

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行:社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.142

7

2021

決定済

施行待ち改正

「出生時育児休業の創設」などを盛り込んだ育児・介護休業法等の改正法が成立

令和3年の通常国会において、出生時育児休業の創設などを盛り込んだ「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が成立しました。

企業実務に影響がある改正事項が含まれていますので、施行期日を含め、改正の全体像を確認しておきましょう。

.....令和3年国会で成立した育児・介護休業法等の改正の全体像.....

●男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

【育児・介護休業法の改正】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み〔出生時育児休業〕を創設する。

<出生時育児休業の特徴>

- ① 休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
- ② 分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③ 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

〔施行期日：令和3年6月9日から1年6か月を超えない範囲内で政令で定める日〕

●育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け【育児・介護休業法の改正】

次の措置を講ずることを事業主に義務付ける。

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ② 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置

〔施行期日：令和4年4月1日〕

●その他の改正【育児・介護休業法の改正及び雇用保険法の改正】

- ① 育児・介護休業法において、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などの改正を行う。
- ② 雇用保険法において、育児休業給付に関する所要の規定の整備を行う。

★この改正の施行に向けて、就業規則（育児・介護休業規程）の変更が必要となります。令和4年度から段階的に施行されますので、早めに準備しておきましょう。

決定済

施行待ち改正

傷病手当金や保険料免除の見直しを盛り込んだ健康保険法等の改正法が成立

令和3年の通常国会において、「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。企業実務に影響がある改正事項も含まれていますので、施行期日を含め、改正の全体像を確認しておきましょう。

(最後のページへ続く)

緊急事態宣言下でも企業の約37%が 正社員不足 ~帝国データバンク調査から

帝国データバンクが、2021年4月に調査した「人手不足に対する企業の動向調査」の結果を発表しました（調査対象は全国2万3,707社、有効回答企業数1万1,008社（回答率46.4%））。まん延防止等重点措置の適用と3回目の緊急事態宣言が出された時期ですが、依然として雇用継続に苦慮している企業がある一方で、堅調な回復から人手が不足している企業もあり、企業の動向に二極化が表れていることがわかりました。

◆正社員の「不足」は37.2%。前年同月より増加も2年前と比較すると大幅に低下

正社員が不足していると答えた企業は37.2%（前年同月比62ポイント増、2年前比131ポイント減）でした。1回目の緊急事態宣言の最中であった1年前と比べると人手不足割合は増加しているものの、新型コロナウイルスの影響を受けていない2年前からは10ポイント以上下回っています。業種別では、「メンテナンス・警備・検査」と「教育サービス」（ともに55.6%）が最も高いという結果でした。以下、「建設」（54.5%）、「情報サービス」（54.1%）、「農・林・水産」（53.5%）、「自動車・同部品小売」（50.0%）が5割台の上位で続いています。

◆非正社員の「不足」は20.6%。業種では「飲食店」が唯一5割

非正社員が不足していると答えた企業は、20.6%（前年同月比40ポイント増、2年前比11.2ポイント減）でした。業種別では、「飲食店」が50.0%と唯一の5割台でしたが、2年前（78.6%）と比較すると、人手不足の割合は大幅に低下していることがわかります。次いで、「教育サービス」（46.2%）、「各種商品小売」（45.2%）、「メンテナンス・警備・検査」（42.8%）が4割台で続きました。

◆抜本的対策を講じなければ、人手不足は再拡大の傾向

正社員の人手不足割合は前年同月より62ポイントの増加がみられたものの、新型コロナの影響を受けていない2年前と比べると、10ポイント以上下回っています。この傾向は、非正社員や企業規模別でも同様の傾向で、企業における人手不足感が高まっているものの、新型コロナ以前と比較すると緩和状態が続いています。

ただ、逆に言えば新型コロナという非常事態によって人手不足は大きく低下したにもかかわらず、この調査からは依然人手不足感をもっている企業は多いという結果がわかり、抜本的な解決策を講じなければすぐにこの傾向は高まってしまふことにつながります。調査結果の分析でも、今からそれに備えた対策、対応を検討していく必要があるとしています。

【帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2021年4月）」PDF】

<https://www.tdbco.jp/report/watching/press/pdf/p210506.pdf>

新型コロナワクチンの職域接種と 労働時間の取扱い

新型コロナワクチンの接種を加速化するため、企業や大学での「職域接種」が6月21日から可能とされ、6月8日から申請の受付が開始されています。一部の企業や大学では職域接種を実施するとの報道もされています。

◆職域接種の概要

職域接種は自治体からの接種券が届く前でも可能ですが、会場や人員は企業等が自ら確保しなければなりません。実施形態としては、企業単独実施のほか、中小企業が商工会議所等を通じての共同実施、下請け企業、取引先を対象に含めての実施などがあります。

