

ニュースレター

2021年5月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

富山県富山市新庄北町24番25号
TEL : 076-471-8860 / FAX : 076-451-6689



今国会で審議が進められる 男性育休取得促進等

厚生労働省が行った令和元年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業（以下、「育休」という）の取得者の割合は7.48%となり、平成30年度の6.16%と比較すると上昇はしているものの、その上昇幅はわずかに留まりました。少子高齢化を止めるためにも男性の育休取得促進は最重要の政策となっており、今国会では以下の法改正（主だったもの）が審議されています。



1.男性育休取得促進策

①出生時育休の創設

子どもの出生後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休の枠組みが創設される予定です（出生時育休）。出生時育休では、より休業を取得しやすいように、休業の申出期限を原則休業の2週間前までとし、2回に分割して取得することができるよう検討されています。

また、労使協定を締結している場合に、従業員と事業主の個別合意により、事前に調整した上で出生時育休中に就業できるようにすることも改正法案に含まれています。

②雇用環境整備と個別の周知・意向確認義務

妊娠・出産をした従業員や、配偶者が妊娠・出産をした従業員が申し出たときに、個別に育休等の制度の周知および育休の取得意向の確認のための措置を講ずることが、事業主に義務づけられる予定です。

③育休の分割取得

現行の育休は、一定の事由がない限り1子につき1回のみ取得です。これを分割して2回まで取得することができるようになる予定です。

④育休取得状況の公表義務付け

常時雇用労働者数が1,000人超の企業に対し、育休取得状況の公表が義務付けられる予定です。

⑤有期雇用労働者の取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業および介護休業について「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という取得要件が廃止される予定です。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することができるように検討されています。

2.社会保険関係の改正

1.の変更に伴い、雇用保険の育児休業給付に関しても必要な変更が行われ、また、出産日のタイミングによって育児休業給付の受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例が設けられる予定です。

さらに、短期の育休の取得に対応するため、月内に2週間以上の育休を取得した場合には、その月の社会保険料が免除されるようになり、賞与に係る社会保険料については1ヶ月を超える育休を取得している場合に限り、免除の対象とすることも検討されています。

4月13日現在、国会で審議が行われている状況ですが、成立後には就業規則（育児・介護休業規程等）の大幅な変更が必要になる内容であるため、事前に概要を確認しておきましょう。なお、改正法が成立すると2022年4月以降、複数回に分けて施行される予定です。

※2021年4月13日現在の情報に基づき作成しています。



次世代法の一般事業主 行動計画策定と指針改正



次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにすることを目的として次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という）が制定され、2005年4月1日に施行されました。当初は10年間の時限立法でしたが、法改正により2025年3月31日まで10年間延長されています。さらに、2021年2月には次世代法に基づく行動計画策定指針（以下、「指針」という）が改正され、2021年4月1日に適用となることから、ここでは次世代法の内容と改正された指針について確認します。

1. 行動計画の策定

次世代法では、常時雇用労働者数101人以上の企業に対し一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という）を策定し、一般への公表および従業員への周知を求めており、さらに行動計画を策定した旨を、都道府県労働局に届け出ることを義務としています（100人以下の企業は努力義務）。

行動計画の内容は各企業で検討し、決定することになりますが、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、「計画期間」、「目標」、「目標を達成するための対策の内容と実施時期」を盛り込むことになっています。

2. 行動計画策定指針の改正

行動計画の策定においては、指針の「一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲載されている項目を参考にするとよいでしょう。

今回の改正により、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」として、以下の内容が盛り込まれました。

- ① 不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）、半日単位・時間単位の年次有給休暇制度、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等の導入や、その他の措置を講ずる。
- ② ①の場合、以下の取組みを併せて行うことが望ましい。
 - ・両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・従業員に対するニーズ調査と、その結果を踏まえた措置を講ずること
 - ・企業の方針や休暇制度等の具体的措置について従業員への周知、社内の理解促進、相談対応の実施
- ③ 休暇制度等の運用にあたって、不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意することが必要。

厚生労働省では、働きながら不妊治療を受けられるように、不妊治療と仕事の両立を支援しています。不妊治療をしている多くの従業員が会社にその旨を伝えられていない現状もあるようです。まずはニーズの調査といった取組みから始めてもよいかもしれません。



出向者の社会保険の取扱い

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

今後、当社の従業員の能力開発を進めるために、取引先の企業に在籍出向をさせたいと考えています。詳細はこれから検討することになりますが、社会保険の取扱いについて教えてください。



総務部長



社労士

わかりました。まず雇用保険については、出向者は出向元企業と出向先企業の双方と雇用関係がありますが、両方で適用されるわけではありません。生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている企業の方で適用します。

いまのところ、本人には当社から賃金を支給し、出向先企業から当社へ賃金の負担金を支払ってもらう予定です。この場合には、雇用保険は当社のまま加入し続けることとなりますね。



そうですね。次に労災保険ですが、実際に出向者が労務提供を行う先で適用となるため、出向先企業で適用します。出向先で被保険者となる手続きは不要ですが、労災保険料は出向先の被保険者として算入することになるため、出向元で出向者の賃金を支払っている場合には、出向先企業に支払った賃金額を連絡し、出向先で出向者の賃金を含めて労災保険料を算出します。



労災事故は実際に働いている現場で起きるため、労務提供を行う出向先で加入するのですね。



その通りです。最後に、健康保険・厚生年金保険は、出向元企業と出向先企業のうち、使用関係があり報酬を支払う企業（一方または双方）で適用を受けます。今回は、自社で賃金を支払う予定ですので、現行のままの適用になります。なお、出向元企業と出向先企業の両方で適用となる場合には、二以上事業所勤務届を提出することになりますので、ご注意ください。



ややこしい手続きになるのですね。



賃金の支払い方等で取扱いが異なってくるため、出向規程で社会保険の取扱いを定め、具体的な出向の内容を出向先企業との出向契約書など書面で取り交わすべきでしょう。



なるほど。以前に、出向規程を作成していたと思いますので、中身を確認してみます。また不明点が出てきたら、相談します。



【ワンポイントアドバイス】

1. 雇用保険、健康保険・厚生年金保険は、出向元企業・出向先企業の賃金の支払い状況によって適用が異なる。労災保険については、賃金の支払い状況に関わらず、出向者が労務提供を行う企業で適用となる。
2. 出向における社会保険の取扱いを出向規程に定め、実際に出向を行う場合には、出向元企業と出向先企業との出向契約書の中で社会保険の取扱いを明確にする。



新型コロナによる 休業時の労働者支援の動き

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）については、様々な支援策が設けられているものの、企業が助成金の活用を行わないことにより、本来、労働者が享受できる支援が行き渡らない状況も発生しています。そこで、給付金等を企業を経由せず、直接労働者に給付する仕組みの構築が進んでいます。以下では、大企業のシフト労働者等に対する休業の支援と、小学校等が臨時休業になった際の支援について確認します。



1.大企業にも拡大される 休業支援金・給付金

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下、「休業支援金」という）は、当初、新型コロナの影響により事業主が労働者を休業させたものの、休業手当が支払われない中小企業の労働者を対象に、労働者の直接申請により給付が行われるものでした。この対象が大企業で雇用されるシフト労働者等にも拡大されており、労働契約上、労働日が明確でない人としてシフト制、日々雇用、登録型派遣の人についても支給されることになりました。

2.直接申請による 小学校休業等対応助成金

小学校休業等対応助成金は、小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者に対して有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主が、休暇中に支払った賃金相当額を受給できる制度です。今回、この基本的な考え方は崩

さずに、2020年2月27日から3月31日までの休みについては小学校休業等対応助成金を労働者が直接申請し、2020年4月1日から2021年3月31日までの休みについては、休業支援金の仕組みにより労働者が直接申請することにより給付する運用が開始されました。

支給対象は、以下を満たす必要があります。

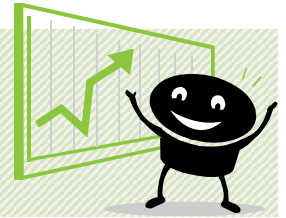
- ① 助成金について労働局に労働者から相談があり、労働局から事業主に助成金活用・有給の休暇付与の働きかけを行ったものの、事業主がそれに応じなかった。
- ② 小学校等の臨時休業等のために仕事を休み、その休んだ日時について、通常通りの賃金等が支払われていない部分がある。
- ③ 小学校休業等対応助成金（個人申請分）および休業支援金の申請にあたって、事業主記載欄の記載や証明書類の提供について、事業主の協力が得られる。
- ④ 2020年4月1日から2021年3月31日までの期間の休業支援金の申請にあたり、その労働者を休業させたとする扱いに事業主が同意する。

