



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 7F
 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>



SDGs（持続可能な開発目標）とは、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、2030年までに達成すべき、持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。「持続可能な世界」を実現するために進むべき道を具体的に示した指標であり、17のゴール・169のターゲットから構成されています。発展途上国のみならず、先進国自身が取り組む普遍的なものであり、積極的に取り組む企業も増えています。SDGsへの取り組みは、人材採用の面にも影響があるようです。就職志望度との関連についての調査があります（株式会社ディスコ「就活生の企業選びとSDGs（持続可能な開発目標）に関する調査結果」）。それによると、SDGsに積極的に取り組んでいることが、その企業への志望度に「影響する」と回答した学生は、「とても影響する（志望度が上がる）」「やや影響する」を合わせて4割を超えており（計41.2%）、就活生の社会貢献への関心の高さがうかがえます。反対に、SDGsに積極的に取り組んでいないことで、その企業への志望度が下がるかどうかも尋ねた結果は、「とても影響する（志望度が下がる）」（5.5%）、「やや影響する」（23.7%）を合わせると、約3割が「影響する」と回答（29.2%）しています。企業が社会貢献に取り組む姿勢とその情報発信によって、就職先としての志望度が変化するようです。

令和2年度監督指導 賃金不払残業の是正結果

◆支払われた割増賃金の平均額 1企業当たり658万円

厚生労働省は、「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）」として、労働基準監督署が監督指導を行い、令和2年度（令和2年4月から令和3年3月まで）に**不払いとなっていた割増賃金**が支払われたもので、支払額が1企業当たり合計100万円以上である事案を取りまとめ公表しました。

これによれば、是正企業数1,062企業（前年度比549企業の減）、対象労働者数は6万5,395人（同1万3,322人の減）で、**支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり658万円、労働者1人当たり11万円**にのぼりました。

◆割増賃金合計額は、前年度比28億5,454万円減

業種別の企業数で比較すると、製造業が215企業（20.2%）、商業が190企業（17.9%）、保健衛生業が125企業（11.8%）と上位を占めています。支払われた割増賃金合計額は69億8,614万円で前年度比28億5,454万円の減と大幅に減少していますが、コロナ禍における様々な影響は当然無視できないところで、今後どのような傾向となるかは引き続き注視する必要があります。

◆改めて労働時間管理の確認を

厚生労働省は、あわせて「賃金不払残業の解消のための取組事例」についても紹介しています。そこでは企業が実施した解消策として、**①代表取締役等からの賃金不**

払残業解消に関するメッセージ（労働時間の正しい記録、未払賃金の申告）の発信、②管理職に対する研修会の実施、③定期的な実態調査等が挙げられています。

厚生労働省では、引き続き賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。企業においても改めて適切な労働時間管理方法や自社の現況については確認したいところです。

くるみん認定を受けた企業に助成金支給

◆くるみん認定制度

内閣府は、10月1日から**くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金**を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法によって創設され、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「**子育てサポート企業**」として、**厚生労働大臣の認定を受ける制度**です。また、より高い基準を満たし継続的な取組みを行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年8月時点でのくるみん認定は3,660社、プラチナくるみん認定は451社となっています。

◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小事業主が助



成を受けることができます。

- ・子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（＝事業主拠出金を納付している事業主）であること
- ・前年度または当年度（助成申請期間まで）において、くるみん認定を受けたこと／前年度の3月31日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること
- ・次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（常時雇用する労働者数300人以下の事業主）であること

くるみん認定については、1回の認定につき1回の助成（50万円／企業）が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和8年度まで**毎年度助成（50万円／企業）**が行われます。

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

傷病手当金の支給期間が改正

◆傷病手当金制度

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

支給期間は、支給を開始した日から**最長1年6カ月**です。この1年6カ月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合の、**復職した期間も含まれます。**

◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、**復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります。**

通算化されることとなった理由は、がん治療など入院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることとなったものです。

新入社員のやりがい意識

◆コロナ禍で新入社員の「やりがい」意識は低下

マイナビが9月30日に発表した、平成30年～令和3年度入社ビジネスパーソンを対象にした「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」の結果によると、新入社員が仕事の「やりがい」を「感じている」

と答えたのは令和2年度入社が70.8%で、**新型コロナウイルス感染拡大前の令和元年度入社（76.4%）より5.6ポイント減少**していることがわかりました。企業側の新入社員の受け入れ態勢が十分に整っていなかったことが、仕事へのやりがいに影響したと考えられるとしています。

◆「仕事のやりがい」や「会社への好感度」に影響

コミュニケーション頻度と仕事のやりがいの影響度・好感度では、「やりがいを感じる」人ほど、上司や先輩社員とのコミュニケーションが「あった（71.4%）」と回答した割合が高く、「やりがいを感じない」人はコミュニケーションが「なかった（77.2%）」という回答が多い結果となりました。会社・部署への好感度も、**コミュニケーションの頻度が高いほど高く、頻度が低いほど下がっている**ことがわかりました。

また、「業務を行ううえで、職場のツールや備品などの業務環境が整っているか」の問いに対しては、「やりがいを感じる」と回答した社員は、業務環境が「整っている」が80.7%と高かったのに対し、「やりがいを感じない」と回答した社員は31.5%と低く、業務環境もやりがいに影響していました。

テレワークの浸透や働き方の多様化が進む中、コミュニケーションの多寡や職場環境の整備は、新入社員定着への重要な課題だと言えるでしょう。

70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって

◆70歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正により、**今年4月から70歳までの就業機会確保が企業の努力義務**となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違う点も考慮に入れる必要がありそうです。

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらい、専門性を生かした業務を継続してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

<事務所からのご案内>

■ 同一労働同一賃金／助成金 相談会

11月は、同一労働同一賃金相談会、助成金相談会を開催いたします。子育て支援を行う会社に対して支給される新しい助成金や、その他育休関連の助成金などご案内いたします。お気軽にご相談ください。