料金後納郵便

ゆうメール

人事・労務 QUIZ

Question ⇒答えはP.8の下へ

割増賃金の基礎から除外できる住宅手当とは、住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給するものである。○か×か

例：賃貸住居者の場合は、家賃の一定割合額。

〈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2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) 2月 February

人事から経営を支援する 人事労務NEWS

拝啓　貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
平素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。
貴社のますますのご発展をお祈り申し上げます。　敬具

代表・活人コンサルタント　高橋　邦名（くにかた）

人事労務NEWS （2月号）～お客様のお役に立つ情報を発信します～

P2. NEWS 就職氷河期世代の就業支援に向けたハードル
P3. NEWS 「36協定届」が新しくなります
P4. NEWS 3月1日から障害者雇用率が引き上げられます
P5. NEWS 企業の同一労働同一賃金への対応状況は?
P6. NEWS テレワークではモチベーション低下対策を
P7. NEWS メリット大!　SDGsへの取組みについて検討しませんか
P8. Column 令和2年「高齢者の雇用状況」～厚生労働省調査より～

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

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

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・人財育成

個人情報の取扱いに関するご連絡

本封書はこれまでに、顧客様及び、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いております。※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。

NEWS

就職氷河期世代の就業支援に向けたハードル

民間の調査会社のディップ総合研究所が、35～54歳の有期雇用就業者（学生を除く）または無職の求職者を対象とした「就職氷河期世代の就業意向調査」の結果を発表しました。調査は2020年11月25日（水）～2020年12月1日（火）にかけて、47都道府県内の18～69歳の男女のうち、学生を除く有期雇用就業者もしくは無職の求職者を対象に行われ、本レポートにはこのうち、35～54歳の1990年代～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代の1,667サンプルが利用されました。

正社員として働くことへの希望

現在、無職や非正規雇用で就業している氷河期世代の方のうち、「正社員として働きたい」と思っている人の割合は、「正社員で働きたい」17.5%、「正社員で働きたいが、現在の雇用形態でも許容できる」28.4%を合わせて45.8%。正社員として働きたいと思いつつも、現状は別の雇用形態で就業している方が半数近くいることがわかりました。雇用形態別では、契約社員と派遣社員の6～7割近くが、正社員という雇用形態を希望しています。

就業支援に対する希望

望まれる具体的な支援内容としては、1位「職業あっせん先での就業体験・研修」22.7%、2位「職業あっせん先の見学」21.8%、3位「応募書類作成」20.2%となっています。正社員としての採用にハードルが高いと感じる人が多いなか、座学や研修などといった自己研鑽のための項目よりも職業あっせん先に関するものが上位を占めていて、個人で転職活動をするのではなく、就職から定着までを支援してほしいといった要望が多いことがわかりました。

現在、政府や自治体がさまざまなかたちで就職氷河期世代活躍支援に向けた対策を講じていますが、本調査では「興味関心はない」と37.7%が回答している一方で、「どのような支援があるのかわかりやすく知りたい」35.5%、「支援内容を具体的に教えてほしい」29.7%と、約3割が活躍支援について前向きな考えを持っていることもわかりました。政府・自治体のさらなる支援策やその周知が求められる一方、人手不足のなか、企業もこの世代の活用に向けた積極的な取組みが望まれるところです。

正社員として働けていない理由

現在、正社員として働けていない理由は、1位「転職をするうえで年齢が壁になり、採用されなさそうだから」35.9%、2位「再就職に自信がないから」22.5%、3位「正社員の仕事に、自分でもできる仕事があるか自信がないから」「転職をする上で学歴・職歴などに自信がないから」21.9%となり、年齢に対する不安が圧倒的に大きいことがわかりました。

