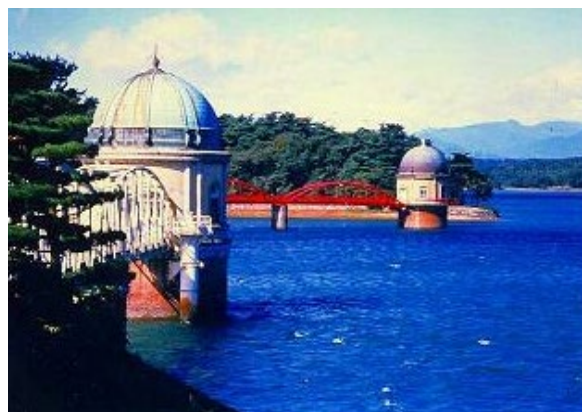


ブレイスFP社会保険労務士事務所

事務所便り

連絡先 〒207-0023
東京都東大和市上北台3-460-3
FUSEビル4F
電話 042-843-6533
E-mail bracefpsr@ozzio.jp
H P <https://bracefpsr.com/>



雇用調整助成金12月まで現行水準

厚生労働省は11月24日、雇用調整助成金に関する来年1月以降の予定を公表しました。それによると、中小企業における助成額は下表のとおりになる予定です。

令和3年	令和4年	
5月～12月	1～2月	3月～
4/5 (9/10)	4/5 (9/10)	4/5 (9/10)
13,500円	11,000円	9,000円

※金額は1人1日あたりの上限額、括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合。また、業況特例、地域特例は従来通り15,000円、10/10を給付します。なお、休業支援金についても、上限額1日11,000円を9,900円に引き下げて継続予定です。

改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう

◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、「パパ育休」が

新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向の確認、育児休業の分割取得ができるようになっていきます。

改正を受けて、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、実務上もう一歩踏み込んだ対応が求められます。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業の取得対象外となっているパートタイマー等について、今回の改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の

義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、その資料が改正法所定の要件を満たしているかをチェックすれば足ります。新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化まではされていないが慣行として存在する制度などはないか——等を確認しながら作成していくことになります。

新入社員の離職率とコロナ後の人材確保

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒者で約4割、新規大卒者で約3割

厚生労働省が公表した「新規学卒就職者の離職状況」によれば、令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも例年に比べて低下し、新規学卒就職者（平成30年3月卒業者）の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割（36.9%）、新規大卒就職者で約3割（31.2%）でした。

離職率の高い業界としては、宿泊業・飲食サービス業（高卒61.1%、大卒51.5%）、生活関連サービス業・娯楽業（高卒56.9%、大卒46.5%）、教育・学習支援業（高卒50.1%、大卒45.6%）、小売業（高卒47.8%、大卒37.4%）、医療、福祉（高卒46.2%、大卒38.6%）が挙げられています。

◆特に中小企業では離職率の低下に配慮が必要

同調査では、事業所規模が小さくなるほど離職率が高くなることも示されており、30人未満規模の事業所の離職率は、1,000人以上規模の事業所の離職率と比べて2倍ものひらきがあります。特に多くの中小企業においては、採用活動における人手確保の困難性を踏まえると、離職率の改善は重要なテーマといえます。

副業を認める企業4割に

アデコ株式会社が実施した「副業・複業に関するアンケート調査」によると、「副業・複業」を認める企業は約4割以上（2018年より15ポイントアップ）ある一方、半数以上はいまだに「副業・複業」を認めない実態が明らかになりました。現在、「副業・複業」禁止の企業で、将来的に認めることを検討しているのは2割以下です。

副業・複業を行っている人の雇用について「受け入れている」企業は3割以下、「受け入れる予定がない」は半数以上となっています。なお、この調査では副業を「本業の合間に行うサブ的な仕事」、複業を「複数の仕事をすべて本業として行うこと（兼業）」と定義しているようですが、ここでは副業等とまとめて記します。

この調査は上場企業に勤務する部長職・課長職の方を対象としているため、必ずしも全体の傾向を示し

ているものではありませんが、副業等に関してはだんだんと副業等を認める方向であることは見て取れます。

◆副業許可には環境整備が重要

副業等に関しては、労働時間の把握（労働時間の自己申告制、通算ルール、厚生労働省の管理モデルによる管理など）、割増賃金支払い義務、健康管理など、気を付けなければならない点が多くあります。また、自社の社員が副業先で休業が必要な労災事故に遭ってしまった場合には、自社の業務にも当然ながら影響が及びます。こうしたことから、上記の調査にもあるように、上場企業でさえも副業許可・受け入れに消極的になる原因があるようです。

