

つぶやき

「人手不足」



新型コロナウイルスによる感染者の新規感染や死亡者が発表されている。まるで天気予報のようになってきている。関東の一都三県は緊急事態の延長を決めた。飲食店やホテル旅館や旅行業関係者などの企業に大打撃を与えている新型コロナウイルスである。一方で東京オリンピックの開催の判断又は手法などが検討され外国客無観客と言った措置の検討などがされ、どうしても開催するという動きがみられる。世界的規模の開催イベントに対応する人手の確保が出来るのであろうか。人手と人材は異なる用語でもあり全く違う。単純労働の繰返しを難なくこなす事の出来る人手と考えておこなう仕事出来る人材の差である。さて、オリンピック開催に向けてそのどちらも確保ができていけるのだろうか。報道ではコロナによる人員整理や解雇が発生しているとされている。しかし一方では求人広告を出しても人が集まらないと嘆いている企業もたくさん存在する。このギャップは何故発生しどこに原因があるのだろうか。介護業や製造業などでは以前と同様に人材不足は潜在的継続的に発生している。一方でホテル旅館などは雇用調整助成金により従業員は失業することなく会社に継続雇用されている。通常ならお客さんが来なくなって店舗を空けられなくなれば整理解雇が常道だろう。しかし雇調金という制度がある事と一旦解雇するとお客さんが戻ってきた時人手不足で店舗を開く事が出来ないジレンマに陥ることを懸念している。雇用調整助成金は言い換えれば失業給付である。実質的な失業者は数字の公表よりもはるかに多い。しかし未だ雇用関係が継続し給与も満額貰って休業している現状が存在する。従って求職活動はしないので極端な失業状態になく他の業種が求人しても集まらないというギャップとなっている。更に生活保護や様々な扶養制度を活用して生活をしているという人も増えている。日本の労働者は潜在的に不足していた。新型コロナウイルス発生前は外国人労働者が様々な労働現場で活躍していた。ところがみんな帰国してしまった。そして日本政府は外国人の入国拒否を取決め実施している。当然労働者不足は発生する。インバウンドなどの対応に追われていた業種はこの影響によりストップ状態であるが前述の通りである。新型コロナウイルスとの対応は今後も続きました新たなウイルスの発生もあるかもしれない。インフルエンザと同様一定の共存を余儀なくされるだろう。とすればPCR検査の水際対策や罹患した場合の入院医療体制や予防対策としてのワクチン接種などの仕組みづくりを早急にすることが必要だろう。世界の国民が安心して暮らせる環境を作ることが早期に実現されなければならない。とりわけ日本の対応は遅いと言わざるを得ない。様々な既得権が存在するからだろう。又、民主主義の国家なのだと云えば聞こえは良いが、今の日本は本当に民主主義なのか疑問を抱く面も多々ある。人手と人材が確保されている中でのオリンピック開催なら是非してもらいたいが、開催後に感染拡大し医療体制の崩壊と国民の命が奪われる事が決してあってはならない。綿密な計画と対応組織体制を国民の目に見えるように示してから実施して貰いたいものである。

【ちょっと気になる情報】

休業者数は前年から81万人増加し、259万人に上った。そのうち、休業の理由を「勤め先や事業の都合」としたのは66万人と、前年の17万人から49万人増加している。
 失業者数は210万人で、前年比28万人増加した。仕事に就けない理由を聞くと、「希望する種類・内容の仕事がない」63万人、「勤務時間・休日などが希望と合わない」23万人、「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」21万人、「条件にこだわらないが仕事がない」14万人となっている。完全失業率は2.8%だった。
 非正規の職員・従業員数は2090万人で、同75万人減少した。非正規者数が減少したのは11年ぶりとなる。一方、正規の職員・従業員数は3529万人(対前年比35万人増)と、6年連続で増加傾向にある。非正規の雇用形態別にみるとパート・アルバイトは1473万人で、同46万人減少した。契約社員は279万人と、同15万人減少している。(労働新聞参照)

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
 と思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。
URL. <http://www.klo38.com>



しつとく労働法

従業員が病気で休んでいますが、症状が出始めたのが2年以上も前とのことでした。傷病手当金は支給されるのでしょうか。



健保法193条に時効の規定があり、「保険給付を受ける権利は、行使できる時から2年を経過したときは時効によって消滅する」としています。傷病手当金については、「労務不能であった日ごとにその翌日」が起算日となり、そこから消滅時効がスタートします。症状が出たのが2年前でも、以後、労務に服することができない期間(健保法99条)があるかの確認が必要になります。ただ、3日連続して休み、4日目以降も休んだ日があることなどの条件があります。この3日には、公休日や年休取得日を含みます。



簡単レシピ



«トースターで作る！鮭のホイル焼き»