参　考

ディップ総合研究所

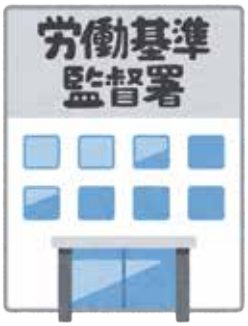
氷河期世代の就職動向に関する調査について

◀スマホでかんたんにアクセスできます。

https://www.baitoru.com/dipsouken/all/detail/id=460

NEWS

「36協定届」が新しくなります



改正の内容

2021年4月1日より、36協定届の様式が新しくなります。
改正内容は、大きく2点あります。
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

36協定届における押印・署名の廃止

労働基準法施行規則等の改正により、使用者の押印および署名が不要になりました（記名は必要）。

＊36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印または署名など）により36協定を締結すること

参　考

厚生労働省

「36協定届が新しくなります」リーフレット

https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf

◀スマホでかんたんにアクセスできます。

36協定の協定当事者に関する チェックボックスの新設

労働者代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）についてチェックボックスが新設されています。

＊過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- **管理監督者でないこと**
- **36協定を締結する者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の方法で選出すること**
- **使用者の意向に基づいて選出された者でないこと**

新旧様式の届出の適用

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になります。しかし、新様式を使用することも可能で、その場合は、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスにチェックする必要はありませんが、使用者の記名押印または署名が必要になります。

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機した紙を添付する（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）

※新様式は以下のURLからダウンロードして使用できます。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html

NEWS

3月1日から障害者雇用率が引き上げられます

改正の概要

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。

厚生労働省・
都道府県労働局・
ハローワークのリーフレット

障害者雇用率

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。

・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	いずれも同日前より
・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	0.1%引上げ
・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の影響

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）

NEWS

企業の同一労働同一賃金への対応状況は？

４月から全面施行「同一労働同一賃金」

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。

「同一労働同一賃金」ルール認知度は６割

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。

対応完了は約15%

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。約半数が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」である一方、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」が34.1%（大企業16.5%、中小企業35.1%）、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%（大企業6.4%、中小企業20.1%）となっており、まだ手をつけていないという企業も多いようです。

不合理な待遇差禁止義務への対応が４割

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。

参　考

独立行政法人
労働政策研究・研修機構

『パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査』結果 PDF

https://www.jil.go.jp/press/documents/20201225.pdf

スマホでかんたんにアクセスできます▶

NEWS

テレワークでは
モチベーション低下対策を

テレワーク実施前後のモチベーション変化

昨今急速に普及したテレワークですが、働く人々のモチベーションにはどのような影響があるのでしょうか。株式会社リクルートキャリアは、コロナ禍でテレワークをするようになった就業者2,272名に、仕事に関するアンケートを実施しました。現在もテレワークを実施している人に働くモチベーションについて聞いたところ、テレワーク実施前では「やや低い」「非常に低い」の回答は14.1%であるのに対して、テレワーク実施後の同指標は22.5%（8.4pt増）でした。つまり、テレワークによってモチベーションが低下した人が増えているのです。

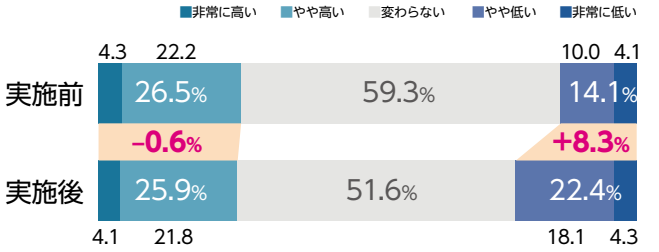
モチベーションを左右する要素

社会組織心理学の第一人者であるハックマンは、取り組むべき仕事が次の５つの要素をどの程度満たしているかによって、人々のモチベーションが左右されるとしています。

① **求められるスキルの多様性**
② **仕事の全体感の把握**
③ **仕事の重要性の実感**
④ **仕事の進め方の裁量**
⑤ **上司や同僚からのフィードバック**

