

つぶやき

「未来の環境」



労働環境の未来予想図はどうか？労働時間の1週40時間制は定着してきた。しかし、あくまで週平均であり土曜日・日曜日・祝祭日が休日と云うものではない。製造業や建設業などの対人的サービスの提供の極めて少ない業種では、生産施工の工程計画を組むことにより上記を休日とすることも可能となろう。一方でホテル・旅館・飲食店などは対人サービスの極めて濃厚な業種では不可能に近いだろう。現代の若者が就業先会社選択の就業条件に土日祝祭日の休日及び有給休暇の完全取得等の優先願望が強い。労働力人口は減少し労働時間数も減少することは、日本の総労働時間数は、当然減少する。量的生産性から質的生产性を向上することで日本のGDPを引き上げなければならないと、皆が考える。国が強制的に最低賃金を引き上げることでGDPはアップする。売上だからである。

生産量×単価=G 売上高

労働力人口×労働時間数×労働単価増=売上原価増=売上高増（必達）この考えを

生産量減×付加価値単価増=G 売上高と同等又は以上とする革新が必達である。

労働力人口減×労働時間数減×労働単価増=売上原価増=売上高減となるので、

これを売上高増としなければならない。しかし至難の技である。そこで労働力人口を外国から調達する考えが導入された。技能実習制度に追加し特定技能制度を実施し海外からの労働者をより雇用しやすくした。外国人労働者が日常的に社内に混在することとなる。賃金増加抑制策である。この是非には疑問が残る。しかし動き出した。とすれば、当然社員同士のコミュニケーションが必要になる。其処には世界の文化や慣習・思想に触れあう多様な感性が求められる。一方で金融面では、銀行の統廃合が進行して金融機関の業務も様変わりしてくると考える。お金を借りたり、信託したり、証券取り扱いなどが一体化し、AIに置き換えることのできる業務は消滅するだろう。間接金融から直接金融へと展開するものと考え。その根底で進んでいるのは電子マネーの取り扱いであり、全国又は世界共通のアプリの開発と存在である。インフラ的には益々勢いを増して進む。国の規制がかかれば世界共通通貨の出現もあるだろう。生活面では、AIが日常化し電気のスイッチON/OFFは音声感知で、掃除洗濯はロボットが行うようになる。エコが進み脱炭素化から水素エンジンの車・航空機等が出現する。5Gの普及で在宅ワークがさらに進み世界どこにいてもミーティングや商談がバーチャルで完了し契約まで完結する。ただ、IOTやAIに関係する業務は加速度的に合理化されると同時に、それらを使いこなし、分析するシステムスキルやデータ解析スキルが要求される。それは高度な付加価値となり、従事する人々の生活を向上させる。一方で、これら業務に関連しない人的感性を中心とする業務は、5感や6感を高めて、人の身体的アプローチや精神的アプローチにより、その立ち位置を確保し、付加価値を高めて生活の安定を図ることになるだろう。

【ちょっと気になる情報】

政府は10月30日、「過労死等防止対策白書」を閣議決定し、企業の4割が過重労働防止の取り組みを「人員不足で対策が難しい」と考えていることを明らかにした。白書では2019年秋に実施した全国の企業や労働者を対象とするアンケート調査の結果を紹介した。労働者の調査によると、27.6%が4～5年前と比べて労働時間は「短くなった」と回答。「変わらない」が58.6%で「長くなった」は13.7%だった。業種別では「金融業、保険業」で「短くなった」とする割合が高かった。過重労働防止に必要な取り組みとしては「人員を増やす」(44.8%)が最も多く「客観的な方法による労働時間管理」(44.3%)が続いた。一方、企業の調査では、実施している過重労働防止策として、6割強がタイムカードの活用など「客観的な方法による労働時間管理」を挙げる一方、「人員の増員」「業務の平準化」は3割前後にとどまった。人員の増強を求める労働者側との意識の隔たりが改めて示された。(日本経済新聞参照)