玉ねぎは薄くスライスしてしめじは2cmぐらいにカットする。アルミホイルに玉ねぎを敷き、鮭を置き、よく混ぜた味噌とマヨネーズをつけて鮭のまわりにしめじを並べる。トースターで約10分焼き色がつくまで焼いたら完成です。

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

- ・ 時間外労働の上限規制について
- ・ 雇用調整助成金 特例措置について
- ・ 令和3年度雇用保険料 据え置きに
- ・ 現物給与価額 4月から改正に
- ・ キャリアアップ助成金 要件変更
- ・ 障害者雇用納付金 対象拡大を検討
- ・ 算定基礎届・賞与支払届 総括表の廃止等
- ・ 健康保険・厚生年金保険 適用拡大
- ・ ダイレクト HR ご案内
- ・ つぶやき 「人手不足」
- ・ ちょっと気になる情報
- ・ 知っとく労働法

令和3年3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	31			

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。

時間外労働の上限規制について

1. 時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とし、休日は毎週少なくとも1回与える必要があります。

上記時間を超えて労働させる場合には、労働基準法36条に基づく労使協定(36協定)を締結し労働基監督署に届出する必要があります。

2. 2020年4月1日(大企業は2019年4月1日)の改正により、時間外労働の上限規制が導入されました。

上限規制は経過措置として、2020年4月1日(大企業は2019年4月1日)以後の期間のみを定めた36協定に対して適用されます。2020年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き従来の36協定が有効となり、上限規制は適用されませんでした。2020年4月1日以後に始まる期間の協定は上限規制が適用されます。

3. 改正後は罰則が設けられることになりました。

36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反になります。

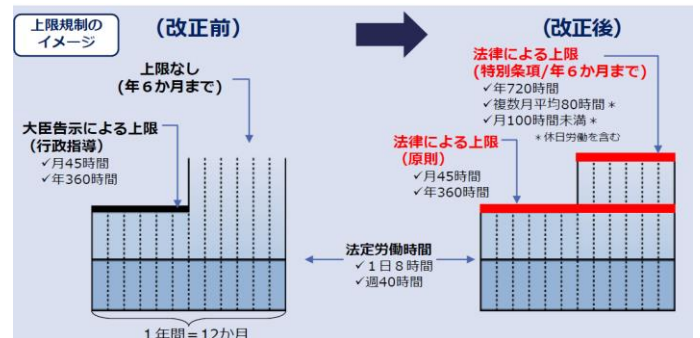
また、36協定で定めた時間数にかかわらず、時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合、時間外労働と休日労働の合計時間について、2~6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合には労働基準法第36条第6項違反となります。

上記を違反した場合は6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科される場合があります。

4. 改正内容について

法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも以下を守らなければなりません。

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て80時間以内
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度



特別条項の有無にかかわらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内にしなければなりません。例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働44時間+休日労働56時間=合計100時間のように月100時間以上は法律違反になります。

5. 36協定届が新様式になります。

労働者代表についてのチェックボックスが新設されます。押印・署名については、36協定届とは別に、協定書を作成している場合に限りしますので、従来通り必要です。

雇用調整助成金 特例措置について

■雇用調整助成金の特例措置について

【4月末までは現行の特例措置を継続】

日額上限：（1日1人あたり）**15,000円**
助成率：（中小企業・大企業）最大 **10/10**

【5～6月の特例措置】

- ・原則的な措置を段階的に縮減
日額上限：（1日1人あたり）**13,500円**
助成率：（中小企業）最大 **9/10**
- ・感染拡大地域特例・業務特例（全国・特に厳しい企業）
日額上限（1日1人あたり）**15,000円**
助成率：（中小企業・大企業）最大 **10/10**

7月以降は、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置、特例的な措置をさらに縮減するとのことです。

令和3年度雇用保険料 据え置きに

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの雇用保険料率は、令和2年度から変更ありません。

事業の種類	負担者		①+②		
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率)	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	雇用保険料率
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
(2年度)	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・※ 酒造製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
(2年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000
(2年度)	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和2年度の雇用保険料率)

キャリアアップ助成金 要件変更

キャリアアップ助成金が令和3年度から変更になります。

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

■正社員化コース

・支給要件の変更

<現行要件>

正規雇用等へ転換した際、転換等前の6か月の賃金を比較して、アまたはイのいずれかが5%以上増額していること

現物給与価額 4月から改正に

厚生年金保険及び健康保険の被保険者が、勤務する事業所より労働の対償として現物（食事、住宅の貸与など）で支給されるものがある場合は、その現物を通貨に換算し報酬に合算のうえ、保険料額算定の基礎となる標準報酬月額を求めることとなります。

