



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

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>



新年おめでとうございます。昨年はお世話になり、ありがとうございました。

昨年は新型コロナウイルス感染症に振り回された1年でした。事業活動や働き方の見直しなど今後の経営の在り方を考える1年でもありました。さて、本年1月1日からは「子の看護休暇・介護休暇」を時間単位で取得できることになり、育児・介護休業規程の変更が必要になります。また、本年4月1日から同一労働同一賃金が中小企業にも適用されます。昨年10月に同一労働同一賃金に関する最高裁判決が言い渡され、同一労働同一賃金の対する関心が高まっています。各種の手当てや福利厚生面などの変更が必要となる企業が多数あります。当然、就業規則・賃金規程の改定が必要となります。さらに、4月1日からは70歳までの就労機会の確保が、企業規模に関係なく、努力義務化されます。

行政手続きでの押印や署名の廃止が進んでいます。人事労務分野でも官公署への届出における押印の廃止が順次進められています。すでに社会保険関係では、健康保険や厚生年金保険の手続きは、押印での届け出のほかに事業主の署名で押印を省略できることとなっています。労働基準法関係では、「時間労働・休日労働に関する協定届」や「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」など現状は約30種類の様式において押印を求めています。4月1日以降は、それらの様式等について使用者及び労働者の押印欄が削除され、押印や署名が求められない予定です。

雇用調整助成金の今後について

◆2月いっぱいでは現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、**5～6月にリーマンショック時並みの特例とする**の方針が、総合経済対策で表明されています。

また、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

※雇用調整助成金…景気の変動その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた会社が、一時的な休業などを実施し、従業員の雇用を維持した場合に支給される助成金。コロナ対応として、条件の緩和、支給割合・上限金額の増加などの措置が取られていました。

◆3月以降の雇用調整助成金の特例措置はどうなる

参考として**リーマンショック時の主な特例措置の内容**を紹介すると、次のとおりです（実施時期にはばらつきがあります）。

- (1) 助成率：**中小企業 4/5**、大企業 2/3（**コロナ特例措置では最大で中小企業 10/10**、大企業 3/4）
- (2) 生産指標要件：最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5%以上減少（コロナ特例措置では1カ月5%以上減少）
- (3) 対象被保険者：被保険者期間6カ月未満の者も助

成（**コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により雇用保険被保険者でない労働者も助成**）

(4) 支給限度日数：3年300日（コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年100日、3年150日）

◆3月以降は在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。

現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。

◆人手不足企業向けには新たな雇入れ助成も

コロナ禍による離職者等で、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を一定期間試行雇用する事業主に対する賃金助成制度（トライアル雇用助成金）を創設するとともに、紹介予定派遣を通じた正社員化（キャリアアップ助成金）を促進するとされています。

人手不足に悩んでいる企業においては、こうした制度の活用による人材確保も検討してみるのもよいかもしれません。

※雇用調整助成金、その他の助成金に関する情報は最新のものでない可能性があります。最新の情報や、詳細についてはお手数ですが庄司事務所、もしくは各助成金担当窓口等にお問い合わせ下さい。



子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得

◆「子の看護休暇」制度、「介護休暇制度」

小学校就学前の子を養育する従業員（日雇いを除く）については、**負傷し、もしくは病気にかかった子の世話をするために、または予防接種や健康診断を受けさせるために**、対象の子が1人の場合は**1年間に5日**、2人以上の場合は1年間に10日を限度として**子の看護休暇**を取得できます。また、**要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇いを除く）**は、同じく対象の家族が1人の場合**1年に5日**、2人以上の場合は1年間に10日を限度に**介護休暇**を取得できます。

◆1月1日からの変更

これまで、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とされていましたが、今年の1月1日より、**1時間単位での取得が可能**となります。原則、始業時間から、または終業時間まで連続して取得させることとなります。ただし、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。今後はテレワーク等の普及も手伝って、中抜けを認める要求は増えると考えられます。

◆特定の従業員の除外について

これまでは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したが、今回の改正で1時間単位での取得ができることとなります。

また、**労使協定を締結することによって、以下の従業員を除外することが可能**です。

- ①入社6か月未満の従業員
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ③時間単位取得が困難な業務に従事する労働者

◆会社の対応

以上のような変更に対して、会社側は、育児介護休業規程等の見直しが必要となります。**休暇取得時の給与・賞与**計算についてなども決めておく必要があります。除外の必要があれば、労使協定の締結も当然行うことになります。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。

コロナ禍の入社、75%がメリットを実感

◆コロナ禍で入社したメリット

日本能率協会マネジメントセンターが、令和元年～2

年に入社した新入社員と、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員の計1,502名に対し、新入社員の意識と行動、指導者の指導と育成に関するアンケート調査を実施しました。

コロナ禍での入社について、令和2年入社の新入社員258名（有効回答274件）のうち**75.5%が「メリットがあった」と回答**。また、上位3位までのカテゴリーは「1位：研修・教育・自己研鑽」「2位：仕事」「3位：在宅勤務・テレワーク」となり、具体的な記述内容として「周りに人がおらず集中できた」「時間をかけて仕事が見えられた」「リモート推進のメリット、デメリットを先入観なく認識できる」などが挙がりました。

一方で、テレワークにおける課題や不安も顕在化していることがわかりました。具体的には、「職場の人間関係」や「配属先の業務遂行を通じた成長」に関する回答結果が課題や不安として増加しています。これは、テレワークなどによる対面の減少や業務習得に遅れが生じていることなどが影響しているとしています。

◆指導・育成側の実態

新入社員の指導・育成担当者（808名）にも現場におけるコロナ禍の影響を質問。「現場配属時期へ影響があった」「配属後に新人が職場になじめるか不安である」「緊急事態宣言期間中、新人・若手に指導がしにくかった」の回答結果がいずれも60%以上の回答結果となりました。一方で、働き方改革が進む中での「新入社員との関わり方」については「成長につながる仕事であっても、残業をしないことを優先して業務を減らしている

（59.1%）」と回答しています。新人の成長は気になるが、残業時間の削減を優先し、限られた時間の中でのマネジメントや成長支援を指導者側も迫られています。

<事務所からのご案内>

■「子の看護・介護休暇の時間単位取得」、

「同一労働同一賃金」対応の相談会のお知らせ

- ・〇〇手当は同一労働同一賃金に対応できているか？
- ・慶弔休暇が正社員だけの制度になっていないか？
- ・看護・介護休暇の時間単位取得の管理方法は？
- ・看護・介護休業規程や労使協定の見直しは必要か？

といったことなど、気になる点がございましたらお気軽にご利用ください。

日時：1月19日（火）、1月28日（木）

10：00～17：00（1社45分程度）

場所：弊社 神戸事務所または姫路事務所にて

神戸▶神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル 7F

姫路▶姫路市安田4丁目36番地マサミビル 3F