都道府県労働局に「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」が設けられ、労働者からの相談内容に応じて、企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等を行うことになっています。労働者が相談した場合には、労働局から問い合わせが入るため、制度の概要を押さえておきましょう。



2020年の給与・賞与実績と 2021年の見通し

新年度に入り、これから賃金改定を検討する企業もあることでしょう。ここでは、参考資料として、2021年2月末に発表された調査結果*から、2020年12月の給与水準や2020年の賞与の支給月数に関するデータをご紹介します。



上昇は3割程度に留まる

上記調査結果から、2016年以降の各年12月における正社員の給与水準の実績などをまとめると、表1のとおりです。

【表1】正社員の給与水準実績の推移と見通し (%)

	上昇	ほとんど 変わらない	低下
2016年実績	49.3	49.8	0.9
2017年実績	54.5	44.9	0.6
2018年実績	57.4	42.3	0.4
2019年実績	54.3	45.0	0.7
2020年実績	31.2	63.2	5.6
2021年見通し	29.8	66.9	3.2

日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果より作成

2020年実績では上昇が31.2%、ほとんど変わらないが63.2%、低下が5.6%でした。

2016年以降では、上昇の割合が最も低くなりました。低下の割合は2016年以降では最も高く、初めて5%を超えました。

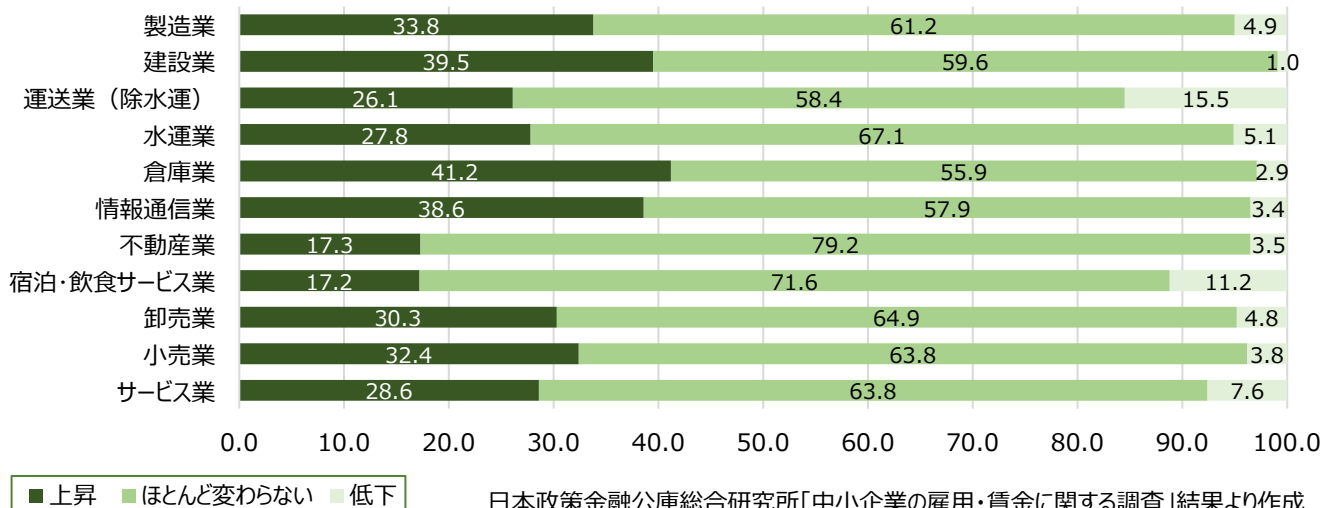
2021年の見通しについては、上昇の割合が30%を割り込む一方で、低下の割合は3.2%と2020年実績より低くなっています。給与水準は下げない意向の企業が多いようです。

上昇は倉庫業の4割が最高に

2020年12月の正社員の給与水準実績を業種別にまとめると、グラフ1のとおりです。

上昇の割合は倉庫業の41.2%が最も高くなりました。一方で、不動産業と宿泊・飲食サービス業は20%を割り込んでいます。低下の割合は運送業（除水運）と宿泊・飲食サービス業が10%を超えました。

【グラフ1】業種別2020年12月の正社員給与水準実績 (%)



