



社会保険労務士 朝比奈事務所NEWS

ご連絡先：〒102-0074
東京都千代田区九段南3-5-11 スクエア九段ビルディング5F
電話：03-5212-2192 FAX：03-5212-2299
e-mail:officeasahina@sr-asahina.jp
URL:<http://www.sr-asahina.jp>



令和3年度の最低賃金の改定と賃金引上げに向けた支援策

◆過去最大の全国一律28円引上げ
10月1日から、地域別最低賃金額(時給)が改定、順次適用されます。今年度の最低賃金は、全国加重平均が昨年より28円増え930円(前年同期比3.1%増)となり、過去最大の引上げ幅となりました。

昨年度の中央最低賃金審議会の答申では、新型コロナウイルスの影響により「現行水準を維持することが適当」とし、引上げの目安額が示されませんでした。今年度は政府が目標として掲げている「年3%の引上げ、早期に加重平均1,000円」を考慮し、全国一律28円の引上げの目安を公表しました。

◆全国の最低賃金の状況は？

地域別の最低賃金額では、最高額は東京都の1,041円、最低額は高知県と沖縄県の820円で、その金額差は221円と、昨年と変わりませんでした。しかし、目安額の28円に4円上積みし32円引き上げた島根県(824円)のほか、6県が目安額以上を上積みしたため、割合で見ると地域間の賃金格差は縮まったこととなります。また、今年度初めて、全国で800円を超えました。

◆最低賃金引上げに向けた支援策

厚生労働省は経済産業省と連携し、コロナ禍における最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業や小規模事業者に対し、以下の賃金引上げに向けた生産性向上等の支援を実施しています。

○雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和3年10月から12月までの3か月間の休業については、休業規模要件(1/40以上)を問わず支給

○業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにか

かった経費の一部を助成
・働き方改革推進支援助成金
生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成

その他、厚生労働省のホームページから「生産性向上のヒント集」「中小企業・小規模事業者への支援施策紹介マニュアル」をダウンロードすることができます。
【厚生労働省「令和3年度地域別最低賃金改定状況」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_ju_n/minimuchiran/

【厚生労働省「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_ju_n/zigyonushi/shienjigyou/index.html

「小学校休業等対応助成金・支援金」が再開されます

感染症対策においてワクチン接種が進んではいるものの、8月には感染拡大の勢いが止まらず、若年層(10代)におけるクラスター発生も耳にするようになってきました。そのような傾向もあり、令和2年度に実施されていた「小学校休業等対応助成金・支援金」制度が8月に遡って再開される予定です。

◆「小学校休業等対応助成金・支援金」制度の対象

【支給対象者】
・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く。)を取得させた事業主
・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者

【対象となる子ども】

① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等(*)に通う子ども

*小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児

童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

② 下記i)～iii)のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども

i) 新型コロナウイルスに感染した子ども

ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども

iii) 医療的ケアが日常的に必要な子どもまたは新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

【対象となる休暇期間】

令和3年8月1日以降12月31日までに取得した休暇

*令和3年7月31日までに取得した休暇については、「両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」の対象。

◆労働者からの申請

事業主が休業させたとする扱いに同意することを条件に、労働者が直接申請することも可能となる予定です(令和2年度と同じ)。

【厚生労働省「小学校休業等に伴う保護者の休暇取得支援について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20912.html

令和2年度 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

◆監督指導の実施事業場数と監督指導の主な内容

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果を公表しました。これによると、対象となった24,042事業場のうち、8,904事業場(37.0%)で違法な時間外労働が確認されました。このうち実際に1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、2,982事業場(違法な時間外労働があったもののうち33.5%)でした。

また、賃金不払残業があったものは1,551事業場(6.5%)、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものは4,628事業場(19.2%)となっています。

◆主な健康障害防止に関する指導の状況

健康障害防止に関する指導の状況(健康障害防止のため指導票を交付した事業場)としては、①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したものが9,676事業場(40.2%)、②労働時間の把握が不適正なため指導したものが4,301事業場(17.9%)となっています。

