

2021年1月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021 新年号 Vol.2101



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【2021年 企業支援メニュー】

- ・労使間トラブル未然防止対策
- ・採用時適性診断サービス
- ・助成金活用診断サービス

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

本年もより充実したサービスを提供し、皆さんが安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。



年頭のごあいさつ



田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士

代表 田中 洋

新年 明けましておめでとうございます。

皆様には、お健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は世界中が新型コロナウイルス（COVID-19）のパンデミックの恐怖に怯えた年となりました。未知のウイルスとの闘いは人類史上何度も繰り返されてきたものですが、まさか自分達はその歴史上の出来事に遭遇するとは思ってもみませんでした。未だ収束が見通せない状況ですが、諸国でワクチン接種も始まりました。効果のあるワクチンであることを願うばかりです。今年の丑年は「我慢（耐える）」を表す年とも言われているそうです。昨年从我慢我慢の日々ですが、もう少し一緒に我慢し、最前線で奮闘している医療関係者や何より自分と周りの人のため、これ以上感染を拡げないためのマスク着用、手洗い、うがい、消毒等の感染予防は引き続き行っていきましょう。

今年は働き方改革の、『同一労働同一賃金』が中小企業にも4月より適用となります。今一度確認し、準備をしておくことが大切です。また健保組合でも電子申請が対応可能となり、税制改正で100名以上の給与支払がある事業所は紙からデータでの届け出が義務付けとなり、「脱ハンコ」も加わり電子化がさらに進んでいく予定です。

本年の弊所企業支援メニューですが、引き続き特例が延長となった雇用調整助成金をはじめとした、各種助成金への対応や、労使間トラブル対策として【労使間トラブルの未然防止対策のご提案】、【採用時の適性診断サービス】、【外国人労働者活用に関する支援】等と、本年もより充実したサービスを提供し、皆様が安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。

丑年は「我慢」を表す年と前述しましたが、「芽が出る（発展の前触れ）」を表す年でもあるようです。この一年が皆様にとって、我慢した後、芽が出る年となりますよう御祈念申し上げ、新年の御挨拶といたします。



新・人事マネジメント戦略



看護休暇・介護休暇の時間単位取得が開始に！
～育児・介護休業法の改正～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

育児・介護休業法が改正となり、1月1日より施行となりました。
育児や介護を行う労働者が、看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、時間単位の取得が認められます。



看護休暇と介護休暇…??

今回の改正で変更となったのは、「子の看護休暇」と「介護休暇」です。育児休業、介護休業については従来そのままとなります。

子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下「子の看護休暇」という）を取得することができる（育児介護休業法第16条の2）。



介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあつては10労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という）を取得することができる（育児介護休業法第16条の5）。

看護休暇、介護休暇の年度については、事業主が特段の定めをする場合を除いて、4/1～3/31となっています。どちらもあまり取得実績がない企業が多いかもしれません。なぜかと言うと、どちらも『休暇（休み）を取得させるのは義務だけど、無給でも良い』となっており、多くが無給です。このため、有給休暇がある労働者は有給休暇取得を優先させることが多いからです。

今までは一日もしくは半日単位での取得となっており、さらに1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は対象外でした。これが、時間単位での取得が可能となり、所定労働時間が4時間以下の労働者も取得出来るように改正されました。

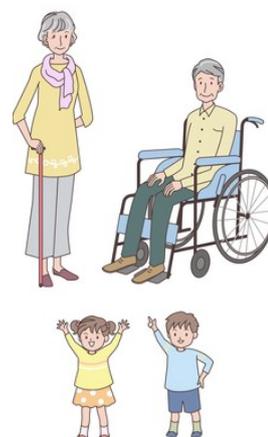
ただし、以下の労働者については労使協定で除外することが出来ます。

1. 雇用期間が6ヶ月未満の労働者
2. 週の所定労働日数が2日以下の労働者
3. 時間単位で看護休暇、介護休暇を取得することが困難であると認められる業務に従事する労働者（ただし、この場合でも1日単位での取得は可能です）
 - 《例》・国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等
 - ・長時間の移動を要する遠隔地で行う業務等で、時間単位の休暇の取得後や取得前の勤務時間では処理することが困難な業務
 - ・流れ作業方式や交代制勤務による業務であって、時間単位の休暇の取得者を勤務体制に組み込むことによって業務遂行することが困難な業務

勤務途中での休暇はできる…？！

就業時間中に休暇を取得し、また就業に戻って再び勤務するいわゆる「中抜け」については、法律上は原則「なし」となっています。このため始業、または終業の時間にくっつけて取得することが考えられ、これは半日単位での取得と同じです。ただし、指針では中抜けでの取得を認めることができるよう企業側に配慮を求めています。

また、もともと中抜けを認めていた場合は、この改正にあわせて中抜けなしとすることは不利益な労働条件変更となるため注意が必要です。



両立支援等助成金

法的には無給の看護休暇・介護休暇ですが、有給での看護休暇や介護休暇制度を導入し、実際に取得した労働者が出た場合など要件を満たした場合には、「両立支援等助成金」が申請できます。

職場復帰後支援コースでは、制度導入時に285,000円（一度のみ）、制度利用時に1,000円×利用時間（1年度200時間を上限とし、最初の支給申請から3年以内に5人）、介護離職防止支援コースでは、1人利用につき285,000円（1年度5人まで）など…。

今回の改正の背景としては、女性活躍推進のため、子育てと仕事の両立についてさらに柔軟に対応するためと、介護離職防止があります。特に近年増加している認知介護の場合、突発的な対応を余儀なくされることもあり、さらに症状の変化に応じたケアプランの見直しや相談を行うことが必要不可欠ですが、こうした相談は1日や半日まで要しないことも多く、時間単位の取得の必要性が検討され、今回の改正となりました。

くるみんマーク、えるぼしマーク…??