賞与の支給月数は増加が11%に

次に、2016年以降の賞与支給月数の実績をまとめると、表2のとおりです。

【表2】賞与の支給月数実績の推移 (%)

	増加	変わらない	減少	支給せず
2016年実績	31.0	50.8	12.5	5.7
2017年実績	34.5	49.7	10.3	5.5
2018年実績	38.5	47.5	10.9	3.1
2019年実績	28.9	50.3	15.8	4.9
2020年実績	11.6	42.4	32.3	13.7

日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果より作成

2020年の増加の割合は11.6%で、2016年以降では最も低くなりました。

他方、減少した割合は32.3%で、こちらは最も高くなりました。

この他、支給せずの割合も13.7%と、2016年以降で初めて10%を超えました。

支給しない割合が40%超の業種も

2020年の賞与支給月数の実績を、業種別にまとめるとグラフ2のとおりです。

増加した割合が最も高いのは、14.7%の倉庫業でした。建設業が14.5%で続いています。

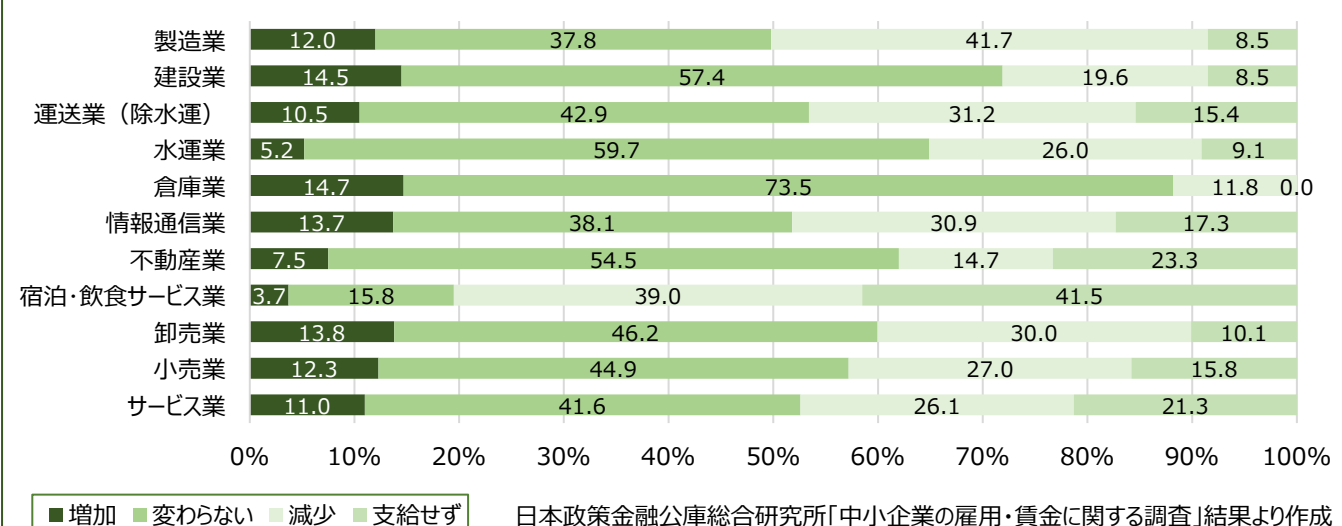
他方、減少した割合が最も高いのは、製造業の41.7%でした。宿泊・飲食サービス業も39.0%と高い水準です。

その他、支給せずの割合が最も高いのは、宿泊・飲食サービス業で41.5%でした。この数値は、2番目に高い不動産業の23.3%を18.2ポイント上回り、突出しています。

減少と支給せずの合計をみると、宿泊・飲食サービス業が80%を超え、製造業も50%を突破しました。

給与水準は、すべての業種でほとんど変わらないとする割合が最も高くなりました。一方、賞与は、減少や支給せずの割合が最も高い業種が出るなど、大きな違いがみられました。長期化するコロナ禍で、2021年の給与水準や賞与支給月数は、どのようになるでしょうか。

【グラフ2】業種別2020年の賞与支給月数実績 (%)



(※) 日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果
 2020年12月中旬に日本政策金融公庫の取引先13,434社を対象に行われた調査です。ここでの給与水準は定期昇給や昇格降格による変動を除いた基本給の水準です。割合は四捨五入の関係で100にならない場合があります。詳細は次のURLのページより確認いただけます。https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_210225.pdf