


社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

 URL: www.sr-sophia.com

◆労働・社会保険関係事務・相談

◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂

◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

気になる同一労働同一賃金の取組みと賃金の動向について

2020年4月1日より大企業と労働者派遣について適用され、中小企業は2021年4月から適用となる「同一労働同一賃金」。

同一企業における、いわゆる正社員と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイマー、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指し、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

また、非正規社員から求めがあった場合に、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主が説明すること、また説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしないことが義務付けられます。

11月6日の閣議に提出された「令和2年度 年次経済財政報告」の第2章にて、同一労働同一賃金の取組みや影響に関する内容がまとめられているので、一部を紹介します。

待遇の違いについて、「業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない」と回答したパートタイマー・有期雇用労働者の割合は、「賞与」37.0%、「定期的な昇給」26.6%、「退職金」23.3%、「人事評価・考課」12.7%となっています。

一方、取組みの実施率は、「業務内容の明確化」35.2%、「給与体系の見直し」34.0%、「諸手当の見直し」31.3%、「福利厚生制度の見直し」21.2%、「人事評価の一本化等」17.7%となっています。また、企業が課題と感じていることは、「費用がかさむ」30.4%、「取り組むべき内容が不明確」19.5%、「社内慣行や風習を変える事が難しい」18.7%、「効果的な対応策がない、分からない」16.5%、「業務の柔軟な調整」16.1%となっています。

厚生労働省のキャリアアップ助成金は、キャリアアップ計画を提出して6つのコースから選んで非正規社員の待遇改善等を行う場合に、費用の助成が受けられます。近年、「同一労働同一賃金」に向けて対応を進める企業で多く利用されていますが、申請が適正になされず不正受給と判断されると、支給取消しやペナルティが課されるだけでなく企業名が公表されます。

助成金の利用も含めた「同一労働同一賃金」への対応については、弊社担当までご相談ください。

テレワークに対応できる体制整備は必然！？

緊急事態宣言から半年後における企業のテレワークの状況等が調査により明らかになりました。人事・総務担当者1,200名を対象にした「緊急事態宣言から半年後の企業テレワーク実態調査」によると、緊急事態宣言下でテレワークを導入した企業のうち82%がテレワークを継続しています。そのうち42%が全社的に

継続、40%が一部の部署のみ継続しているとのことです。テレワークを継続している企業の半数以上で出社日は設定せず個人の裁量にゆだねられているとのことです。出社日を決めている場合は、週3日出社としている企業が最も多いようです。調査では、今後の働き方については、「テレワークの導入、継続予定」が53%との回答が過半数を占める一方、「廃止、縮小、導入予定なし」が34%となっています。この傾向は従業員1,000名未満の企業で顕著となっています。

緊急事態宣言下のテレワーク導入は、急だったこともあり、本調査でも、テレワーク補助などの新しい福利厚生施策等の導入状況については、42.2%が「検討中」と回答しており、制度整備が未対応のところが多いようですが、新しい働き方が広がる時代への対応として、テレワーク体制の整備は必然と言えます。パソコン等を貸与する場合も、業務によって使いやすい仕様としたりするなど新型コロナの混乱が少し落ち着いた今、当初は手が付けられていなかった、きめ細かな対応を考えるべきタイミングになったといえるでしょう。

テレワークセキュリティの実態は？（総務省調査より）

今年になって、新型コロナウイルスへの対応として、初めてテレワークを導入したという企業も多いところです。総務省が今年の7～8月に従業員10名以上の3万社に実施した調査でも、回答数5,433のうちテレワーク実施企業は1,569となっています。ただ、急場しのぎで始めた企業も多く、テレワークに必要な機材やセキュリティ体制も整わないまま実施している企業も多いのではないのでしょうか。実際に、同調査でも、テレワークの導入にあたっての課題として「テレワークに必要な機器の整備」(54.3%)、「セキュリティ確保」(43.1%)が挙がっています。

本調査によれば、「情報セキュリティに関する明確な担当者は存在しない」とする企業が2割もみられました。また、情報セキュリティの管理体制等に関する対策の実施状況として、「情報セキュリティポリシーの策定」(34.1%)、「定期的なセキュリティ教育・啓発活動」(32.9%)、「社内情報の重要度レベルによるファイル等へのアクセス制限」(28.9%)が挙がっています。いずれも3割程度にとどまっており、対策が十分でない企業がまだ多いことがわかります。

本調査では、「各種サイバー攻撃に関する対策の実施状況」として、「セキュリティ対策ソフト(ウイルス対策ソフト等)が常に最新になるように指示・設定をしている」(64.4%)、「OSやソフトウェアについて最新の状態となるようアップデートを指示・設定をしている」(53.6%)、「インターネットと社内のネットワークとの間に、ファイアウォールを設置している」(47.7%)が続きますが、セキュリティ対策ソフトが常に最新になるように指示・設定している企業は約3分の2にとどまっていることがわかります。

最近では、「ランサムウェア」と呼ばれる身代金要求型のウイルスによる被害なども多く報告されています。企業がサイバー攻撃を受け、社内の重要な情報が流出したり、金銭を要求されたりする被害は後を絶ちません。テレワークが普及する中、セキュリティ対策が不十分な企業は、そのような攻撃の格好の餌食となってしまう。企業としては真剣に対策を検討したいところです。

**知得情報！ 助成金情報 ～第107回 雇用調整助成金(再)～
特例措置対象期間が来年令和3年2月末まで延期されます！！**

新型コロナウイルス感染症による影響により、事業活動の縮小(前年同月比の売り上げと比べて5%以上の減少)を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

Q. 特例措置の内容とは？

- A. ①上限額が引き上げられています(1人1日15,000円)
 ②助成率も引き上げられています。労働者へ支払う休業手当等のうち最大10/10(100%)が助成されます。雇用維持の有無ごとに大企業2/3～3/4、中小企業4/5～10/10となります。
 ③特例期間中は事前の「計画届」の提出を不要としています。

Q. 申請の流れは？

- A. 休業した日について休業手当を支給したことがわかる賃金台帳と出勤簿、従業員の通常の所定労働時間が確認できるもの(就業規則や雇用契約書、シフト表など)、前年同月比が5%以上減少していることがわかる証明書類等を支給申請書に添付して提出します。事業所の規模、雇用保険被保険者か未加入者かにより、添付資料、申請書式等は異なります。弊社でも申請のサポートを承っておりますので、お気軽にご相談ください。

12月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
 ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
 ・特例による住民税特別徴収税の納付 [郵便局または銀行]
- 31日 ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 ・健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
 ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
 ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
 ・固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局または銀行]
 ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- ・年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
 ・給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者特別控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]

行列のできる人事労務相談所

**ウィズコロナ時代の忘年会
今年はどうしますか？**

Q. まもなく忘年会シーズンですが、今年は例年通りとはいきそうにありません。開催か中止か、会社はどのように判断をすべきでしょうか。

A. 間もなく忘年会のシーズン。例年であれば、メンバーに声をかけて日程を調整したり、場所の選定をしたりという頃合いかもしれません。しかし、今年は新型コロナウイルス感染症拡大により、例年通りとはいきそうにありません。ウィズコロナ時代の忘年会について、人々はどのように考えているのでしょうか？ 日本フードデリバリーは「ウィズコロナ時代における忘年会」に対する意識調査を行いました。

「忘年会の参加によって新型コロナへの感染リスクが高まると思うか？」という質問には、「高まる」「どちらかといえば高まる」と答えた人が合わせて94.9%に上りました。多くの人が、従来の忘年会の様式では感染リスクが高まると考えていることが伺えます。そして、「今年、職場の忘年会が開催された場合に参加したいか？」という質問では、「参加したくない」「どちらかといえば参加したくない」が合わせて61.5%となり、乗り気ではないと答える人が多数派となりました。なお、「参加したくない」と回答した人の理由は、「新型コロナウイルスへの感染が不安だから」というものが大半でした。

忘年会で重視するポイントを尋ねる問いに対しては、「感染防止対策を行っている」(75.7%)が最多となりました。また、開催する場合に望ましいかたちとして、以下のような傾向が読み取れました。

- ・開催場所は、感染防止対策がきちんと行われている「飲食店」か「オフィス」を希望する人が多い。
- ・時間の長さは、8割の人が「2時間未満」が望ましいと回答。
- ・時間帯は、就業時間内の開催を望む人と、終業後の開催を望む人の割合が、約半々。

アンケートからは、新型コロナウイルスへの感染を避けるための行動をしようという意識が強く感じられました。こういった意識をくみ取りながら、社内で意見をすり合わせ、どうするかを選択していきましょう。

～参考:「ウィズコロナ時代の忘年会に対する意識調査」～
 (日本フードデリバリー株式会社) <https://www.jfd.co.jp/news/422/>

編集後記

来年の3月から障害者雇用率が2.3%に引き上げられることとなり、常用労働者数43.5人以上の企業については、障害者を雇用する必要があります。障害者雇用が進まない企業に対しては、雇用率達成指導が行われ、それでも雇用状況が改善されない場合には、企業名が公表されることになっています。障害者の雇用には時間を要するケースも多いため、早めに採用活動を行うといった対応が望まれます。コロナの影響もあり大変な時期ではありますが、お困りの場合はご相談ください。



松田 法子