



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F  
 TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035  
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F  
 TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040  
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)  
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



新型コロナウイルスの感染症対策として、テレワークが一気に普及しました。パーソルプロセス&テクノロジー(株)の「テレワークに関する意識・実態調査」によると、「ほぼ在宅」、テレワークと出社を組み合わせた「ハイブリッドワーク」、「ほぼ出社」の中で、①効率的に仕事ができているか、②会社に対して愛着・信頼を感じているか、③社内の同僚・先輩・上司との円滑なコミュニケーションが取れているかの問いについて、いずれも「ハイブリッドワーク」の人が最も肯定的でした。在宅勤務者自身がテレワークにより生産性が上がったと感じる割合は58.4%となっています。その理由の上位は、①「集中して作業する時間がとりやすくなった」65.5%、②「移動の時間が減った」63.2%、③「自分の裁量で仕事を進められるようになった」43.7%となっています。一方、管理職は、部下がテレワークをすることによって生産性が下がったと感じる割合は55.8%となっています。その理由の上位は、①「社内の同僚や後輩、上司と円滑なコミュニケーションが取りづらい」52.2%、②「テレワークで働く環境(仕事場)が整っていない」41.8%、③「仕事を進めるうえでの確認などが非対面なので難しい」40.3%となっています。業種・業態によっては、ニューノーマルと言われる新しい働き方が定着しそうです。

地域別最低賃金が改定、発効しました

◆コロナの影響で引上げ額の目安が示されず

10月1日から、令和2年度の地域別最低賃金額が改定、発効しました。今年度は新型コロナウイルスによる経済・雇用への影響を踏まえ、中央最低賃金審議会は「引上げ額の目安を示すことは困難であり、**現行水準を維持することが適当**」と答申し、引上げ額の目安が示されず各都道府県の地方最低賃金審議会での判断に委ねられることになりました。

◆全国の最低賃金の状況

今年度の地域別最低賃金は、7都道府県(北海道、東京都、静岡県、京都府、大阪府、広島県、山口県)が改定をせずに「据え置き」となり、その他の地域も1円から3円の引上げにとどまりました。全国加重平均は902円で前年度より1円の引上げとなりました(兵庫県では**1円引き上げの900円に変更**、大阪府は前述のとおり、据え置きの964円)。

また、最低賃金が最も高い東京都(1,013円)と最も低い地域(秋田県、鳥取県、島根県、高知県、佐賀県、大分県、沖縄県の7県(792円))の金額差は221円(昨年度は223円)でした。地域間格差は若干縮まりましたが、依然として深刻な問題となっています。

◆「早期の全国加重平均1,000円」を掲げていたが

日本の最低賃金は他の先進国よりも低く、安倍内閣で

は年3%の引上げを明言し、昨年度は初めて1,000円を越す都県が誕生しました。また、早期の全国加重平均1,000円への引上げを目標に掲げていましたが、新型コロナウイルスの感染拡大によって雇用が落ち込み、引上げにブレーキがかかってしまいました。

コロナショックが続く中、菅内閣に政権が変わり今後の最低賃金の引上げにどのように対応するかが注目されます。

約9割の企業で採用活動にウェブを活用

◆大手では令和2年度も多くの企業で採用活動を実施

経団連が先月15日、会員企業に対して実施した「2021年度入社対象新卒採用活動に関するアンケート結果ーコロナ禍における採用活動の状況と今後の見込みー」を公表しました。調査対象は全会員企業1,448社で、このうち442社から回答があったものを集計したものです。

令和2年度は、新型コロナウイルスの感染拡大により、多くの企業で業績の不透明感が増していますが、2年度新卒採用活動の実施状況は「実施した・実施予定」が95.9%で、ほとんどの企業が何らかのかたちで採用活動を行っていることがわかりました。

