



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

3月1日から障害者雇用率が引き上げられます

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念のもと、障害者雇用促進法(障害者の雇用の促進等に関する法律)において、事業主には、障害者雇用率以上の割合で対象障害者を雇用する義務が課されています。この法定の障害者雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。改正の経緯としては、平成30年4月1日施行の改正で、法令上は、2.0%から「2.3%」に引き上げられました。ただし、経過措置として、平成30年4月1日から起算して3年を経過する日より前に廃止することとして、当分の間は、「2.2%」とすることとしていました。

この経過措置の廃止の期日が、「令和3年3月1日」とされ、結果的に、同日から法令上の「2.3%」が適用されることになりました。

事業主(国および地方公共団体を除く)は、その雇用する対象障害者(※)である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる)以上であるようにしなければなりません(障害者雇用促進法43条1項)。

※対象障害者とは、身体障害者、知的障害者または精神障害者(精神保健および精神障害者福祉に関する法律の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る)をいいます(障害者雇用促進法37条2項)。

この障害者雇用率が、3月1日から以下のとおりとなります(いずれも同日前より0.1%引上げ)。

- ・一般事業主(一定の特殊法人を除く)……………100分の2.3
- ・一定の特殊法人……………100分の2.6
- ・国・地方公共団体(都道府県等の教育委員会を除く)……………100分の2.6
- ・都道府県等の教育委員会……………100分の2.5

障害者雇用率の引上げに伴い、対象障害者を1人以上雇用する義務のある一般事業主(一定の特殊法人を除く)は、常時雇用する労働者の数が43.5人以上の事業主となります(1人÷100分の2.3=43.478≒43.5人)。

この事業主には対象障害者の雇用義務のほか、次の義務・努力義務が課せられます。

- ・毎年、6月1日現在における対象障害者である労働者の雇用に関する状況を翌月15日までに、管轄公共職業安定所長に報告する義務(障害者雇用促進法43条7項)
- ・障害者雇用推進者を選任する努力義務(障害者雇用促進法78条)

「令和2年「高齢者の雇用状況」～厚生労働省調査より～

厚生労働省は、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した「令和2年「高齢者の雇用状況」(6月1日現在)を公表しました。同調査は、従業員31人以上の企業164,033社の状況をまとめたもので、これによると「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)のある企業は164,033社、99.9%(前年同比0.1ポイント増)でした。

「高齢者雇用確保措置」の実施の内訳は以下のとおりです。
 ・「定年制の廃止」……4,468社、2.7%(変動なし)
 ・「定年の引上げ」……34,213社、20.9%(同1.5ポイント増)
 ・「継続雇用制度の導入」……125,352社、76.4%(同1.5ポイント減)
 定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度の導入によって雇用確保措置を講じている企業が多いのがわかります。また、65歳定年企業は30,250社、18.4%(同1.2ポイント増)となっており、大企業、中小企業ともに増加しています。

同調査では、66歳以上働ける制度のある企業は、54,802社、33.4%(同2.6ポイント増)、また、70歳以上働ける制度のある企業も、51,633社、31.5%(同2.6ポイント増加)となっています。4月1日からは高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となります。また、2025年4月には、全企業に65歳までの雇用確保が義務付けられます。今後は、66歳以上の従業員が安心して働くことができるよう社内制度を整備し、高齢者雇用にも取り組んでいくことが必要となるでしょう。

「36協定届」が新しくなります

2021年4月1日より、36協定届の様式が新しくなります(以下①、②)。

- ① 36協定届における押印・署名の廃止
- ② 36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

2021年3月31日以前であれば、4月1日以降の期間を定める協定であっても、原則、旧様式を用いることとなりますが、新様式を使用することも可能です。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ3月31日以前であっても、使用者や労働者の押印または署名がなくても提出することができます。

また、4月1日の施行日以降であっても、当分の間は旧様式を用いることもできます。その際の留意点は次のとおりです。

- ・旧様式の押印欄を取り消し線で削除する
 - ・協定届・決議届については、旧様式に、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスの記載を直接追記する、または同チェックボックスの記載を転記した紙を添付する(チェックボックスにチェックがないと、形式上の要件に適合している協定届・決議届と認められませんので、注意が必要です)。
- 詳しくは、弊社担当までお問い合わせください。

知得情報！助成金情報～第109回 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金～

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかつた方に対し、支給されます。

Q. 家族に感染者が出たとのことで、同居している従業員を「念のため」休ませた場合も対象になるの？

A. 申請は可能です。

Q. 職場で感染者が出たので、全員に検査を受けさせるため休業した場合も対象になるの？

A. 申請は可能です。

Q. いくらもらえるの？

A. 平均賃金の80%に休業日数（歴日数から就労日を控除した日数）を乗じた額になります。ただし、日額上限額は11,000円です。本人名義の口座へ直接振り込まれます。

Q. 誰が申請するの？

A. 労働者本人が申請できます。事業所がとりまとめて申請することも可能です。いずれの場合も事業所の証明は必要です。

Q. いつまでに申請するの？

A. 令和2年10月1日から同年12月31日までの休業分は令和3年3月31日までに申請します。令和3年1月1日から同年3月31日までの休暇取得分は令和3年5月31日までとなります。



2月の主な税務と労務手続き

- 1日 ・贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- 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]
- 16日 ・所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。
- 3月1日
- ・じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- ・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4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。

行列のできる人事労務相談所

同一労働同一賃金への企業の対応状況は？

Q. 中小企業であるわが社も、「同一労働同一賃金」の対応が必要だと先日ニュースで見ました。他の企業の対応状況はどのようなものなのでしょうか。

A. パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消等が求められています。2021年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところです。企業の対応状況はどのようになっているのでしょうか。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査（10月1日現在の状況について調査。有効回答数（有効回答率）9,027社（45.1%））によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています（大企業（常用雇用者301人以上）で93.6%、中小企業（同300人以下）で63.3%）。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は31.4%（大企業5.2%、中小企業32.6%）となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

同調査によれば、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）について、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%（大企業27.5%、中小企業14.1%）、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%（大企業23.9%、中小企業10.8%）、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%（大企業25.7%、中小企業19.3%）となっています。

対応策にも様々ありますが、本調査では（複数回答）、「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」が4割を超え（42.9%）、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」（19.4%）、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」（18.8%）、「就業規則や労使協定の改定」（18.6%）、「労働条件（正社員との待遇差の内容・理由を含む）の明示や説明」（17.0%）、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」（12.8%）、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」（10.7%）、「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」（6.1%）等が続いています。これからという企業も、自社の状況をみながら具体的な対応を検討していきたいところです。

編集後記

2度目の緊急事態宣言が発令され、弊法人にも、職場での感染者や濃厚接触者等、新型コロナウイルス感染症が身近になったと感じるお問い合わせが増えております。困るのは職場で感染者が出ても、同じ職場内の従業員について濃厚接触者と判定されないケースです。会社としては入社させるのも心配ですので休業させる場合がほとんどかと思いますが、そういったときは今回ご案内している新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金が使える場合がございます。もしもの場合はぜひご相談下さい。

松田 法子