制度の対象者

従来、半日単位の取得制度については、1日の所定労働時間が4時間以下の従業員は対象外となっていました（つまり、日単位での取得しか認められていませんでした）。しかし、時間単位の取得制度ではそのような制限は撤廃され、「全ての労働者」が日単位に合わせて時間単位での取得が可能となります。

(2) 単位となる「時間」とは

単位となる「時間」とは「1時間」のことであり、法的には1時間を単位として休暇を取得できる制度を設ければ良く、分単位の取得制度まで設ける必要はありません。ただし、分単位（例えば30分単位や15分単位）の制度を設けることも可能であり、各会社の所定労働時間数によっては、分単位の制度とした方が運用しやすくなることがあります。

(3) 「1日分」の時間数について

① 所定労働時間に1時間未満の端数がある場合

例えば、休暇を取得する従業員の所定労働時間が1日7時間30分だった場合、1時間未満の時間を切り捨てて7時間を「1日分」の時間数としてしまうと従業員にとって不利益になります。そこで、こうした場合は、1時間未満の時間を切り上げて1時間（上記の例であれば30分を切り上げて1時間とし1日分＝8時間）とすることとされています。ただし、例えば30分や15分単位とした分単位の取得制度を設けた場合は、こうした端数処理をする必要はなくなります。

② 日によって1日の所定労働時間数が異なる場合

日によって1日の所定労働時間数が異なる場合、年間の総所定労働時間数から1日の平均所定労働時間数を算出し、その時間数（端数が生じる場合は端数を切り上げ）をもって「1日分」の時間数とします。

なお、年間の総所定労働時間数が決まっていな場合は、所定労働時間数が決まっている期間（例えば1ヶ月毎にシフト表を作成しており、直近1ヶ月のシフトしか定まっていな場合は1ヶ月間）から1日の平均所定労働時間数を算出することとされています。

《補足 一丸1日休暇を取得する場合であって、1日分とされた平均所定労働時間数と
休暇を取得する日の所定労働時間が異なる場合の取り扱い》

◇ 1日の平均所定労働時間 ⇒ 6時間

例1：休暇を取得する日の所定労働時間が7時間の場合

⇒日単位で取り扱うと「1日分の取得」となるが、時間単位で取り扱うと「1日（6時間）と1時間分の取得」となる

例2：休暇を取得する日の所定労働時間が5時間の場合

⇒日単位で取り扱うと「1日分の取得」となるが、時間単位で取り扱うと「5時間分の取得」となる

例1の場合、日単位で取り扱った方が労働者に有利となり、例2の場合、時間単位で取り扱った方が労働者に有利となりますが、いずれのケースでも丸1日休暇を取得した場合は「日単位で取得した」ものとして取り扱うということになっています。

(4) 「中抜け」の取り扱いについて

例えば、始業時刻の朝9時に出勤し、子の予防接種のために11時に一度退社し子を病院へ連れて行き、要件を済ませて15時に再び出勤して終業時刻の18時まで勤務するような、いわゆる「中抜け」の形で時間単位の取得制度を利用したいという要望も従業員から出てくるかと思いますが、今回の改正ではそうした中抜けの取得を認める制度とする必要はなく、「始業時刻から」もしくは「終業時刻まで」連続して取得できる制度を設ければよいということになっています。

ただし、中抜きを認める等より弾力的で柔軟な利用が可能な制度の方が趣旨に沿っていることから、そのような制度とするよう「配慮すること」とされています（配慮であって義務ではありません）。

(5) 従来義務とされていた半日単位の取得制度の取り扱い

従来、半日単位の取得制度を設けることが事業主の義務とされていましたが、改正法施行後は時間単位の取得制度の方がより従業員の利益となる制度であることから、半日単位の取得制度は廃止しても構いません。なお、時間単位の取得制度と併せて半日単位の取得制度を残しておくことも可能ですが、その場合は半日単位の取得として取り扱うことが従業員の不利益とならないように注意する必要があります。

《適正な取扱いとなる例》

・従来取り扱い例

半日単位の取得について、労使協定で昼休み（休憩時間）を基準に午前（例8時～12時の3時間）と午後（例：13時～18時の5時間）をそれぞれ「半日」として取り扱うとしていた場合。

→ 例えば午前（3時間）に2回休暇を取得した場合であっても「1日分」とカウント。

・改正法施行後

従来の取り扱いを時間単位で考えると、1日分は8時間となるため、午前（3時間）に2回休暇を取得したのであれば「6時間」取得したことになり、つまり1日分取得するまでにはまだ2時間残っていることとなりますが、半日単位で取り扱ってしまうと1日分取得したことになってしまうため、不利益な取扱いとなります。逆に、上記のようなケースで、午後（5時間）に2回休暇を取得した場合にこれを半日単位として取り扱い、1日分取得したのものと労働者に有利なように取り扱うことは可能です。

紙幅の関係でここでは省略しますが、上記の他にも注意すべき点等あり、就業規則を整備する際には、それらを踏まえた上で会社の実情に合った制度にする必要がありますので、その点ご留意ください。

和田満先生の '年金講座'

和田先生は、全国の鉄道（JR・私鉄・地下鉄・路面電車・モノレール）全路線乗車を達成した乗り鉄社労士でもあります。複雑な年金の話しをやさしく分かり易く解説して下さる人気講師としてご活躍の先生より、読者の皆さん向け講座をシリーズでお届けしています。

質問の内容

私は、昭和 33 年 4 月 6 日生まれの男性です。63 歳からの特別支給の老齢厚生年金（特老厚の報酬比例部分）の見込額は年額 120 万円、63 歳から 65 歳までは年収 300 万円（月給 20 万円、年間賞与 60 万円）で働く予定です。令和 4 年 4 月から在職老齢年金の制度が変わり、働きながら年金をもらいやすくなると聞きました。どのように変更になるのか教えてください。

アドバイス

厚生年金に加入して働きながら年金をもらうことを在職老齢年金（以下、在老）といいます。今回、65 歳未満の在老について法改正があり、令和 4 年 4 月から年金の支給停止が開始される基本月額（特老厚の年金額を 12 で割った額）と総報酬月額相当額（その月の標準報酬月額＋その月以前 1 年間の標準賞与額の合計額を 12 で割った額。わかりやすく言えば、過去 1 年間の賞与込みの平均月給のようなものです）の合計額の基準が、28 万円から 47 万円（現行の 65 歳以上の在老の基準と同じ額）に引き上げられます。厚生労働省の試算では、65 歳未満の在老の支給停止対象者数が、現行の約 37 万人から約 11 万人になると推計されています。

あなたの場合、基本月額 10 万円と総報酬月額相当額 25 万円を合計すると月額 35 万円となりますので、63 歳から令和 4 年 4 月の法改正が行われるまでは、年金の一部が支給停止（カット）になりますが、法改正後は年金の支給停止が無くなって、全額もらいながら働くことができるようになります。

- ・ 63 歳からの特老厚（報酬比例部分） 年額 120 万円 ÷ 12 = 10 万円（基本月額）
- ・ 63 歳から 65 歳までの月給 20 万円（標準報酬月額）、過去 1 年間の賞与総額 60 万円の場
20 万円 + 60 万円 ÷ 12 = 25 万円（総報酬月額相当額）

現行（63 歳から令和 4 年 3 月まで）の計算方法

在老の支給月額は、10 万円 - 10 万円 + 25 万円 - 28 万円) × 1/2 = 6.5 万円になるので、月額 3.5 万円が支給停止になります。

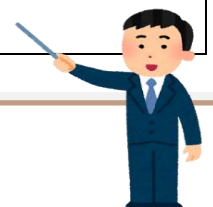
法改正後（令和 4 年 4 月から 65 歳まで）の計算方法

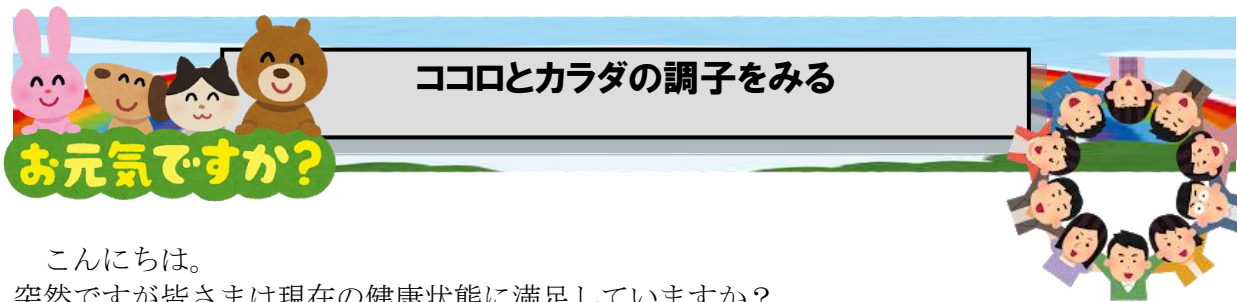
法改正時点では 64 歳になります。基本月額 10 万円と総報酬月額相当額 25 万円の合計額は 35 万円になりますが、合計額が 47 万円以下のため、年金の支給停止は発生しません。法改正によって、月額 3.5 万円の支給停止が無くなり、在老の支給月額は 10 万円になります。

65 歳未満の在老の計算方法 令和 4 年 4 月から 28 万円が 47 万円に引き上げられます

1. 在職中であっても基本月額と総報酬月額相当額との合計が 28 万円以下ならば、年金の全額が支給されます。
2. 基本月額と総報酬月額相当額との合計が 28 万円を上回る場合は、以下のように計算されます。
在老の支給月額 = 基本月額 - (基本月額 + 総報酬月額相当額 - 28 万円) × 1/2

ご自身の「標準報酬月額」や「標準賞与額」は、年金加入中の方に、年 1 回、誕生月（1 日生まれの方は前月）に送付されるねんきん定期便に記載されています。最寄りの年金事務所や街角の年金相談センターでも確認することができます。





こんにちは。
突然ですが皆さまは現在の健康状態に満足していますか？

突如としてコロナウイルスが身近にせまり、心の準備も出来ないまま生活スタイルを変化し始めて半年以上が経ちました。

新スタイルに適応して行く一方で、環境変化の影響と思われるメンタル面や体の不調を訴える人が増えているといえます。

- 例えば、
- ・胃腸障害
 - ・肩こり、腰痛
 - ・抜け毛
 - ・眠れない、眠った感じがしない
 - ・ポジティブ思考ができない、やる気が出ない
 - ・集中力低下
- など。



これらの不調は「すべきこと」が増え、「したいこと」が出来ない状況が継続していることで体がストレスを感じ、血流が悪くなったり自律神経が乱れることが原因として考えられるのだそうです。

以下の項目の中で自分に不足していそうなものを1つだけでも改善すると、調子が上向きになるスイッチが入るとのことで、皆さまならばどれを選択しますか？

- 1 食事
- 2 睡眠
- 3 運動
- 4 人とつながる



何を今更と思いつつやってみると。

ちなみに、私は肩こりがひどくなり、湿布やマグネルーブを購入。ダラダラと不調をしのいでいましたが、「運動」を試したら、数日で改善しましたよ！

調子が上向きになるスイッチが入ると。

朝起きた瞬間「あ、今日は調子がいい！」と分かる日が増えます。そして仕事の集中力や作業効率が良くなっていることを実感します。

良くなって、めでたし！と思いきや...

肩こりが改善されたので、あっさり運動をやめました。すると、一週間後には肩こりが再発。無理のない程度に継続しなければならぬですね。

誰もが健康不安を感じる可能性があります。自分や家族、同僚や友人たちの健康状態にも気を配りたいですね。
(文章 湯口)



コロナ禍で感じること

株式会社 高見紙化工所
代表取締役 高見正行 さん



このコロナ禍で私達の日常生活で大きな変化をもたらしたのは人前でマスクをすることがマナー・習慣化したことではないでしょうか。

「目は口ほどに物を言う」という慣用句がありますが、口も言葉を発するだけでなく、その人の感情を表す大切な部位と感じたことを紹介したいと思います。

「口を尖らせる」「開いた口がふさがらない」「口角泡を飛ばす」「口を閉ざす」「口を拭う」「唇を噛む」等、口を使った心情を表す慣用句がかなり有ります。

弊社では年に2回社員と個人面談を行い、私と社員が日頃感じていることを30分程意見交換しています。今年は3密を避けるために同じ社屋に居ながら別部屋を用意してパソコンを使用したりリモート面談を行いました。

社員の多くはビデオ通話が初めてで「テレビではよく見ていたが、実際に自分がやると新鮮です。」と、異口同音の感想がありました。

私の感想は社員のマスク無しで顔を見るのが半年振りでもとても新鮮に感じ、マスク越しで話しをするとではいかに感情がお互いに伝わり難いかを実感したことです。

先日、ニュースで、マスクの着用が一部の人にとっては生活上の大きな困難をもたらしているという情報を取り上げていました。聴覚障害をお持ちの方にとっては、人の表情・口元の動きを見てコミュニケーションを図っていますが、マスクによって相手の表情が隠れ口元が見えない事は、意思疎通に大きな障壁となっているとのことでした。

やはり私達は、五感（目・耳・鼻・口・膚）を通して、外からの情報を感知し認識しています。ですから、その中の一つでも欠けるものがあると、不自然さ、不便さを感じ、知らない内にストレスを溜めていっているのではないのでしょうか。そういう意味では、直接人と触れ合う事も、重要なことなのでしょうね。



このコロナ禍が早く収まり、みんながマスクをせずに大きな笑い声で集えることを切に願う次第です。

【読者のページ】は、皆様の趣味や会社のPRにお使いいただき、読者間の情報交換・交流の場になることを願って設けたものです。

是非、皆様からのメールやFAX、お手紙をお寄せ下さい！！