現物給与の価格が改正され、令和3年4月1日より下記の通りに適用されます。

都道府県名	支払われる報酬等					
	食事					住宅 (畳1畳)
	1か月	1日	朝食のみ	昼食のみ	夕食のみ	
東京	21,600	720	180	250	290	2,830
長野	20,100	670	170	230	270	1,250
京都	21,000	700	180	250	270	1,810
大阪	21,000	700	180	250	270	1,780
兵庫	21,000	700	180	250	270	1,580
岡山	20,700	690	170	240	280	1,360

※食事の現物給与価額について、給与から食事代を徴収（負担）している場合

①現物給与価額の **3分の2未満**の価額を食事代として徴収（負担）している場合

⇒**現物給与の価額から徴収（負担）額を引いた額が現物給与価額になります。**

【例】

- ・1ヶ月当たりの食事代の徴収（負担）額…10,000（A）
- ・1ヶ月当たりの現物給与価額（京都所在事業所の場合）…21,000（B）

・現物給与価額3分の2の価額（ $B \times 2/3$ ）…14,000

※食事代徴収額（10,000円）は現物給与価額の2/3よりも小さい

●現物給与価額（ $B - A$ ）= 11,000

②現物給与価額の **3分の2以上**の価額を食事代として徴収（負担）している場合

⇒**現物による食事の供与はないとして取り扱います。**

ア 基本給および定額で支給されている諸手当（賞与を除く）を含む賃金の総額

イ 基本給、定額で支給されている諸手当および賞与を含む賃金の総額（転換後の基本給および定額で支給されている諸手当の合計額を、転換前と比較して低下させていないこと。）

<新要件>

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換後の6か月の賃金（※）を比較して **3%以上**増額していること。

※基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、**賞与は含めない**こととします。

その他のコースについても要件の変更、新設がされています。詳しくは下記URLをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000748772.pdf>

障害者雇用納付金 対象拡大を検討

厚生労働省は、**障害者雇用納付金制度の適用範囲拡大に向けて検討を開始**した。常用労働者 200 人超 300 人以下企業が平成 22 年度から、100 人超 200 人以下企業が平成 27 年度から納付義務の対象となった。納付義務拡大の時期に合わせて、障害者の雇用状況が大きく改善する傾向にあることから、今回、**100 人以下企業への適用が課題**となった。

300 人以下の企業の同納付金の額は、令和 2 年 3 月まで原則 1 人当たり 5 万円から同 4 万円に減額していた。100 人以下企業に適用する場合の納付金猶予措置の必要性、企業支援のあり方も検討する模様である。100 人以下企業のうち、全体の約 25%は、法定の雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んでいるものの、5 割強が未達成となっているのが実態である。

3 つのワーキンググループを設置して専門的議論を進め、今年 6 月を目標に方向性を打ち出す。

算定基礎届・賞与支払届 総括表の廃止等

1 令和 3 年 4 月から賞与支払届・算定基礎届の提出の際に添付していた総括表が廃止されます。

※令和 3 年 4 月 1 日以降提出分から、総括表の添付が不要となります。

2. 令和 3 年 4 月から賞与不支給報告書が新設されます。

日本年金機構に登録している賞与支払予定月に、いずれの被保険者及び 70 歳以上被用者にも賞与を支給しなかった場合は、賞与不支給報告書を提出する必要があります。(不支給の場合は、賞与支払届の提出は不要です。)

※新設する不支給報告書の様式は、令和 3 年 3 月下旬に日本年金機構ホームページに掲載されます。

支払予定月に登録している事業所様には、支払予定月の前月に報告書用紙が発送されます。

健康保険・厚生年金保険 適用拡大

令和 4 年 10 月から法律改正に伴い、短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が更に拡大されます。

令和 4 年 10 月からの改正

・「特定適用事業所」の要件

変更前：被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時 500 人を超える事業所

変更後：被保険者（短時間労働者を除く）の総数が**常時 100 人を超える事業所**

・「短時間労働者」の適用要件

変更前：雇用期間が 1 年以上見込まれること

変更後：雇用期間が **2 か月以上見込まれること**（通常の被保険者と同じ）

日本年金機構のホームページに掲載されています。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>

令和 6 年 10 月からの改正

・「特定適用事業所」の要件

変更前：被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時 100 人を超える事業所

変更後：被保険者（短時間労働者を除く）の総数が**常時 50 人を超える事業所**

平成28年10月～ (現行)	令和4年10月～ (改正)	令和6年10月～ (改正)
常時500人超	常時100人超	常時50人超
週の所定労働時間が 20時間以上	変更なし	変更なし
月額88,000円以上	変更なし	変更なし
継続して1年以上 使用される見込み	継続して 2か月以上 使用される または使用される見込み	継続して 2か月以上 使用される または使用される見込み
学生ではないこと	変更なし	変更なし

クラウド人事労務システム 「ダイレクトHR」のご案内

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 雇職業や労災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 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 電子申請対応(e-Gov 申請) 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) 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対応できます。</p>	 <p>スマートフォン対応 ほけん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>