事務所のホームページが
リニューアルしました。



今後様々な情報を掲載できるように準備を整えていきたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

URL. <http://www.klo38.com>



質問

しつと労働法

年休消化を確実にするため、従業員の意見を聴取した上で、年休の取得時季を指定しました。まだ取得予定日は到来していませんが、仮に予定日とは別の日に5日以上取得したら、使用者による時期指定は白紙にすべきでしょうか。



回答

従業員が年休を取得し、累計が5日を超えた場合は、使用者に対する5日の付与義務は免除されますが、「当初使用者が行った時季指定は、当然に無効とはならない」とされています。(厚労省Q&A) 会社による時季指定が自動的に白紙になるわけではありませので、従業員から予定日とは別に年休消化の希望があれば、時期指定を変更するか否か、労使で話し合う必要があります。



簡単レシピ



「喉に良いレンコンスープ」

れんこんは皮をむき、酢水につける。れんこんをすりおろして、長ネギはみじん切りにする。鍋に、れんこん、長ネギ、中華スープの素、水、塩、砂糖を入れて火にかける。沸騰してきたらアクを取り、必要があれば味を調べて完成です。

何でも相談窓口

従業員様の事はもとより、会社の内面的な部分に至るまで何でもご相談下さい。

相談窓口：小牧社会保険労務士事務所 谷口
E-mail: komaki@klo38.com

CONTENTS

- ・最新判例判決 5つの待遇差が不合理に
- ・高年齢労働者支援 助成金新設
- ・雇用調整助成金 業種別割合
- ・65歳超雇用推進助成金 助成対象拡大
- ・働き方改革推進支援助成金 申請期限延長
- ・保険証の記載事項 変更
- ・～当事務所からのお知らせ～
- ・冬季賞与 保険料の計算方法
- ・求人不受理について
- ・ダイレクトHR ご案内
- ・つぶやき 「未来の環境」
- ・ちょっと気になる情報
- ・知っとく労働法

令和2年11月 営業日

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

労働保険事務組合(加悦事務所)は毎週月・火・金曜日を営業日としております。

最新判例判決 5つの待遇差が不合理に

最高裁判所は10月15日、日本郵便株式会社の契約社員計14人が正社員との待遇差を違法と訴えた3つの裁判で、扶養手当など5つの待遇差を不合理とする判決を下した。不合理と認定したのは**年末年始勤務手当、年始期間における祝日給、扶養手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇**の5つで、**すべての待遇差について性質・目的から、職務内容や配置の変更の範囲の違いを考慮しても、不合理な労働条件に該当するとして、損害賠償を命じた。いずれの待遇も正社員のみ**に制度があり、契約社員にはなかった。高裁で判断の分かれていた夏期冬期休暇について大阪高裁が示した通算契約期間が5年を超えた場合のみ不合理とした基準は採用しなかった。

年末年始勤務手当、祝日給…最繁忙期かつ多くの労働者が休日として過ごす期間に業務に従事したことへの対価と指摘し、所定の期間における勤務自体を支給要件としていた点も踏まえると、契約社員に支給しないのは不合理。

扶養手当…継続的な雇用確保が目的。相応に継続的な勤務が見込まれ、扶養親族のいる契約社員に支払われないのは不合理。

夏期冬期休暇…労働者の心身の回復が目的。継続的な勤務が見込まれる契約社員についても妥当。

有給の病気休暇…継続的な雇用確保が目的。継続的な勤務が見込まれる契約社員についても妥当。日数の差は容認したが、有給・無給の差は不合理。

高年齢労働者支援 助成金新設

厚生労働省は令和3年度に、60～64歳までの労働者の処遇改善に取り組む企業を支援するため**高年齢労働者処遇改善促進助成金(仮称)**を新設する。

■高年齢労働者処遇改善促進助成金(仮称)