◆広報活動・選考活動への新型コロナウイルスの影響

広報活動への影響では、「企業説明会等の中止」をした企業が90.1%、「合同企業説明会への参加取りやめ」をした企業が72.6%あったのに対し、「**ウェブによる企業説明会等の実施**」をした企業は**88.4%**にのぼりました。



た。また、**ウェブの活用により、遠方の学生がアプローチしやすいと考えている企業が多い**一方、学生の企業理解や動機形成が進みにくいと考えている企業が多いこともわかりました。

また、**ウェブ面接を実施した企業は92.9%**で、63.8%の企業が「最終面接を含め全ての面接で実施」と答えており、「最終面接を除いて実施」が17.3%、「1次面接のみ実施」は7.1%にとどまりました。また、ウェブ面接は対面と比べて評価が難しいとした企業は62.7%で、「対面と変わらない」と回答した企業は27.4%、「対面より評価しやすい」という回答はわずか0.7%でした。

ウェブ面接のメリットとしては、「**遠方でハンディのある学生に対して有効**」(96.4%)、「**交通費の支給などコストが減少**」(81.4%)、「**スケジュールの調整がしやすい**」(74.0%)、デメリットとしては、「**細やかな表情等が把握しにくい**」(83.7%)、「**通信環境を担保する必要がある**」(75.8%)などの回答が多くみられました。

#### ◆採用人数への影響

採用計画の人数については、約8割の企業が「当初計画どおり」と回答しましたが、採用計画の人数を減らした企業が2割弱ありました。人数を見直した理由については、「**新型コロナウイルスによる業績への影響**」と回答した企業が7割超でした。

大手企業の調査結果ではありますが、新型コロナウイルスの先が見通せないなか、**ウェブを活用した採用活動は、中小企業でもいっそう進んでいく**とみられます。企業紹介映像の作成・公開やウェブ面接など、これまでは縁がないと考えられていた企業でも、真剣に取り組んでいく必要がありそうです。

### 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が可能に

#### ◆「子の看護休暇」制度

育児介護休業法により、**小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日**（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）**を限度として、子の看護休暇を取得**することができます。

なお、取得できる労働者として、日々雇い入れられる労働者が除かれるほか、一定の労働者を労使協定で対象外とすることができます。

#### ◆「介護休暇」制度

育児介護休業法により、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることによ

り、1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。取得できる労働者の要件は、子の看護休暇と同じです

#### ◆令和3年1月からの変更点

子の看護休暇・介護休暇の取得単位は、1日単位または半日単位（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定により異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日）とされていますが、**令和3年1月1日より、1時間単位での取得が可能**となります。

また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者には、半日単位での取得をさせなくてもよいこととされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得ができることとなります。

以上のような変更に対して、会社側は、**育児介護休業規程の見直しが必要**となります。さらに、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得は、原則始業時間もしくは終業時間に連続するかたちで取得させればよいこととされていますが、厚生労働省では法を上回る措置として、いわゆる「中抜け」を認める制度とすることを求めています。規程の見直しにあたっては、中抜けを認めることとすることかどうかの検討が必要です。

また、時間単位取得が困難な業務がある場合は、労使協定により、その業務に従事する労働者を対象労働者から除外することができるため、該当する業務がある場合は、**労使協定の締結も必要**となります。対応等に不安がある場合は速やかに専門家に相談しましょう。



#### 新型コロナウイルス感染症 労務対応ガイドブック

感染症対応において会社が考えるべき問題についてまとめたこちらの小冊子について多くの反響をいただいております。詳しいご案内、お申し込みは別紙をご参照いただきますよう、お願いいたします。

#### <事務所からのご案内>

##### ■ 同一労働同一賃金相談会

11/17（火）、11/25（水）は「**同一労働同一賃金対応相談会**」を行います。最近、この問題に関わる重要な判決がいくつか出ました。そして中小企業でも来年4月から制度の適用が開始します。今後、具体的にどうしていけばいいのか、対応をご検討の場合は是非ご相談ください。