

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>

事務所だより

●2月のお仕事カレンダー

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

3月1日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

●TOPICS

[1] 標準報酬月額の特例改定の提出

新型コロナウイルス感染症の影響により休業し、休業により報酬が著しく下がった場合には、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定(4か月目に改定)によらず、翌月から改定可能とする特例措置が講じられています。この特例改定のうち、2020年8月から12月までを急減月とする届書の提出期限は、2021年3月1日(月)となっています。該当する場合は期限までに提出をするようにしましょう。

■参考リンク: 日本年金機構「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合における標準報酬月額の特例改定の延長等のご案内」

[2] 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等の納付は口座振替にすることができるようになっています。来年度(第1期)より口座振替とするには、2月25日(木)までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

■参考リンク: 厚生労働省「労働保険料等の口座振替納付」

●2月のアクション

[1] 昇給の準備

4月昇給の事業所については、そろそろ昇給のデータや人事評価の資料の準備、日程調整などを行っておきましょう。

[2] 新入社員の受入れ準備

4月入社予定の新入社員の受入れ準備を進めましょう。入社前研修や入社後のスケジュールを決定するとともに、寮や社宅の手配、制服などの準備も必要になってきます。

●「36協定届」が新しくなります

◆改正の内容

2021年4月1日より、36協定届の様式が新しくなります。

改正内容は、大きく2点あります。

- ① 36協定届における押印・署名の廃止
- ② 36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

◆36協定届における押印・署名の廃止

労働基準法施行規則等の改正により、使用者の押印および署名が不要になりました(記名は必要)。

*36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法(記名押印または署名など)により36協定を締結すること

◆36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

労働者代表(事業場における過半数労働組合または過半数代表者)についてチェックボックスが新設されています。

*過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ・管理監督者でないこと
- ・36協定を締結する者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の方法で選出すること
- ・使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

◆新旧様式の届出の適用

2021年3月31日以前であれば、4月1日以降の期間を定める協定であっても、原則、旧様式を用いることになります。しかし、新様式を使用することも可能で、その場合は、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスにチェックする必要はありませんが、使用者の記名押印または署名が必要になります。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ、3月31日以前であっても、使用者や労働者の押印または署名がなくても提出することができます。

また、4月1日の施行日以降であっても、当分の間旧様式を用いることもできます。その際の留意点は次のとおりです。

- ・旧様式の押印欄を取り消し線で削除する
- ・協定届・決議届については、旧様式に、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスの記載を直接追記する、または同チェックボックスの記載を転機した紙を添付する(チェックボックスにチェックがないと、形式上の要件に適合している協定届・決議届と認められませんので、注意が必要です)

●3月1日から障害者雇用率が引き上げられます

◆改正の概要

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念のもと、障害者雇用促進法(障害者の雇用の促進等に関する法律)において、事業主には、障害者雇用率以上の割合で対象障害者を雇用する義務が課されています。この法定の障害者雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。

改正の経緯としては、平成30年4月1日施行の改正で、法令上は、2.0%から「2.3%」に引き上げられました。ただし、経過措置として、平成30年4月1日から起算して3年を経過する日より前に廃止することとして、当分の間は、「2.2%」とすることとしていました。

この経過措置の廃止の期日が、「令和3年3月1日」とされ、結果的に、同日から法令上の「2.3%」が適用されることになりました。

◆障害者雇用率

事業主(国および地方公共団体を除く)は、その雇用する対象障害者(※)である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる)以上であるようにしなければなりません(障害者雇用促進法 43 条1項)。

※対象障害者とは、身体障害者、知的障害者または精神障害者(精神保健および精神障害者福祉に関する法律の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る)をいいます(障害者雇用促進法 37 条2項)。

この障害者雇用率が、3月1日から以下のとおりとなります(いずれも同日前より 0.1%引上げ)。

- ・一般事業主(一定の特殊法人を除く)…………… 100 分の 2.3
- ・一定の特殊法人…………… 100 分の 2.6
- ・国・地方公共団体(都道府県等の教育委員会を除く)…………… 100 分の 2.6
- ・都道府県等の教育委員会…………… 100 分の 2.5

◆障害者雇用率の引上げの影響

障害者雇用率の引上げに伴い、対象障害者を1人以上雇用する義務のある一般事業主(一定の特殊法人を除く)は、常時雇用する労働者の数が 43.5 人以上の事業主となります(1人÷100 分の 2.3=43.478≒43.5 人)。

この事業主には対象障害者の雇用義務のほか、次の義務・努力義務が課せられます。

- ・ 毎年、6月1日現在における対象障害者である労働者の雇用に関する状況を、翌月 15 日までに、管轄公共職業安定所長に報告する義務(障害者雇用促進法 43 条7項)
- ・ 障害者雇用推進者を選任する努力義務(障害者雇用促進法 78 条)

●企業の同一労働同一賃金への対応状況は？

◆4月から全面施行「同一労働同一賃金」

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消等が求められています。2021 年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところです。企業の対応状況はどのようになっているのでしょうか。