副業の許可を検討する場合には、

- 本業たる自社の業務に専念する義務があること
- 労働時間の報告義務なども含めて社員と誓約書を交わすこと
- 関連する就業規則などを整備すること

などの環境整備が必須となります。

また、副業等について、その副業が「請負契約によるものであれば許可する」という制度にすれば、労働時間・割増賃金の煩雑性についてのハードルは低くなります。

一方で、制限付きの副業許可は「柔軟な働き方」のアピール材料としてはやや弱く、従業員・求職者に対する訴求力も限定的なものになります。

このように、副業等の制度導入については、環境整備・運用に関するコストと、会社として期待する効果を慎重に検討していくことが必要といえます。

傷病手当金のQ&A発出 厚労省

厚生労働省は、11月10日、傷病手当金及び任意継続被保険者制度の見直しに関するQ&Aを協会けんぽ等に向けて発出しました。

これは、来年1月1日から傷病手当金の支給期間が、「初めて支給を受けた日から1年6か月」から「その支給を始めた日から通算して1年6月間」とされること等に伴い、その具体的な取扱いを整理したものです。Q&Aは全体で30項目が収録されています。

現在、初めて傷病手当金を受けた日から1年半が経過すると、給付日数にかかわらず給付できなくなるころ、法改正により、職場復帰等で傷病手当金の支給が中断しても、再発した場合には給付残日数の範囲内で給付が継続できるようになります。

また、「1年半」とは、単純計算すると547.5日となりますが、実際には、初めて支給を受けた月によって異なる例が示されています。

今回のQ&Aは、上記等、細部の取扱いについて一定程度明確にしたものといえます。

また、任意継続被保険者について、これまで自らの意思で資格を喪失することはできず、喪失できるのは

社会保険を取得したときや滞納をしたとき等、一定の場合に限られていました。こちらも法改正により「任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を保険者に申し出た場合」には、その申出が受理された日の属する月の翌月1日に任意継続被保険者の資格を喪失することとなりました。

法改正に伴う実務の詳細が記載されています。詳細は下のURLでご確認ください。

[T211115S0010.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/t211115S0010.pdf)

事務所からひと言

◆10月下旬から、11月中旬にかけて、鹿児島市（東条設計株式会社、株式会社ラグーナ出版）、静岡県浜松市（コーケン工業株式会社、静岡県セイブ自動車学校、エネジン株式会社、NPO法人六星、NPO法人トータルケアセンター（グレースガーデン）、株式会社長坂養蜂場、及び伊那食品工業（長野県伊那市）仙台市（陰山建設株式会社、有限会社フタバタクシー、秋保おはぎ本舗さいち、株式会社アップルファーム（六丁目農園）、郡山市（有限会社総美（ビューティーアトリエグループ）を訪問させていただき、丁寧にご講演をお聞きしました。すべてが人を大切にする経営を実践し地域で信頼される企業ばかりでした。今後セミナーなどの機会に紹介させていただきますが、興味をお持ちの方はHPを見学さ

れてはいかがでしょうか。

◆改正育児介護休業法への対応として、まず本人・配偶者の妊娠の申出があった労働者に対する個別周知・取得意向確認、及び有期労働者の取得要件の緩和については、来年（令和4年）3月末までに対応が必要です。今から準備をしておきましょう。

労使トラブルを防ぐ～ミスマッチ対策～

今回は、ミスマッチを防ぐ会社の取り組みを紹介します。浜松市のコーケン工業株式会社は、高年齢者を積極的に受け入れて、10代から90代の社員「4世代が働く会社」として有名ですが、新卒の採用には、入社数年の若い社員が「選考委員」となり、会社の説明・面接を行い、合否リストまで作成します。そして会社側でも、その結論を尊重すると言います。10代20代の入社希望者が、気兼ねなく本音で質問し、選考委員も率直に対応することで、お互いの認識違いを取り除いていきます。この取り組みにより、応募者・定着率ともアップし、何より選考委員となった若い社員自身の成長が著しいと言います。採用選考に若い社員を関与させる取り組みは他の企業でも見聞きしますが、プラスの作用が多く聞かれる施策の一つです。会社の理念や活動組織、風土などを学び、説明できる若い社員を育てることにもなります。（続く）