



〒100-0005
千代田区丸の内 1-8-1 丸の内トラストタワーN館 17階
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711
<http://www.akatsuki-sr.jp>

1月

令和3年
第213号

あかつき News



新年のごあいさつ



明けましておめでとうございます。

昨年は新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」と称す）にほぼ振り回された年だったと思います。人の移動・交流が制限される今まで経験したことのない生活を余儀なくされました。今年はコロナの治療法が確立され、安全なワクチンの普及により、早く元の生活が取り戻せる年になるよう願うばかりです。

【テレワークの普及に向けて】

コロナにより働き方として大きくクローズアップされたのが、テレワークです。在宅就労が主ですが、サテライトオフィスの利用などテレワークの活用がより普及した年になりました。緊急事態宣言が出された時IT企業によっては全員、その他の企業でも事務部門を中心にテレワークとなり、首都圏のオフィス街は閑散とした状況になりました。コロナが収まっても、テレワークは定着していくとされています。テレワークの実施にあたり、労働時間管理の在り方や作業環境、業務に対する評価方法等の課題も指摘されており、これらを考慮して厚労省は「テレワークガイドライン」の改定を今年予定しています。今後もテレワークに関する最新の情報を発信していきます。

【同一労働・同一賃金の推進】

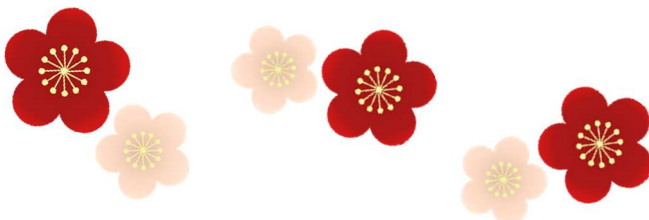
昨年4月より正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する「同一労働・同一賃金」が施行されました。これに基づくガイドラインに例示されていない退職金等について、注目すべき最高裁の判決が昨年10月に出されました。基本的な内容は本ニュースの11月・12月号に述べていますが、今回の判決が法改正前の「その他の事情」の解釈による事例判決で、改正後どのように解釈されるかについては予断の許されない論点が残ったままです。この点について引き続き判例等最新の情報を提供させていただきます。

格差の問題は雇用管理が正規雇用はメンバーシップ型で非正規雇用がジョブ型のため生じたとして、雇用管理システムを西欧のジョブ（職務）型に変更して是正を図るべきとする論調がクローズアップされています。このことの具体的な解説を次号以降掲載していきます。

昨年6月にパワハラ防止法が施行され、事業主にパワハラ防止の方針の明確化・周知啓発・相談体制の整備等が求められています。その他に兼業・副業の補償制度等の見直しなど多岐にわたる労務管理上の変更点が生じています。これらの改正点を踏まえた社内制度の変更や就業規則等の修正をすることも実務的に求められます。

コロナ問題の関連をはじめ、こうした労務管理上の課題の改善・整備に、皆様に寄り添い少しでも役立つよう職員一同努力して参りますので、本年もよろしくお願い申し上げます。

代表社員 小前 和男
社員 内木 和富巳
社員 丸山 富美江
社員 水野 博之
職員 一同



育児休業の社会保険料免除拡大 ～月内 2 週間以上の取得も保険料免除対象へ～

厚生労働省は社会保障審議会（厚労相の諮問機関）の医療保険部会にて育児休業期間中の社会保険料の免除措置について、対象を拡大する見直し案を明らかにしました。同一の月で 2 週間以上の取得があれば、月の途中で復職しても、その月の保険料を免除するとしています。

現行制度では、育児休業を開始した月から、終了日の翌日の前月までについて、社会保険料を免除しており、月末から取得し翌月の月初で復職したケースは免除になる一方で、月初に取得し月中に復職したケースは免除にならずに取得開始日による不公平が生じていました。とくに男性の育休については、約 8 割が 1 カ月以内の短期の取得となっており、取得開始日による影響が大きくなっているのが垣間見えます。

今回の見直し案では、月の末日が育休中である場合に加え、同一の月のなかで 2 週間以上取得している場合も保険料を免除するとし、短期取得で免除になるケースが増加すると予想されます。

また賞与に対する免除措置も見直されます。現行制度は賞与の支払い月の末日に育休を取得していると、賞与の支払いを実際に受けても保険料が全額免除となるため、免除目的で賞与の支払月に短期の育休を取得する労働者がいると指摘されていた。見直し案は連続して 1 カ月を超える育休を取得している被保険者に限るとしています。

～まとめ～



	現行制度	改正後
給与に係る免除	対象月の末日に育児休業中であれば免除	現行制度の対象者の他、同月内に 2 週間以上育児休業を取得した者（月内での復職でも OK）
賞与に係る免除	対象月の末日に育児休業中であれば免除	現行制度を見直し、連続して 1 カ月を超えて育児休業を取得した者に対して免除する

詳細・資料（第 135 回社会保障審議会医療保険部会 資料）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15049.html

『男性の産休』新設へ 育休取得の働きかけ義務化方針

男性の育児休業の取得を進めるため、厚生労働省は企業に対し、労働者に取得を個別に働きかけることを法律で義務付ける方針を固めました。

子どもが生後 8 週までなら、2 週間前までの申請で取れる「男性産休」も新設されます。

取得を後押しする制度を整え、男性が休みたいと言いづらい職場の雰囲気を変える狙いがあります。育休は、子どもが原則 1 歳になるまで男女とも取得できますが、男性の育休取得率は 2019 年度で 7.48%にとどまっており、当初の目標だった 13%（2020 年）と比べて大幅に伸び悩んでいます。政府は少子化大綱でさらに目標値を上げて、2025 年の取得率を 30%とし、同時に制度改正に取り組んできました。