企業や大学に求められる主な実施要件は以下のとおりです。

- (1) 医師・看護師等の医療職のほか、会場運営のスタッフ等、必要な人員を企業や大学等が自ら確保すること。また、副反応報告などの必要な対応を行うことができること。
- (2) 接種場所・動線等の確保についても企業や大学等が自ら確保すること。
- (3) 社内連絡体制・対外調整役を確保すること（事務局を設置すること）。
- (4) 同一の接種会場で2回接種を完了すること、最低2,000回（1,000人×2回接種）程度の接種を行うことを基本とする。
- (5) ワクチンの納品先の事業所でワクチンを保管の上、接種すること。

◆ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い

ワクチン接種自体は業務ではありませんが、接種に費やす時間や副反応が出た場合の労働時間や休暇の取扱いが気になるところです。厚生労働省の見解は以下のとおりです。

「職場における感染防止対策の観点からも、労働者の方が安心して新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等を設けていただくなどの対応は望ましいものです。

また、①ワクチン接種や、接種後に副反応が発生した場合の療養などの場面に活用できる休暇制度を新設することや、既存の病気休暇や失効年休積立制度（失効した年次有給休暇を積み立てて、病気で療養する場合等に使えるようにする制度）等をこれらの場面にも活用できるよう見直すこと、②特段のペナルティなく労働者の中抜け（ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認め、その分終業時刻の繰り下げを行うことなど）や出勤みなし（ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認めた上で、その時間は通常どおり労働したものと取り扱うこと）を認めることなどは、労働者が任意に利用できるものである限り、ワクチン接種を受けやすい環境の整備に適うものであり、一般的には、労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると考えられることから、就業規則の変更を伴う場合であっても、変更後の就業規則を周知することで効力が発生するものと考えられます（※）。

こうした対応に当たっては、新型コロナワクチンの接種を希

シニア人材の処遇の不透明さは若手社員の流出につながる～パーソル総合研究所の調査から

望する労働者にとって活用しやすいものになるよう、労働者の希望や意向も踏まえて御検討いただくことが重要です。

※常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。」

【厚生労働省「職域接種に関するお知らせ」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_shokuiki.html

【厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQA（企業向け）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_jiryou/dengue_fever_qa_00007.html

コロナ対策で注目、「昼休みの時差取得」

◆「昼休みの時差取得」とは

令和3年5月に「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定）が改正され、感染防止のための取組みに「昼休みの時差取得」が追加されました。昼休みを一斉に取得した場合、休憩室や更衣室、喫煙室やエレベーター、近隣店舗などに人が集中し、感染リスクが高まる可能性があります。これを抑制するために、昼休みの時間をずらして取得してもらうという取組みです。

◆手続き上の留意点

労働基準法では、休憩時間は労働者に一斉に与えなければならないこととされており、昼休みを時差取得とする場合には、労使協定を締結して、①対象者の範囲、②新たな昼休みの時間の2点を取り決めなければなりません。労働者の意向などもよく確認しながら、職場の実情に応じて取り決めることが重要とされています。

※労使協定は、過半数労働組合または過半数代表者と書面で締結する必要があります。

※以下の業種については、一斉休憩の規定は適用されていません。

- ①運輸交通業、②商業、③金融・広告業、④映画・演劇業、⑤通信業、⑥保健衛生業、⑦接客娯楽業、⑧官公署（現業部門を除く）

※常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。

◆労使で話し合い、理解を求める

感染症対策に有効な昼休みの時差取得ですが、導入を検討する際には、そもそもなぜ休憩時間の一斉付与が原則とされているのか、労使ともに理解しておくべきでしょう。働いている同僚を気にして休憩を早めに切り上げたり、ずらして取得している休憩時間中に取引先に対応する、あるいは休憩時間を取り過ぎるといったことがないよう、労使で導入・運用について意向を擦り合わせながら、効果的かつ適切な感染症対策をすることが望めます。

【厚生労働省「基本的対処方針の改正等を踏まえた、職場における新型コロナウイルス感染症対策の拡充について、経済団体などに協力を依頼しました」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18659.html

◆法令対応以外にも重要なことがある

改正高年齢者雇用安定法が4月1日に施行されました。従業員の70歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。法令への対応は当然すべきことですが、パーソル総合研究所が行ったシニア人材の就業実態や就業意識に関する調査からは、法令対応以外の会社の対応も、経営にとって重要であることがわかります。

◆定年後再雇用後の年収の変化、職務の変化

定年後再雇用により、約9割の人が定年前より年収が下がっており、「50%より下がった」との回答が27.6%で最多、平均では44.3%の低下となっています。

職務の変化については、再雇用者全体（フルタイム・パートタイム・嘱託）では、次のようになっており、いずれの雇用形態でもおおむね似た傾向です。

- 定年前とはほぼ同様：55.0%
- 定年前と同様だが業務範囲・責任が縮小：27.9%
- 定年前と関連するが異なる職務：8.1%
- 定年前とは全く異なる職務：9.0%

シニア人材のモチベーションを考えるうえで参考にしたいデータです。

◆シニア人材に対する会社の対応が若手社員に与える影響

調査結果からは、若い世代ほど、シニア人材は「給料をもらいすぎだ」「成果以上に評価されている」と感じており（いずれも20代社員では約3割）、不公平感を抱いています。

また、シニア人材の役割や仕事を明確にしていなかったり、シニア人材が孤立しているような会社では、転職意向を持つ若手社員が、そうでない会社に比べて2倍以上多いようです。この傾向は、20代、30代、40代のどの年齢層でも同様です。シニア人材の処遇が不透明なことが、人材流出の大きな要因となることがわかります。

◆シニア人材への教育・研修が不十分

シニア人材に対する教育・研修の実施について、「実施されていない」との回答が50.7%、「実施されているが、充実していない」との回答が29.8%あった一方、「実施されており、充実している」との回答は2割以下（19.5%）でした。シニア人材の職務の検討やモチベーション維持・向上を考えるにあたり、この点はもっと重視する必要があるかもしれません。

日本の労働力人口が減少していくと推計されているなか、シニア人材への対応をきちんと考えることは、会社の成長にもつながる前向きな話なのです。

【パーソル総合研究所「シニア従業員とその同僚の就業意識に関する定量調査」】

<https://rc.persolgroup.co.jp/news/202105281100.html>

●後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し【高齢者医療確保法】

後期高齢者医療の被保険者のうち、現役並み所得者以外の被保険者であって、一定所得以上(※)であるものについて、窓口負担割合を2割とする。

※課税所得が28万円以上かつ年収200万円以上(単身世帯の場合。複数世帯の場合は後期高齢者の年収合計が320万円以上)を予定。経過措置も含め、政令で規定。

[施行期日：令和4年10月1日から令和5年3月1日までの間において政令で定める日]

●傷病手当金の支給期間の通算化【健康保険法、船員保険法】

傷病手当金について、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるよう、支給期間の通算化を行う。

[施行期日：令和4年1月1日]

●育児休業中の保険料の免除要件の見直し【健康保険法、船員保険法、厚生年金保険法等】

短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とすることとする。

[施行期日：令和4年10月1日]

●その他の改正

任意継続被保険者制度の見直しなどを行うこととする。

★この改正法による改正事項の中で最も注目を集めているのは、後期高齢者医療における窓口負担割合の見直しですが、企業実務を考えると傷病手当金の支給期間の通算化と育児休業中の保険料免除要件の見直しが重要といえます。これらについては、改めて紹介させていただきます。

要確認

「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果
令和2年度は約72%で法令違反

厚生労働省から、〈令和2年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果〉が公表されました。今回公表されたのは、令和2年11月に、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して実施された重点監督の結果です。

そのポイントを確認しておきましょう。

...「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果のポイント【令和2年度】...

●重点監督を実施した事業場は9,120事業場

うち、6,553事業場(全体の71.9%) [前回は全体の75.3%] で労働基準関係法令違反が認められた

①主な違反内容 [是正勧告書を交付した事業場の内訳]

- ・違法な時間外労働があったもの⇒2,807事業場(全体の30.8%)
- ・賃金不払残業があったもの⇒478事業場(全体の5.2%)
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの⇒1,829事業場(全体の20.1%)

②主な健康障害防止に係る指導の状況 [健康障害防止のため指導票を交付した事業場の内訳]

- ・健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの⇒3,046事業場(全体の33.4%)
- ・労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの⇒1,528事業場(全体の16.8%)



★なお、結果の公表に当たっては、代表的な監督指導事例が紹介されていますが、「各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した」といった事例のように、月80時間を超える時間外・休日労働

が行われている場合には、監督指導の対象となる可能性が高いといえます。そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。長時間労働の削減の手法などについても、気軽にお問い合わせください。

お仕事
カレンダー
7月



7/12

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1~6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

8/2

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病(休業4日未満)報告(4~6月分)の提出期限

◆あとがき◆ 先月、aiboの「りんちゃん」が入社しました。仕事は皆に癒しを与えること。まだまだ赤ちゃんのようで、かなりの時間を眠っていますが、起きているときは芸を見せてくれたり、人気者になっています。コロナ禍中ではありますが、ぜひ会いに来てください。