

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

●5月のお仕事カレンダー

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]

17日

- 特別農業所得者の承認申請[税務署]

31日

- 軽自動車税(種別割)納付 [市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

●TOPICS

●雇用調整助成金の特例措置の段階的縮減

現行の特例措置は2021年4月末までとされており、5月以降は、1人あたりの上限日額や助成率が段階的に縮減される予定です。これ以外に地域や業況によって特例措置が適用される場合もありますので、詳しくは厚生労働省のホームページで情報を確認するようにしましょう。

【参考リンク】:厚生労働省「雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)」

●5月のアクション

【1】障害者雇用納付金の申告

2020年4月から2021年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。新型コロナウイルス感染症により休業があった場合の取扱いなどがQ&Aに記載されていますので、事前に確認しておきましょう。

【参考リンク】:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金」

【2】賞与決定までの準備

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行きましょう。

【3】住民税の改定対応

来月は特別徴収を行う住民税の改定月です。今月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ(住民税の額)を変更しておきましょう。

●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。

◆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く、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回のみの取得です。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。

◆社会保険関係の改正

上記の変更に伴い、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。

●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。

◆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。

◆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取り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。

●大学生の就職内定率が 10 年ぶりに悪化

◆2月時点の就職内定率は？

厚生労働省と文部科学省は、2月1日現在の「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況」を公表し、大学生の就職内定率は 89.5%(前年同期比 2.8 ポイント減)でした。昨年の同時期の就職内定率は過去最高の 92.3%でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大影響で5年ぶりに9割を切りました。また、2011 年以来 10 年ぶりに前年同期比を下回りました。

なお、同調査の昨年 10 月1日時点の就職内定率は 69.8%(同 7.0 ポイント減)、昨年 12 月1日時点では 82.2%(同 4.9 ポイント減)でしたので、減少幅は縮まったことになります。

◆高校生の内定率は？

なお、文部科学省の調査結果によると、1月末時点の令和2年度高校卒業予定者の就職内定率は過去最高の 93.4%(前年同比 1.4 ポイント増)でした。しかし、就職希望者数が前年よりも 11.3%減少していることから、現在の経済状況を鑑みて進学に切り替えた生徒が増えたことが考えられます。そのため、同省は「決して就職状況がよくなっているわけではない」と分析しています。

◆今後もコロナの影響を懸念

昨年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、企業説明会の中止やオンライン面接への移行等で採用活動に混乱が生じました。また、業種によっては採用の抑制や中止をする企業が相次ぎました。

すでに来春卒業予定の新卒就職活動は始まっていますが、コロナ禍での変化に対応した採用活動を行うこ

とがより良い人材の獲得につながると考えられます。

【厚生労働省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況(2月1日現在)」】

⇒ <https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000752873.pdf>

【文部科学省「令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況

(令和3年1月末現在)に関する調査」について】

⇒ https://www.mext.go.jp/content/20210319-mext_jidou01-000013365_2.pdf

●「最低賃金引上げの影響に関する調査」の集計結果(商工会議所)より

日本商工会議所ならびに東京商工会議所から「最低賃金引上げの影響に関する調査」の結果が公表されました。

この調査は、最低賃金について、2016年から2019年まで4年連続で3%台の大幅な引上げが行われてきたことを踏まえ、コロナ禍における中小企業の負担感や経営への影響等を把握し、今後の要望活動に活かしていくために実施されたものです。

具体的には、2021年2月1日～22日までに全国の中小企業6,007社を対象に調査が行われ、3,001社から回答が得られました(回答率:50.0%)。調査結果のポイントは以下のとおりです。

- 昨年の最低賃金の全国加重平均額は、コロナ禍による厳しい経済情勢が考慮され、1円の引上げにとどまったが、2016年から2019年まで4年連続で3%台(25円～27円)の大幅な引上げが行われてきた。
- こうした経緯を踏まえ、現在の最低賃金額の負担感について聞いたところ、「負担になっている」「大いに負担になっている」「多少負担になっている」の合計と回答した企業の割合は過半数に達した(55.0%)。
- 業種別でみると、特に、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」では、「負担になっている」と回答した企業の割合は8割に達した(82.0%)。
- また、現在の最低賃金額の経営への影響について聞いたところ、「影響があった」「大いに影響があった」「多少は影響があった」の合計と回答した企業の割合は4割に達した(43.9%)。
- 最低賃金額を全国で一元化すべきとの論調に対する考えについて、「反対」「反対である」「どちらかと言うと反対である」の合計と回答した企業の割合は約8割に達した(78.0%)。目安ランク別でみると、Dランク(青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)の企業において、「反対」と回答した企業の割合が83.9%と最も高かった。
- 仮に、今年、最低賃金が30円の引上げとなった場合の経営への影響について聞いたところ、「影響がある」と回答した企業の割合は6割に達した(63.4%)。
- 「影響がある」と回答した企業に対して対応策を聞いたところ、「設備投資の抑制等」(42.1%)が最も多く、次いで、「一時金を削減する」(28.4%)、「非正規社員の採用を抑制する」(24.9%)との回答が多かった。
- したがって、最低賃金の大幅な引上げは、設備投資による生産性向上の阻害要因になることに加え、賃金増に必ずしも直結しないことや採用の抑制につながることがうかがえる。



<編集後記> 3度目となる緊急事態宣言が発令されました。1月の宣言時は飲食店だけでしたが、今回は百貨店、大型商業施設、映画館、テーマパークなど、休業の対象が広がりました。それこそ、このような緊急事態に能天気なことを言うと不謹慎かもしれませんが、大型連休を目前にまだどこにも行けないのか…と気持ちが塞ぎます。コロナ禍も1年を超え、先行きの見えない状況に、人の精神も世の中の経済もどこまで持ち堪えるかと不安、いえ、行き場のない不満は大きくなるばかりです。できることは人の流れを止めるだけ?ワクチンはいつ?ただただ、1日も早い終息を願うばかりです。 特定社会保険労務士 人見 亜希子