


社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・フィ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

正社員登用制度の整備とキャリアアップ助成金

正社員と非正規社員の不合理な労働条件の相違を禁止する「同一労働同一賃金」が、令和3年4月1日から、中小企業に対しても義務化されます。

具体的には、諸手当、賞与、退職金等の待遇について不合理な相違があってはならないというのですが、昨年10月に出された最高裁判決では、賞与や退職金について、不支給は不合理とはいえないとの判断が示されたものもあります（大阪医科薬科大学事件、メロコマース事件）。

上記メロコマース事件では、原則勤続1年以上の希望者全員が受験できる正社員登用制度があり、原告である契約社員が、試験に2回失敗し断念したことが企業側は正社員登用の機会を与えていたと判断され、結論に大きく影響したといわれています。一連の判決を受け、企業の一部には、賞与や退職金について正社員人材の確保・定着を目的として設けているとして、非正規社員に対して異なる扱いとする代わりに、正社員登用制度を整備する動きも見られます。

キャリアアップ助成金は、雇用期間の定めがある非正規社員の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化等を実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。本助成金の正社員化コースでは、有期雇用の非正規社員を正社員等に転換、または直接雇用した場合に助成金が支給されますが、限定正社員制度を新設した場合の加算措置があります。具体的には、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度、短時間正社員制度（令和3年度予算により4月1日から追加予定）が加算対象とされます。

これまで正社員登用制度のなかった企業において、一直線に正社員への登用制度を整備するのは、人件費の面で負担増となることも考えられます。また、在籍中の契約社員やパートタイマーに正社員志望者がいなければ、設ける意味がありません。優秀な人材を確保したいという企業において、すでに実績がある非正規社員に正社員になってもらうというのは有効な方法の1つですので、上記で紹介した限定正社員制度の導入から始めて、段階的に正社員登用制度の構築を進めてみてはいかがでしょうか。

4月1日から労災保険の特別加入の対象範囲が拡大されます

労災保険は、通常は企業で雇用されている労働者が補償の対象ですが、災害の発生状況の多い個人事業主に対して加入が認められている労災保険特別加入制度があります。現在、中小事業主や建設業の一人親方、農林漁業の従事者、海外派遣者などが特別加入の対象ですが、4月1日からその対象範囲が拡大されることになります。

新たに対象となるのは以下の業種です。

- ・芸能従事者…テレビや映画、舞台の俳優・監督・演出家・スタッフ、音楽家など
- ・アニメーション制作従事者（アニメーター）
- ・柔道整復師

特に芸能従事者は、業務中のケガや事故が多いことから特別加入の対象になるのを強く希望しており、長年の議論によって認められることになりました。

また、労災保険特別加入の対象の拡大は、4月1日施行の高年齢者雇用安定法改正によって新設された創業支援等措置の対象者にも適用されることとなります。

労災保険特別加入制度では、それぞれの業種の対象者によって組織される特別加入団体（中小事業主の場合は労働保険事務組合）に加入し、その団体（または事務組合）を通じて所轄の労働基準監督署に手続きを行うことで補償を受けることができます。したがって、今回新たに加わった業種の加入希望者や高齢者は、既存の特別加入団体に加入または新たに団体を設立する必要があります。

パート・有期社員待遇改善、どのくらい進んでる？

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくすため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート・有期雇用労働法という）が施行されました。中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが（独）労働政策研究・研修機構から公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との待遇差の理由等を説明しなければなりません。

「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」企業では69.3%に上りましたが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっていました。

正社員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取組みとしては、次のものが挙がっています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取組みとして意識する必要があるでしょう。

この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となっていますので、今後の取組みのために参考にしてみてはいかがでしょうか。

知得情報！ 助成金情報 ～第111回 雇用調整助成金
令和3年5月以降 変更点の概要～

『雇用調整助成金』は現在、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置の拡大が実施されており、日額上限15,000円、中小企業のほか一定の大企業についても最大10/10助成することとしています。