◆「同一労働同一賃金」ルール 認知度は6割

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査(10 月1日現在の状況について調査。有効回答数(有効回答率) 9,027 社(45.1%))によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています(大企業(常用雇用者 301 人以上)で 93.6%、中小企業(同 300 人以下)で 63.3%)。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は 31.4%(大企業 5.2%、中小企業 32.6%)となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

◆対応完了は約 15%

同調査によれば、同一労働同一賃金ルールへの対応(雇用管理の見直し)について、「既に必要な見直しを行った(対応完了)」が 14.9%(大企業 27.5%、中小企業 14.1%)、「現在、必要な見直しを行っている(対応中)」が 11.5%(大企業 23.9%、中小企業 10.8%)、「今後の見直しに向けて検討中(対応予定)」が 19.5%(大企業 25.7%、中小企業 19.3%)となっています。約半数が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」である一方、「従来通りで見直しの必要なし(対応完了)」が 34.1%(大企業 16.5%、中小企業 35.1%)、「対応方針は、未定・わからない」が 19.4%(大企業 6.4%、中小企業 20.1%)となっており、まだ手をつけていないという企業も多いようです。

◆不合理な待遇差禁止義務への対応が4割

対応策にも様々ありますが、本調査では(複数回答)、「左記(正社員と職務・人材活用とも同じ)以外のパート・有期社員の待遇の見直し(不合理な待遇差禁止義務への対応)」が4割を超え(42.9%)、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」(19.4%)、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員

の待遇の見直し(差別的取扱い禁止義務への対応)(18.8%)、「就業規則や労使協定の改定」(18.6%)、「労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明」(17.0%)、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」(12.8%)、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」(10.7%)、「正社員の待遇の見直し(引下げ等)」(6.1%)等が続いています。

これからという企業も、自社の状況をみながら具体的な対応を検討していきたいところです。

●年休の計画的付与制度と運用時の留意点

厚生労働省が公表した2020年の就労条件総合調査(以下、「調査」という)では、年次有給休暇(以下、「年休」という)の取得率が56.3%となり、前年の52.4%から大幅に上昇しました。また、計画的付与制度がある企業が43.2%となり、前年の22.2%から約2倍に増えています。これらの背景には2019年に始まった年休の取得の義務化があると推測されます。今後も計画的付与制度の導入を検討する企業が多くなることが予想されるため、ここではその運用と留意点について確認しておきます。

◆年休の計画的付与制度

年休の計画的付与制度とは、年休の付与日数のうち5日を超える残りの日数について、労使協定を締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。調査結果を確認すると、計画的付与制度を導入する企業の多くが5~6日の計画的付与を行っています。

◆計画的付与の方法

年休の計画的付与を行う際には、以下のような様々な方法があります。

- ① 企業や事業場全体の休業による一斉付与
- ② 班・グループ別の交替制付与
- ③ 年休付与計画表による個人別付与

どのような付与の方法を行うかは労使に委ねられており、労使協定に具体的な付与の方法を記載することになっています。例えば、製造業などで一斉にラインを止めた方が効率的な場合には、①の方法が合致します。

◆計画的付与の運用上の留意点

[対象者の決定]

育児休業や産前産後休業を取得することがわかっている従業員や、定年等あらかじめ退職することがわかっている従業員は、休業日や退職日以降の日が計画的付与日になる可能性があります。計画的付与の対象者は労使協定で定めることができ、このような従業員はあらかじめ計画的付与の対象から外しておくといでしょう。

[年休が少ない従業員への対応]

計画的付与の方法①のように企業や事業場全体の休業による一斉付与の場合には、新規採用者等で計画的付与日において未だ年休が付与されていない従業員が発生することがあります。計画的付与日に休ませることについて無給の欠勤扱いとすることはできませんので、一斉の休業日については以下のいずれかの方法で対応する必要があります。

- ・特別休暇(有給)とする
- ・休業手当として平均賃金の60%以上を支払う

計画的付与を5日以上とすることで、年休の取得率が向上することが見込まれ、取得の義務化を強力に推進することができます。ただし、新たに計画的付与制度を導入した場合、年休を希望する日に取得したい従業員にとって、自由に取得できる日数が少なくなるため、不満を抱きやすいという課題も存在します。制度導入時には労使で十分議論するとともに、一度に5日を付与日とするのではなく、1~2日から始めるといった工夫をしてもよいかもしれません。

<編集後記>水道管工事のでこぼこアスファルトに足を取られて転倒、両膝を擦りむき、右足首は大きく捻って象のように腫れ上がりました。ようやく治まったかと思ったら、些細な動作で腰をぎっくり。年始早々波乱の幕開けとなりました。運動不足は自覚していて、時々動画を見ながらのヨガで体を伸ばすなど気を付けているのですが、まだまだ足りないようですね。ちょっとしたことで体の不調は、仕事にも気持ちにも支障を来たします。健康第一を改めて痛感しました。適度な運動を習慣付けたいと思いますが、温かくなってからでしょうか?特定社会保険労務士 人見 亜希子