

## 1. 導入率 20%前後の普及期にはいったテレワーク

働き方改革の中でテレワークの推進は大きな取り組みの一つとされていますが、新型コロナウイルス感染症の流行もあり、それが一層進展することとなりました。コロナ禍にあっては当初、十分な準備ができないままの開始となり、多くの企業では生産性が低下するなどの問題で、最初の緊急事態宣言明けでは、テレワークの取りやめの事例も多く上がりました。では、現在はどうなっているのでしょうか。2021年10月に行われた日本生産性本部による1,100名に向けたアンケートでは、テレワーク実施率は22.7%で、2020年5月の31.5%に比べると低下はしたものの、20%前後で継続されています。自宅での勤務は効率が上がったと感じている人は53.7%、満足度は66.1%、コロナ収束後も続けたいが71%と、わが国でもテレワークという新しい働き方が定着し始めていると言えます。

また大阪商工会議所の「テレワークの定着に関する調査」でも、テレワークの定着に対して、積極的に取り組む企業は21.6%と2割を超えています。さらに、テレワークの定着に向けて今後取り組みたいことの上位にペーパーレス化・電子決済等の導入による押印削減が62.2%、通信設備・作業環境の整備が49.6%、そしてコミュニケーションの活性化が48.7%となっており、ハード面、ソフト面いずれもテレワーク定着に向けての重要な課題となっています。

今やテレワークや兼業・副業などが会社選びのポイントの一つになってきており、それらが認められない会社は採用時にマイナス要因となっていく可能性が更に高まりそうです。優秀な人材の確保や離職率の低下の要因にもなってきます。職種によってはテレワークの導入が難しいでしょうが、そうでない場合は、柔軟な働き方を積極的にそして持続的に行える職場環境を構築していけるよう検討が必要でしょう。



## 2. 1日みの育児休業による社会保険料免除

産前産後休業や育児休業により会社を休んだ場合、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料(以下、社会保険料)が免除となる制度があるのはご存知の方も多いと思います。この制度は産前産後休業や育児休業により休んでいて会社からの給料がなくなった場合、社会保険上の地位はそのままに、保険料だけをゼロとするもので少しでも休業中の負担を軽くしようとする主旨のものです。

産前産後休業は女性のみ取得可能ですが、育児休業は男性も取ることが可能です。男性の育児休業はお子さんの出産予定日から取得可能となります。育児休業を取得できる期間は男性も女性も実際にお子さんが生まれた日から原則1年後までです。また、育児休業は出産予定日からずっと休んでいなければならないものでもありません。お子さんが生まれた日から1年後までであればいつでも可能です。お子さんの1歳の誕生日までずっと休んでいても良いし、1日でも制度上は可能です。特に男性の育児休業取得率は近年上昇してきていますが、短期間の育児休業の取得は男性に多いようです。

社会保険料は月を単位に徴収されます。よく言われることですが、月末に会社に在籍していれば徴収となり、月末1日のみ不在籍していなければ社会保険料はかかりません。上記の育児休業による社会保険料免除も同様のことが言え、とある月の月末1日のみ育児休業を取得すればその月の社会保険料が免除となります。その月が賞与の支給月であれば賞与にかかる社会保険料も免除です。

8月号の事務所だよりでも触れていますが、このような育児休業の取得方法による社会保険料の免除は、2022年10月の法改正により短い休業には適用されなくなります。来年は会社の育児休業関係の制度の見直しが必要かもしれません。

## 3. 年末年始休業のご案内

本年の年末年始休業は12/29～1/5とさせていただきます。

### ● 編集後記 ●

11月に約2年ぶりの高円寺阿波踊りの公演がありました。動員数を半分に減らして演出にも配慮した舞台でした。コロナ禍で練習もできない状況が続く、限られた時間の中で準備しました。思うように体も動かず反省点も多々ありましたが、まずは開催され出演できたことに意義があったかなと思います。次年度に向けて体力づくりに励みたいです。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート  
 特定社会保険労務士  
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)  
 三鷹市下連雀 3-38-4  
 三鷹産業プラザ 307  
 TEL:0422-24-8625  
 FAX:0422-24-8605  
 E-mail: info@aozora-sr.com  
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士(武蔵野統括支部メンバー): 秋山・隅谷・安部・酒井・福岡