2018 年度の厚労省の委託調査では、取得しなかった男性の 2 割が「職場が取得しづらい雰囲気だった」を理由に挙げました。今も企業には、育休を取れることを労働者に知らせる努力義務はありますが、強制力がありません。職場からの働きかけが「特になかった」と答えた男性が 6 割でした。



厚労省は今回、育休の対象となる労働者に、個別に育休取得を促すことを義務化する方針です。口頭で働きかけたり、取得の意向を確認したりすることなどを想定しています。違反して国の指導に感じなければ、企業名を公表する規定も設けます。個別周知すれば、女性も働き続ける人が増える可能性があります。

通常の育休は取得の 1 か月前までに申請する必要がありますが、妻の産後うつへのリスクも高い子どもの出生直後の男性の育休取得を促すため、生後 8 週までは、2 週間前までの申し出で最大 4 週休める「男性産休」の制度を設けます。2 回までの分割取得が可能で、労使であらかじめ予定を決めた就労も可能とします。

厚労省が 12 月 14 日、労働政策審議会の分科会で提案し、2021 年の通常国会で関連法の改正法案を提出し、2022 年度からの実施を目指します。



産業雇用安定助成金（仮称）の創設が予定されています。

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する「産業雇用安定助成金（仮称）」が創設される予定です。

制度の創設には、第三次補正予算案の成立、厚生労働省令の改正等が必要であり現時点では予定となります。

助成金の対象となる「出向」

- 対象：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。
- 前提：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（出向元事業主）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（出向先事業主）

助成率・助成額

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇を行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇を行っている場合	4/5	2/3
上限額	12000 円/日	12000 円/日

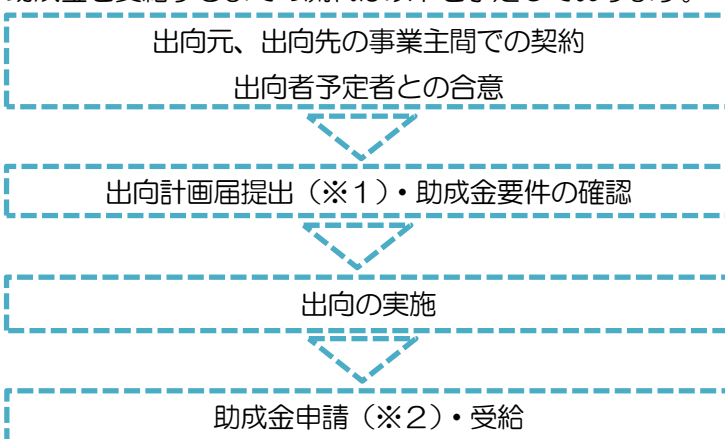
○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるために用意する機器や備品などの出向に要する初期経費の一部を助成します。

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	10 万円/1 人当たり（定額）	
加算額	5 万円/1 人当たり（定額）	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

助成金を受給するまでの流れは以下を予定しております。



※1 出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として出向計画届を作成し、出向開始日の2週間前までに都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。（手続きは出向元事業主が行います）

※2 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに、出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。（手続きは出向元事業主が行います）

またその他にも、コロナ過により雇用過剰となった企業と、人出不足となっている企業とで雇用維持を目的として出向を活用する場合に、出向元企業と出向先企業に出向のマッチングを産業雇用安定センターが無料で支援しています。詳細につきましては下記 URL をご参照ください。

（URL）<http://www.sangyokoyo.or.jp/important/p1ii5q0000002kwp.html>

俳優ら 来年度労災保険適用へ

フリーランスで働く人の保護を強化するため、厚生労働省は昨年12月8日、俳優などの芸能従事者やアニメーターなどのアニメーション制作従事者、柔道整復師として働く個人事業主について、労災保険への加入を認める方針を固めました。

現時点では、建設業の一人親方などが対象の「特別加入制度」を適用していますが、今後、省令の改正手続きを経て来年度に導入します。

政府の統計によると、芸能従事者の人口は約21万8千人、柔道整復師は約7万3千人、アニメーターは業界団体の推計で約1万人いるとされています。厚労省は現時点で、このうち計約1万5千人の特別加入を想定しています。



従業員であり自営業も営む方の雇用保険加入要件が変更になります

これまでは、従業員として勤務しつつ、自営業を営んでいる場合等（自営業を営む場合のほか、他の事業主の下で委任関係に基づきその事務を処理する場合（雇用関係にない法人の役員等である場合）を含む）は、自営業等による収入の方が従業員としての収入より多い場合、雇用保険の被保険者とされていませんでした。

しかし、離職し、同時に自営業等の収入がなくなった際、雇用保険の被保険者でなければ失業給付を受け取ることができません。そのような事態を避けるため、令和3年1月1日より、従業員の方が自営業等の収入があっても、労働条件が雇用保険の適用要件※を満たしている場合、自営業等の収入の金額に関わらず、雇用保険の被保険者となり取得届の提出が必要となります。

※1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、31日以上雇用の見込みがあること。

令和2年12月31日以前から継続して雇用している場合、令和3年1月1日から被保険者となります。

《自営業等を営む方を雇用した場合の雇用保険の適用例》

〈例1〉令和3年1月1日以降に新たに雇用した場合
→ 雇用した時点から被保険者となります。

〈例2〉令和2年12月31日以前から雇用し
令和3年1月1日以降も継続して雇用している場合
→ 令和3年1月1日より被保険者となります。



ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」
〒100-0005 千代田区丸の内 1-8-1
丸の内トラストタワーN館 17階
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711
<http://www.akatsuki-sr.jp>