この５つのうち、テレワークによって影響を受けたと感じた人が多かったのが、②仕事の全体感の把握（テレワーク実施前後で20pt減）、③仕事の重要性の実感（同13.2pt減）、⑤上司や同僚からのフィードバック（同15.6pt減）でした。

テレワーク実施前後の働くモチベーションについて



普段以上にコミュニケーションを！

テレワークによるモチベーション低下を防ぐには、左記②③⑤に働きかけることが有効だと考えられます。アンケートのフリーコメントからは、テレワークにより上司や同僚とのコミュニケーションが減少したことによって、これらの度合いが低くなったと感じている様子が読み取れます。つまり、テレワークでは、普段以上に上司や部下、同僚間のコミュニケーションを密に行うこと、職場の全員がそれを心掛けることが必要です。テレワークを“導入して終わり”にするのではなく、コミュニケーションをとりやすくするための施策（オンラインツールの活用、1 on 1の実施等）を行うことが成功の鍵といえるでしょう。

参　考

株式会社リクルートキャリア

新型コロナウイルス禍における働く個人の意識調査

https://www.recruitcareer.co.jp/news/20201222_02yga8m.pdf

スマホでかんたんにアクセスできます▶

NEWS

メリット大！
SDGs（エスディージーズ）への取組みについて検討しませんか

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGsとは

近時、「SDGs」という言葉をよく耳にするようになりました。SDGs（Sustainable Development Goals）は「持続可能な開発目標」を意味し、「経済・社会・環境の3つの側面において、持続可能な開発に取り組んでいく」という世界規模での目標です。

日本では、大企業に比べて中小企業へのSDGsの浸透が遅れていることが課題となっています。政府も、企業数全体の99.7％を占める中小企業の取組みが欠かせないとしています。

SDGsの掲げる17のゴール

取組みのメリット

SDGsへの取組みには「企業の社会的責任」という面もありますが、取り組むことで企業が得られるメリットはたくさんあります。

たとえば、SDGsへの取組みは人材確保にも貢献します。就職情報会社が2020年に来春卒業予定の大学生を対象に行った調査では、7割以上の学生がSDGsについて「知っている」と回答しました。企業の社会貢献度の高さが志望に影響を与えたとする学生も6割を超えています。今や、SDGsに掲げられているような社会貢献の度合いが、学生が企業を選ぶ際の1つの基準になっており、SDGsを意識しない企業では優秀な人材の採用・定着が難しくなっていくといえるでしょう。SDGsを通して組織に一体感が生まれれば、従業員のモチベーションの向上も期待できます。

また、ESG投資の後押しにより投資や資金援助が受けやすくなったり、ブランドイメージが向上することによってビジネスのネットワークが広がったりと、事業拡大に与える影響も大きいといえるでしょう。

SDGsへの取組みを始めよう

SDGsは、企業価値を高めることにもつながります。すでに多くの中小企業が、SDGsへの取組みを始めています。他社の事例も参考に、SDGsへの取組みについて検討してみませんか。

参　考

経済産業省

SDGsに取り組む
中小企業等の
先進事例の紹介

◀スマホで
かんたんに
アクセスできます。

https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/sdgs/sdgs_senshinjirei.html

Column

令和２年「高齢者の雇用状況」

～厚生労働省調査より～

ほぼ100%の企業が「高年齢者雇用確保措置」を講じる

厚生労働省は、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した「令和2年「高年齢者の雇用状況」」（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（高年齢者雇用確保措置）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。

定年の引上げ、65歳定年企業が増加

「高年齢者雇用確保措置」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。

4月から70歳までの就業機会確保が努力義務に

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日からは高年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。

参　考

厚生労働省

令和２年
「高年齢者の雇用状況」
集計結果

◀スマホで
かんたんに
アクセスできます。

https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000715048.pdf

人事・労務 QUIZ

Answer

住宅の形態ごとに一律に支給される住宅手当は、割増賃金の基礎から除外することはできません。