今回の改正のように、政府は女性活躍推進や育児・介護離職防止のため、様々な施策を今後も打ち出していくと予想されますが、現在も労働環境改善に努めている企業を認定する制度があります。それが、『くるみん認定』と『えるぼし認定』です。



くるみん認定・プラチナくるみん認定

次世代育成支援対策推進法により、常時雇用する労働者が101人以上の企業は「一般事業主行動計画」を策定し、外部へ公表、労働者へ周知、労働局への届出が義務となっています（100人以下の企業は努力義務）。

この行動計画に定めた目標を達成したなど、一定の基準を満たした企業は申請することにより、くるみん認定を受けることができます。令和2年11月末時点で約3,476社が認定を受けています。

くるみん認定を受けると、くるみんマークを名刺やHP等に使用することができ、社内にも、求人の際にも子育てサポート企業としてアピールすることが出来ます。また、総合評価落札方式や企画競争により公共調達を実施する場合に加点評価等があります。

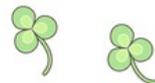
くるみん認定を受けた企業が、さらに高い水準の取り組みを行い、一定の基準を満たすと、『プラチナくるみん認定』を受けることが出来ます。

行動計画は、企業それぞれの現状やニーズを把握し、それを踏まえて策定するものですが、認定には一定の基準があり、なかなか高いハードルとなっています。



- ・計画期間中、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること
 - ・計画期間中、女性従業員の育児休業等取得率が70%以上であることなど
- ※それぞれ労働者300人以下の場合は特例あり

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定



女性活躍推進法により、301人以上の企業は「一般事業主行動計画」を策定し、外部へ公表、労働者へ周知、労働局への届出が義務となっています（令和4年4月1日より101人以上の企業へ拡大予定）。

くるみん認定と同じく、行動計画に定めた目標を達成したなど、一定の基準を満たした企業は申請することにより、『えるぼし認定』を受けることができます。令和2年11月末時点で約1,181社が認定を受けています。また、さらに高い水準の取り組み、基準を満たすと、『プラチナえるぼし認定』が受けられます。

こちらもくるみん認定と同じく、えるぼしマークを企業PRに使用することができます。また、公共調達の加点評価のほか、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用できます。

認定には、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があり、全ての項目を満たせば3つ星、3~4項目を満たせば2つ星、1~2項目だと1つ星の認定となります。

今回の育児介護休業法の改正にあわせ、さらなる労働環境の整備を行い、『くるみん認定』、『えるぼし認定』を受けてみることを検討されてみてはいかがでしょうか。

返済不要の公的助成金活用診断サービス受付中 www.sr-tanakaoffice.com

I NFORMATION

2021年1月の人事・総務カレンダー

■源泉所得税の納付（納期特例の適用を受けている場合を含む）

「納期の特例」の承認を受けている源泉徴収義務者が7月から12月までの間に支払った給与等及び退職手

当等から徴収した源泉所得税の納期限は、**1月20日（水）**となっています。

■償却資産申告書作成と提出・各種法定調書・合計表の作成と税務署への提出

■給与支払報告書・総括表の作成と市区町村への提出

「給与支払報告書」とは会社が年末調整後に、社員の給与額や保険料の控除額について、その社員が住んでいる市区町村に届け出る書類のことで、その年1月から12月までに給与を支払ったすべての人（アルバイトや年の途中で入社又は退職した人も含む）について作成し翌年の1月31日までに各市区町村に提出するものです。



Current Topics

★上場企業の早期・希望退職者募集が90社に！

昨年12月7日までの上場企業「早期・希望退職」の募集社数が90社となったことを、東京商工リサーチが発表。募集社数はリーマン・ショック直後の2009年に次ぐ高水準。業種別では、アパレル・繊維製品が17社で最多となり、外食は7社など。募集人数は、1,000人超えは2社でしたが全体で1万7,697人となりました。

さらに今年に募集を開始する上場企業はすでに、近畿日本ツーリスト各社の親会社であるKNT-CT ホールディングス、藤田観光のサービス業2社を含む、9社（募集人数は判明分だけで1,950人）が判明しています。

★新規学卒者の初任給決定判断は、「世間相場が多い?!」経団連等調査（ご参考）

経団連と東京経営者協会が2020年3月卒の「新規学卒者決定初任給調査結果」の概要を発表。初任給決定にあたって最も考慮した判断要因は「世間相場」が27.8%で最も多く、次いで「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値」(25.1%)でした。このほか、初任給を前年から引き上げたと回答した企業は42.6%で、前年比14.6ポイント低下ながら7年連続して40%超の水準、前年の初任給を据え置いた企業は57.4%で前年比15.0ポイント増加。学歴別の初任給水準（全産業）は、大学卒事務系が218,472円、大学卒技術系が217,864円、高校卒事務系が171,955円、高校卒技術系が173,939円、高校卒現場系が172,080円となっています。

■編集後記

緊急事態宣言からの自粛生活、オリンピックは延期され、マスクが欠かせない日常…、まさに「普通の生活」が根底から揺るがされた昨年でした。果たして今年、東京オリンピックは開催されるのでしょうか？開催してもしなくても、物議を醸しそうです。ただ今は、新型コロナという嵐が過ぎ去っていくことを祈るばかりです。

雇用面でも厳しい状況となっている業界はまだ多く、雇用調整助成金も毎月のように申請をしています。特例は今のところ2月までです。今後については動向を注視したいと思います。

大変な日々は続きますが、今年一年が皆様にとって、何よりも健康で大切な年となりますようご祈念いたします。

田中社会保険事務所だより Vol.2101

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2021年1月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp