



ゆうメール

人事・労務

QUIZ

Question

⇒答えはP.8の下へ

労働者を解雇しようとする場合には、原則として、少なくとも解雇日の30日前に解雇の予告をする必要がある。○か×か

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社
〒125-0051
東京都葛飾区新宿3-9-5

令和3年1月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所／多摩労務管理事務所／株式会社高橋給与計算センター

令和3年(2021年)

1月
January

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

旧年中は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。

人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。

本年もよろしくお願ひ申し上げます。

代表・活人コンサルタント 高橋 邦名



人事労務NEWS (1月号) ～お客様のお役に立つ情報を発信します～

P2. NEWS 来年4月1日施行! 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

P3. NEWS 年次有給休暇の取得が過去最高 ~令和2年就労条件総合調査~

P4. NEWS テレワークに対応できる体制整備は必然

P5. NEWS 雇用調整助成金の今後について

P6. NEWS 来年4月施行の70歳までの就業機会の確保(努力義務)について

P7. NEWS 「雇用シェア」の活用と雇用調整助成金の受給要件

P8. Column 新規学卒就職者の離職状況(平成29年3月卒業者)



株式会社高橋賃金システム研究所

<http://www.katsujin-consul.com>

✉ taka0001@sepia.ocn.ne.jp

発行人・編集人 高橋 邦名

発行 株式会社高橋賃金システム研究所／多摩労務管理事務所／株式会社高橋給与計算センター

業務内容

- 1.賃金制度・評価制度の導入指導
- 2.就業規則の作成
- 3.労働保険・社会保険手続き代行
- 4.給与計算代行
- 5.企業文化創造研修・人材育成

本社

(事務センター)東京都八王子市寺町1-1
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528

東京本部

東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

個人情報の取扱いに
関するご連絡

本封書はこれまでに、お客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Webその他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。※ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

来年4月1日施行！ 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



「同一労働同一賃金」とは？

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。

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月から適用となります。

企業・労働者は どんな反応をしている？

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、一部を紹介いたします。

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。

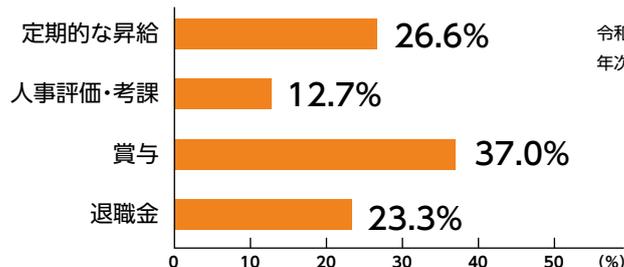
一方、取組みの実施率は、「業務

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。

業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない制度や待遇



対応に必要な費用の一部に 助成金を活用することもできます

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て、「同一労働同一賃金」への対応は、専門家に相談しながら進めるのがよいでしょう。

年次有給休暇の取得が過去最高

～令和2年就労条件総合調査～



厚生労働省から令和2年就労条件総合調査の結果が公表されました。今年の特徴は、年次有給休暇の取得日数が過去最多の10.1日、取得率が過去最高の56.3%となったことです。

労働時間制度

(1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間47分(平成31年調査7時間46分)、労働者1人平均7時間46分(同7時間45分)となっています。

週所定労働時間は、1企業平均39時間24分(同39時間26分)、労働者1人平均39時間03分(同39時間03分)となっています。

週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、「1,000人以上」が39時間00分、「300～999人」が39時間09分、「100～299人」が39時間12分、「30～99人」が39時間30分となっています。産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間17分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が39時間51分で最も長くなっています。

(2) 年間休日総数

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)の年間休日総数の1企業平均は109.9日(平成31年調査108.9日)、労働者1人平均は116.0日(同114.7日)となっています。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.6日、「300～999人」が114.9日、「100～299人」が113.0日、「30～99人」が108.3日となっています。

(3) 年次有給休暇

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間に企業が付与した年次有給休暇(繰越日数を除く。)は労働者1人平均18.0日(平成31年調査18.0日)、そのうち労働者が取得した日数は、10.1日(同9.4日)で、取得率は56.3%(同52.4%)となっており、取得日数は過去最多(昭和59年以降)、取得率は過去最高(昭和59年以降)となりました。

平均所定労働時間

1日	R2	7時間47分
	H31	7時間46分

週	R2	39時間24分
	H31	39時間26分

平均年間休日総数

企業	109.9日
労働者	116.0日

平均年次有給休暇

企業付与	18.0日
取得日数	10.1日

過去最高

賃金制度

(1) 時間外労働の割増賃金率

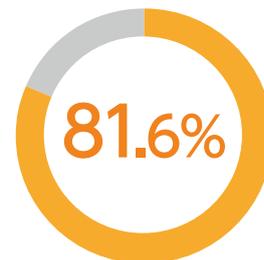
時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業割合は81.6%(平成31年調査84.0%)となっており、そのうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は93.3%(同94.9%)、「26%以上」とする企業割合は4.5%(同5.0%)となっています。

(2) 諸手当

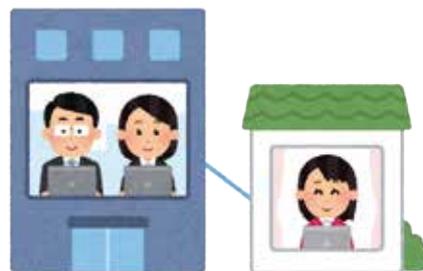
令和元年11月分の常用労働者1人平均所定内賃金は319.7千円となっており、そのうち諸手当は47.5千円、所定内賃金に占める諸手当の割合は14.9%となっています。

また、所定内賃金に占める諸手当の割合を企業規模別にみると、規模が小さいほど高くなっています。

時間外労働の割増賃金率を一律に定めている



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の状況

人材サービス会社のアデコ株式会社が行った調査で、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名を対象にしたこの「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そうです。

リテラシー

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。

ただ、テレワークの継続に積極

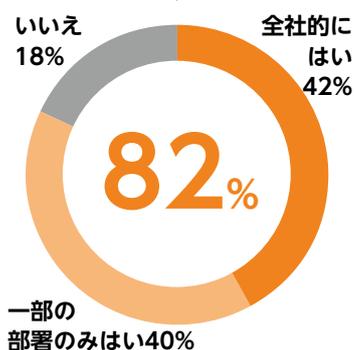
的でない場合でも、他の多くの企業でテレワークが広がるなか、働き方の変化に伴う様々なツールの使用法や、文字には表れてこない仕事のスケジュールリングのコツのような知識は、社員はリテラシーとして知っておくべき事柄です。新しい働き方が広がる時代の仕事マナーともいえるでしょう。

こうしたことも、今後は社員教育のとして考えていく必要があるでしょう。テレワークを導入しない企業でも、テレワークという働き方に対応できる体制の整備は必ず必要になることです。

制度整備等の検討を

また、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

現在もテレワークを
継続していますか？



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。

また、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、新型コロナウイルス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。

参考

The Adecco Group

緊急事態宣言から半年後の
企業テレワーク実態調査



◀スマホでかんたんに
アクセスできます。



<https://www.adeccogroup.jp/pressroom/2020/1030>

雇用調整助成金の 今後について



来年2月いっぱいまで

現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするとの方針が、今年8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。

そして、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、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等、柔軟に対応するとされています。

3月以降の雇用調整助成金の 特例措置はどうなる？

参考としてリーマンショック時の主な特例措置の内容を紹介すると、次のとおりです(実施時期にはばらつきがあります)。

[1] 助成率

中小企業 4/5、大企業 2/3 (コロナ特例措置では雇用を維持している場合、中小企業10/10、大企業 3/4)

[2] 生産指標要件

最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5%以上減少(コロナ特例措置では1カ月5%以上減少)

[3] 対象被保険者

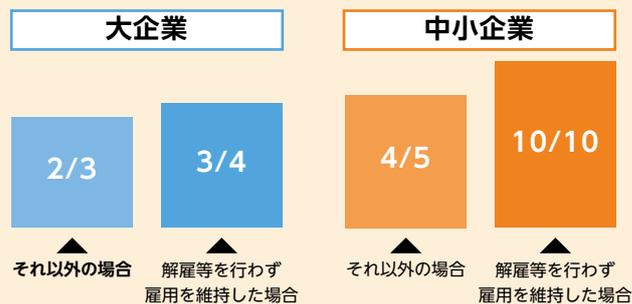
被保険者期間6カ月未満の者も助成(コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成)

[4] 支給限度日数

3年300日(コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年100日、3年150日)

助成率

助成率は事業主が雇用を維持したか否かによって以下のように別れます。



3月以降は在籍型出向による 雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金(仮称)」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。

現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。

人手不足企業向けには 新たな雇入れ助成も

コロナ禍による離職者等で、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を一定期間試用雇用する事業主に対する賃金助成制度(トライアル雇用助成金)を創設するとともに、紹介予定派遣を通じた正社員化(キャリアアップ助成金)を促進するとされています。

人手不足に悩んでいる企業においては、こうした制度の活用による人材確保も検討してみるのもよいかもしれません。

来年4月施行の70歳までの 就業機会の確保(努力義務)について



これまでの高齢者雇用安定法(65歳までの雇用確保(義務))の内容

高齢者雇用安定法は、①60歳未満の定年禁止、②65歳までの雇用確保措置を定めています。①は、事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならないということです(法8条)。②は、定年を65歳未満に定めている事業主は、ア.65歳までの定年引上げ、イ.定年制の廃止、ウ.65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入、のいずれかの措置を講じなければならないといものです(法9条)。①②いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

令和3年4月1日からの改正~70歳までの 就業機会の確保(努力義務)の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日からは、上記65歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

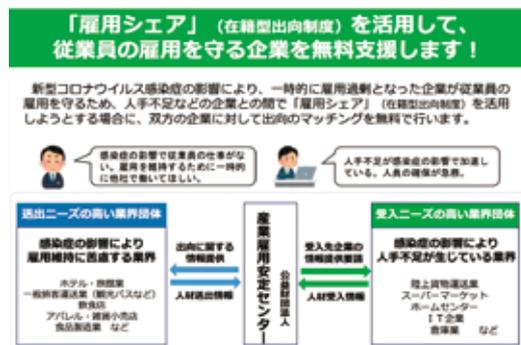
- ・70歳までの定年引上げ
- ・定年制の廃止
- ・70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
- ・高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ・高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
- ・事業主が自ら実施する社会貢献事業
- ・事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意をえて導入します。

留意点

- ① 70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く)。ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間で十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません(不適切な例として、会社が必要と認めた者に限るなど)。
- ② 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。

「雇用シェア」の活用と 雇用調整助成金の受給要件



異業種間の出向のマッチングを無料で支援

公益財団法人「産業雇用安定センター」は、新型コロナウイルス感染症の影響で一時的に雇用が過剰となった企業(送り出し企業)が人手不足等で悩む企業(受入れ企業)への出向のマッチングを無料で行う「雇用シェア」(在籍型出向制度)への支援を強化しました。同センターは、6月から「雇用を守る出向支援プログラム2020」を開始し、送り出し企業と受入れ企業の人材ニーズに関する情報を収集、状況を把握し、異業種間の出向支援を行っています。

「雇用シェア」の具体的な事例

例えば、観光客の減少により観光バスの運転手の雇用維持に苦慮している観光バス会社の従業員を、従来からの人手不足に加えて、輸送量や出荷の増加していることからトラック運転手や倉庫関連の業務の人員確保として出向する事例や、旅館やホテルの従業員が病院の案内係として活躍などの事例が挙げられています。

雇用調整助成金の受給要件

厚生労働省は、「雇用シェア」を活用する場合に雇用調整助成金が受給要件を掲載したリーフレットを公開しました。概要は下記のとおりです。

●対象となる出向

- ・雇用調整を目的とする出向(経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向)であること
- ・出向後は元の事業所に戻って働くことを予定していること
- ・出向元と出向先が、親子・グループ関係にないなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ・玉突き雇用・出向(出向元で代わりに労働者を雇い入れる、出向先で別の人を出向させたり離職させる、出向元と出向先で労働者を交換するなど)を行っていないこと

●助成額

出向元が出向労働者の賃金(注1)の一部を負担する場合、以下のいずれか低い額に助成率(注2)をかけた額を助成。

- イ 出向元の出向労働者の賃金に対する負担額
- ロ 出向前の通常賃金の1/2の額

※ただし、8,370円×330/365×支給対象期の日数が上限

(注1)出向労働者に出向前に支払っていた賃金とおおむね同額を支払うことが必要

(注2)助成率は、中小企業2/3 大企業1/2

●支給までの流れ

- ①出向先との契約、労組などとの協定、出向予定者の同意(契約は、出向元と出向先の間で、期間、処遇、賃金額、負担割合などを取り決める)
- ②計画届の提出、要件の確認
- ③出向の実施(1か月～1年)
- ④支給申請、助成金受給

参考

厚生労働省

「雇用シェア」(在籍型出向制度)を活用して、従業員の雇用を守る企業を無料支援します！



◀スマホで
かんたんに
アクセスできます。



<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000682586.pdf>



厚労省
リーフレット

新規学卒就職者の離職状況

(平成29年3月卒業者)

～厚生労働省公表



概要

平成29年3月に卒業した新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況について、厚生労働省の取りまとめが公表されました。

学歴別就業後3年以内の離職率(平成29年3月卒業者)

【大学卒】32.8%

(1年目11.6%、2年目11.4%、3年目9.9%) 前年比 +0.8P

【短大等卒】43.0%

(1年目17.7%、2年目13.3%、3年目12.0%) 前年比 +1.0P

【高校卒】39.5%

(1年目17.2%、2年目12.3%、3年目10.0%) 前年比 +0.3P

【中学卒】59.8%

(1年目36.5%、2年目14.7%、3年目8.5%) 前年比 -2.6P

左記の数字は、事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、さらにその離職日から離職者数・離職率を算出したものです。

3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがあります。

事業所規模別就職後3年以内離職率【大学・高校】

()内は前年比

事業所規模	【大学】	【高校】
1,000人以上	26.5% (+1.5P)	27.4% (+1.4P)
500～999人	29.9% (+0.3P)	32.5% (▲0.6P)
100～499人	33.0% (+0.8P)	38.1% (+0.5P)
30～99人	40.1% (+0.8P)	46.5% (+0.5P)
5～29人	51.1% (+1.4P)	51.1% (+1.4P)
5人未満	56.1% (▲1.6P)	56.1% (▲1.6P)

産業別就職後3年以内離職率のうち離職率の高い

上位5産業【大学・高校】()内は前年比 *大学と高校とで同じ産業

	【大学】	【高校】
宿泊業・飲食サービス業	52.6% (+2.2P)	64.2% (+1.3P)
生活関連サービス業・娯楽業	46.2% (▲0.4P)	59.7% (+1.7P)
教育・学習支援業	45.6% (▲0.3P)	55.8% (▲2.2P)
小売業	39.3% (+1.9P)	49.5% (+0.1P)
医療・福祉	38.4% (▲0.6P)	47.0% (+0.5P)

この取りまとめにより、新規高卒就職者の約4割、新規大卒就職者の約3割が、就職後3年以内に離職しており、傾向としてここ数年は大きな変動は見られないことがわかりました。