60～64歳までの高年齢労働者の賃金を60歳時到達時賃金の75%以上などとなるように賃金規定を改定し6ヵ月以上適用している企業で、雇用する高年齢者全体にかかわる**高年齢雇用継続給付の給付額が95%以上減少した企業に減少分の一定割合を助成する**。雇用保険法改正により、高年齢雇用継続給付を段階的に縮小していくことになったため、企業としては令和7年4月からの同給付の縮小を前に60歳以降の賃金水準を

引き上げていく必要性が生じている。賃金水準の引き上げに伴って高年齢雇用継続給付が受けられない可能性があることから、これを補てんする狙いだ。助成率は賃金規定改定前後の高年齢雇用継続給付の減少額に対し、中小企業で5分の4、大企業で3分の2としている。ただし、この助成率は令和3～4年までの適用で、令和5～6年度は助成率を引き下げ、中小企業は3分の2、大企業は2分の1とする。高年齢雇用継続給付の縮小を開始する令和7年度については、中小企業は2分の1、大企業を3分の1とし、令和7年度限りで同助成金を廃止するとした。

雇用調整助成金 業種別割合

厚生労働省のサンプル調査によると、雇用調整助成金について、助成額の26.3%が製造業に支給されていたことが分かった。理美容などの生活関連サービス・娯楽業が18%、宿泊・飲食サービス業が14.1%を合わせた上位3業種で全体の半数超を占めた。サンプルの総額は約836億円で、電気・ガス・水道業や金融・保険業のように1%未満だった業種も多く、新型コロナウイルス感染拡大による影響の濃淡が浮き彫りとなった。

学生アルバイトなど雇用保険に入っていない人を対象とする緊急雇用安定助成金では、宿泊・飲食サービス業が40.1%と飛び抜けて高かった。卸売・小売業も13.5%と高く、非正規労働者が接客や販売に従事する業種で支給が多い傾向にあった。規模別で見ると、両助成金の合計は大企業が31.6%に対し、中小企業が68.4%だった。

65歳超雇用推進助成金 助成対象拡大

厚生労働省は高年齢者雇用安定法の改正で**65歳超雇用推進助成金**を見直す。70歳までの就業機会確保で定年延長・廃止、継続雇用制度の導入が努力義務となったが、継続雇用制度に関して新たに**他社での継続雇用制度を導入した企業に助成対象を広げる**。グループを超えた企業と継続雇用の契約締結を促して、他社で高年齢者雇用を維持する狙いである。

他社による継続雇用制度を整備して、高年齢者を送り出す企業が、受入れ企業の就業規則改正などに要する経費を全て負担した場合に、その経費の2分の1を助成するとした。

保険証の記載事項 変更

令和2年10月19日以降に協会けんぽが発行する保険証の記載事項が変更になりました。オンライン資格確認が令和3年3月より開始されることに伴い、保険証の記号・番号を個人単位化する必要があることから、令和2年10月19日以降、新たに発行される保険証の記号・番号に**2桁の枝番**が印字されることになりました。

10月18日以前に発行された保険証は従来通り使用できます。なお、すでに発行している被保険者証の更新(差し替え)はありません。

働き方改革推進支援助成金 申請期限延長

「働き方改革推進支援助成金」(職場意識改善特例コース)では、新型コロナウイルス感染症対策として特別休暇制度を新たに整備し、特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を対象に助成金が支給されます。申請期限が来年1月4日(月)まで延長しました。

【支給対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症対策として、特別休暇の規定を新たに整備する中小事業主

【支給対象となる取組】

特別休暇制度の導入・取得促進に向けた環境整備を目的として、以下のいずれか1つ以上を実施

- ・労働者に対する研修、周知・啓発・就業規則・労使協定などの作成・変更
(例：特別休暇を導入するために必要な就業規則・労使協定などの作成・変更・届出)
 - ・労務管理用機器の導入・更新
(例：タイムレコーダー、ICカード)
 - ・労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新
(例：小売業のPOS装置、運送業の自動洗車機、自動車修理業の自動車リフト)
- など