Q. 具体的にはいつまで現行措置が継続されますか？

A. 現行の緊急事態宣言を前提とすると4月末までとなります(R3.3.25現在)

Q. 5月以降はどのような内容に変わりますか？

A. 原則的な措置を段階的に縮減するとともに、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設けることとしています。

具体的には、5月と6月は1人1日あたりの助成額の上限を13,500円へ減額し、解雇等を行わず雇用を維持した場合の中小企業の助成率を10分の9へ縮小します。

一方で、感染が拡大している地域(要請を受けて営業時間短縮等に協力する飲食店等の事業所)や、特に業況が厳しい企業(生産指標が前年又は前々年の同期と比べ、最近3か月の月平均値で30%以上減少した全国の事業所)の上限額を15,000円に維持、助成率も最大10/10(大企業も含む)とします。

7月以降については、雇用情勢が大きく悪化しない限り、上記の原則的な措置及び感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業への特例措置をそれぞれ更に縮減する予定です。

4月の主な税務と労務手続き

- 12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]
- 15日 ・給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]
- 30日 ・預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [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]
- ・公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- ・固定資産税・都市計画税の納付<第1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。
- ・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間
⇒4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間

行列のできる人事労務相談所

コロナ過における働き方の変化と
求職者の企業選びへの影響

Q. コロナ過での働き方の変化によって求職者の意識にも変化が見られるようになったと聞きました。

A. 新型コロナウイルス感染症の蔓延は、企業が従業員の働き方を考えるうえで、大きな影響を与えました。二度の緊急事態宣言などをきっかけに、「出社して働く」というこれまで当然のように続いていた働き方の概念も、劇的に変化しました。

特に、これまでテレワークなどにまったく取り組んでこなかった中小企業にとって、ここ1年の労働環境の急変は、インパクトの大きいものだったはずです。

一方、このような働き方の変化がもはや日常化するなかで、労働者の意識も徐々に変化してきているようです。

エン・ジャパン株式会社が、総合転職支援サービス『エン転職』上でユーザーを対象に実施した「コロナ禍での企業選びの軸の変化」に関するアンケートによれば(回答:11,536名、調査期間:2020年11月26日～2021年1月26日)、4割が「コロナ禍で企業選びの軸が変わった」と回答したそうです。特に重視するようになった企業選びの軸としては、上位から「希望の働き方(テレワーク・副業など)ができるか」(42%)、「企業・事業に将来性があるか」(38%)、「勤務時間・休日休暇・勤務地が希望に合うか」(35%)が挙がっており、年代別にポイント差があったものとして、「希望の働き方(テレワーク・副業など)ができるか」(20代:47%、30代:47%、40代以上:35%)、「経験・スキルを活かせるか」(同:8%、11%、18%)が挙がっています。

コロナ禍で促進された柔軟な働き方の導入は、多くの労働者にとって、特にワークライフバランスの面でメリットを感じるものとなっています。また、日常でオンライン授業を経験している大学生も台頭してくるこれからの採用活動においては、何ら柔軟な働き方を導入していない企業は、悪い意味で目立つ存在となってしまうかもしれません。

業種ごとに対応すべきテーマは異なりますが、今後は、コロナ禍で変化した労働者の働き方や企業選びの考え方についても意識を向けていく必要があるでしょう。

～ お知らせ ～

令和3年度の雇用保険料率は据置きとなります。

★一般事業
⇒0.90%
※0.30%(給与控除率)

★建設事業
⇒1.20%
※0.40%(給与控除率)

編集後記

🎉祝🎉創刊200号!

2004年9月の開業以来地道に続けて参りました事務所ニュースですが、めでたく今回で創刊200号を迎えることができました。

人事労務の専門家として皆様に最新情報をお届けしなければならない、という思いで続けて参りましたが、少しでも皆様のお役に立てていたならば幸いです。今後も、300号に向けて精進していきたいと思っておりますのでよろしくお願いたします。



松田 法子