②の指導事項の中では、「始業・終業時刻の確認・記録」(2,609事業場)のほかに、自己申告制による場合の「実態調査の実施」(1,806事業場)の数が目立っています。

◆労働時間の管理方法の内訳

監督指導を実施した事業場において労働時間の管理方法を確認したところ、「使用者自ら現認」が2,109事業場、「タイムカードを基礎」が9,088事業場、「ICカード、IDカードを基礎」が4,497事業場、「PCの使用時間の記録を基礎」が1,680事業場、「自己申告制」が7,126事業場でした。自己申告制を採用している企業は多いようですが、指導事項をみても管理が不十分な企業も少なくないことがわかります。各企業でも労働時間の管理方法についてはあらためて確認したいところです。

【厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20409.html

健康保険の被保険者証 保険者から被保険者に直接交付可能に

◆改正の趣旨

健康保険制度における被保険者証等については、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者に交付すること等が義務付けられていますが、テレワークの普及等に対応した柔軟な事務手続を可能とするため、保険者が支障がないと認めるときは、保険者から被保険者に対して被保険者証等を直接交付すること等が可能となります(10月1日から)。

◆主な改正点

① 被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができることとされます。

② 被保険者証の情報を訂正した場合における被保険者証の返付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。

③ 被保険者証の再交付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。

④ 被保険者証の検認又は更新等を行った場合における被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができることとされます。

⑤ 高齢受給者証、特定疾病療養受療証、限度額適用認定証及び限度額適用・標準負担額減額認定証の交付方法等について、①～④に準じた改正が行われます。

◆被保険者証等の返納については、事業主を経由を省略できない

厚生労働省のQ&Aによると、被保険者証等の返納については、事業主を経由を省略できません。被保険者が資格を喪失したときは、これまでと同様に、事業主は遅滞なく被保険者証を回収して保険者に返納しなければなりません。詳しくは下記をご覧ください。

【厚生労働省「健康保険法施行規則及び船員保険法施行規則の一部を改正する省令の施行について」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0020.pdf>

【厚生労働省「被保険者証等の直接交付に関するQ&A」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0030.pdf>

コロナでわかった不要なもの コロナの影響はいつまで？

◆86%が働き方・制度を変え

エン・ジャパン株式会社が実施した「コロナ禍でわかった無くてよかったもの、必要になったもの」に関するアンケート

調査(655社の人事担当者が回答)で、新型コロナウイルスの影響による働き方・社内制度の変更などの対応を尋ねたところ、86%が対応をしたと回答しました。

実施率が50%以上の施策を見ると、「社員が大勢集まる会議やイベントの禁止」(78%)、「テレワーク・在宅勤務の導入」(72%)、「オンライン会議システムの導入」(62%)、「時差出勤の導入」(60%)、「訪問営業の自粛、オンライン化」(53%)、「出張の禁止・自粛」(53%)、「採用選考のオンライン化」(50%)となっている。

◆コロナで不要と気付いたもの

また、「コロナ対応によってわかった、無くてよかったもの」については、多い順に「対面での会議」(45%)、「社内イベント」(25%)、「定時勤務」(23%)、「押印(ハンコ文化)」(21%)、「書類での申請」(19%)などの回答があります。

新型コロナ対応2年目となり、様々なものがオンライン化されています。リモート会議などもすっかり常識の範囲になっているようですので、使い方のルール等もまとめておいたほうがよいでしょう。

一方で、ネットワーク頼みのツールであるがゆえ、ネットワークに障害があった場合にどうするか、ということもこれまで以上に考えておく必要があるでしょう。

◆コロナ影響いつまで

この調査では、新型コロナによる企業活動への影響がいつまで続くかと考えるかについても訪ねています。その結果は、「～2022年3月」(38%)が一番多い回答でしたが、「2022年度内まで」(41%)とする企業も多いようです。

海外では企業活動が再開しはじめているところもあります。国内企業でも本格的に動き出すところもあるのではないのでしょうか。自社の制度や規程も新しい段階に向けて、一度見直しておく必要があるでしょう。

【エン・ジャパン「「コロナ禍でわかった、無くてよかったもの」調査」】

<https://corp-en-japan.com/newsrelease/2021/27201.html>