【支給額】

対象となる経費の合計額 × 補助率 3 / 4
(一定の要件を満たせば補助率 4 / 5)
1企業当たりの上限額は50万円

※オンライン資格確認について

オンライン資格確認とは、マイナンバーカードのICチップまたは、健康保険被保険者証の記号番号等により医療機関等がオンラインで資格情報の確認ができることをいいます。



～当事務所からのお知らせ～

■ **当事務所で年末調整を委託されている事業所様** ■
 年末調整を当事務所で行います事業所様につきましては、10月下旬に当事務所からご案内書類をお送りしております。年末調整に必要な書類の整備を行っていただき、**11月13日（金）**までに当事務所必着で書類をご準備いただきますようお願い申し上げます。

■ **被扶養者状況リストを送付致しました事業主様** ■
 令和2年4月1日時点で18歳以上の被扶養者がいらっしゃる事業所様につきましては、10月中旬に当事務所からご案内書類をお送りしております。扶養者状況リストにご記入いただき、**11月16日（月）**までに当事務所必着で書類をご郵送くださいますようお願い申し上げます。

冬季賞与 保険料の計算方法

冬季賞与の時期が迫って参りました。今年度冬季賞与に係る社会保険料(本人負担分)は下記通りの計算となります。

健康保険料率（上限は年間573万円）

東京都	49.35/1000
長野県	48.5/1000
京都府	50.15/1000
大阪府	51.1/1000
兵庫県	50.7/1000
岡山県	50.85/1000
介護保険料率	8.95/1000
厚生年金保険料率	91.5/1000

健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料は**賞与支給額の1,000円未満**を切り捨てた金額（標準賞与額）にそれぞれの料率を乗じて算出します。
 雇用保険料は、**賞与支給額に対して**保険料率を乗じて算出します。

求人不受理について

2020年3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、ハローワークは、一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込み等を受理しないことが可能になりました。更に2020年6月1日から女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第24号)の施行に伴い、違反した場合に求人不受理となる規定が追加されました。

■ 不受理となる求人

- ① 内容が法令に違反する求人
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
- ③ 求人者が労働条件を明示しない求人

- ④ 一定の労働関係法令違反のある求人者による求人
- ⑤ 暴力団員などによる求人
- ⑥ 職業紹介事業者からの自己申告の求めに応じなかった求人者による求人

④～⑥の要件が、改正職業安定法により追加されました。

ハローワークは、求人の申し込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して報告を求めることができるとされており、職業安定法では、求人者はハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならないとされています。

クラウド人事労務システム 「ダイレクトHR」ご案内

クラウド人事労務システム「ダイレクトHR」は、入社から出産・退職を含む会社への申請処理が一元的にクラウドで管理できます。従業員はスマホやパソコンにより、気軽にいつでも申請が可能です。申請されたデータから雇用保険・社会保険の書類を簡単に準備でき、電子申請まで行えます。詳細をご希望の場合は、当事務所小牧(0772-42-4881)・谷口(0773-25-1671)までご連絡をお願い致します。

 <p>公文書配布&受取</p> <p>離職票や労働通知書等の公文書をWEBで受け渡して、やりとりの手順が簡便できます。</p>	 <p>申請機能</p> <p>従業員が会社にPCやスマホで、入社や氏名変更、育休などクラウド申請できます。</p>	 <p>外部連携 API</p> <p>電子申請対応(e-Gov 申請)</p> <p>様々な電子申請に対応、完了までわかりやすくナビゲートします。</p>
 <p>マイナンバー対応(収集)</p> <p>メール招待で従業員から収集、収集状況も一目でわかり高セキュリティで対応できます。</p>	 <p>スマートフォン対応</p> <p>ほぼ全ての従業員機能がスマホから閲覧や操作が可能です。</p>	<p>ダイレクトHR 主要機能 のご紹介</p>