



## 1. 令和2年4月より65歳以上の方も雇用保険料が徴収開始となります

令和2年(2020年)4月からそれまで雇用保険料が免除されていた65歳以上の方も雇用保険料の徴収対象となります。従いまして、4月から会社側から見れば65歳以上の方からも雇用保険料を天引きし、従業員側から見れば雇用保険料分手取りが減ることになります。また、毎年6月から7月にかけて行う労働保険概算・確定保険料申告(年度更新)についても注意が必要です。例えば従業員の給料の額、人員構成が昨年と変わっていても、65歳以上の方がいれば今年の年度更新では会社として保険料の総額が上がることとなります。

平成29年(2017年)1月1日からそれまで雇用保険の加入対象外だった65歳以上の方も雇用保険加入となっています(雇用保険の適用拡大)が、保険料については本年3月まで65歳以上の方の雇用保険料については徴収が猶予されていました。その徴収猶予期間が切れるため徴収開始となるものです。

平成29年の雇用保険適用拡大から65歳以上の方も育児休業給付金や介護休業給付金、教育訓練給付金が受けられるようになっています。ただ、基本手当(いわゆる失業保険)は64歳以下の方と異なり、高年齢求職者給付金という形で支給されます。1年以上勤めた方は基本手当の日額(≒月給額÷30×45%~80%)の50日分、1年未満の方は30日分が一括で支給されます。

雇用保険の適用拡大については、[雇用保険 適用拡大](#)で検索し、厚生労働省HP内のPDFになっているパンフレットもご覧ください。保険料の徴収猶予についてはパンフレット内のQ3にあります。もちろん、雇用保険は週の所定労働時間が20時間未満の方、継続して31日以上雇用されることが見込まれない方は加入する必要のないのは65歳以上の方も同じです。

## 2.

東京オリンピックでの首都圏の交通混雑や災害時、最近では新型コロナウイルスが更に伝播した場合も事業継続のために有効な手段であるとして着目されています。このテレワークとはどういうものなのか、改めてみてみます。

まず、テレワークとはなにか、について一般社団法人日本テレワーク協会では「情報通信技術(ICT)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」としており、形態により、在宅勤務、モバイルワーク(顧客先、移動中や出張先でのテレワーク)、サテライトオフィス勤務の3つに分類しています。

テレワーク導入のポイントとして、日本テレワーク協会では「労務管理方法」「情報システム・機器」「テレワーカーの執務環境」の3つの側面を挙げています。事業場外で社内のデータを取り扱うことに対するセキュリティ確保のほか、労務管理方法の側面からみると、「いつ就業しているか」時間管理をどう行うかということがあります。社外であることから事業場外みなし労働制や職種によっては専門業務型裁量労働制なども採りえますが、通常の労働時間制とすることも勿論可能です。始業・終業の連絡をメールや電話で受ける方法もあり、勤怠管理のクラウドサービスを使用されている企業では勤務開始・終了の運用はほぼそのままでも移行することができるものと考えられます。

総務省「平成30年通信利用動向調査」によれば企業のテレワークの導入目的として「定型的業務の効率性(生産性)の向上」が最も多い回答でした。テレワークを実施する・しないは勿論ですが、実施する場合も、対象とする業務、認める形態、対象者の範囲、頻度等を企業の状況に応じて任意に定めることができます。改めて見直してテレワークできそうな業務があるといった場合には、まずは現在の運用の延長線上でテストしてみるとよいかもしれません。

## ● 編集後記 ●

新型コロナウイルスの感染拡大が続いています。連日のようにイベントの自粛、開店休業状態のお店などの報道が続いています。政府は助成金などで経済の下支えをしようとしているのも報道の通りです。社会保険労務士としてやれることを日々考えながら行動しようと思います。

社会保険労務士酒井嘉孝事務所

<https://sharoushisakai.com>

☎ : 0422-56-8270

編集・発行  
社会保険労務士  
秋山 幸子  
安部 眞一  
酒井 嘉孝  
隅谷 泰旭  
福岡 秀行