

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

うんがいそうてん 雲外蒼天

2021年 4月号

パート・有期社員待遇改善、どのくらい進んでる？

パートタイム・有期雇用労働法の施行

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくすため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート・有期雇用労働法という）が施行されました。中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが（独）労働政策研究・研修機構から公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との待遇差の理由等を説明しなければなりません。

「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」企業では69.3%に上りましたが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっていました。

待遇差をなくすための取組み

正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取組みとしては、次のものが挙がっています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取組みとして意識する必要があるでしょう。

この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となっていますので、今後の取組みのために参考にしてみてはいかがでしょうか。

【労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/207-1.html>

正社員登用制度の整備とキャリアアップ助成金



◆4月1日から中小企業でも「同一労働同一賃金」が義務化

正社員と非正規社員の不合理な労働条件の相違を禁止する「同一労働同一賃金」が、令和3年4月1日から、中小企業に対しても義務化されます。

具体的には、諸手当、賞与、退職金等の待遇について不合理な相違があってはならないというのですが、昨年10月に出された最高裁判決では、賞与や退職金について、不支給は不合理とはいえないとの判断が示されたものもあります（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）。

◆注目される「正社員登用制度」

上記メトロコマース事件では、原則勤続1年以上の希望者全員が受験できる正社員登用制度があり、原告である契約社員が、試験に2回失敗し断念したことが、企業側は正社員登用の機会を与えていたと判断され、結論に大きく影響したといわれています。

一連の判決を受け、企業の一部には、賞与や退職金について、正社員人材の確保・定着を目的として設けているとして、非正規社員に対して異なる扱いとする代わりに、正社員登用制度を整備する動きも見られます。

◆非正規社員の正社員化を進める際に活用できるキャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、雇用期間の定めがある非正規社員の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化等を実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

本助成金の正社員化コースでは、有期雇用の非正規社員を正社員等に転換、または直接雇用した場合に助成金が支給されますが、限定正社員制度を新設した場合の加算措置があります。具体的には、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度、短時間正社員制度（令和3年度予算により4月1日から追加予定）が加算対象とされます。

◆段階的な正社員登用制度の構築がおススメ

これまで正社員登用制度のなかった企業において、一直線に正社員への登用制度を整備するのは、人件費の面で負担増となることも考えられます。また、在籍中の契約社員やパートタイマーに正社員志望者がいなければ、設ける意味がありません。

優秀な人材を確保したいという企業において、すでに実績がある非正規社員に正社員になってもらうというのは有効な方法の1つですので、上記で紹介した限定正社員制度の導入から始めて、段階的に正社員登用制度の構築を進めてみてはいかがでしょうか。

コロナ禍における働き方の変化と求職者の企業選びへの影響 ～エン・ジャパン調査より～



変化を余儀なくされた働き方の概念

新型コロナウイルス感染症の蔓延は、企業が従業員の働き方を考えるうえで、大きな影響を与えました。二度の緊急事態宣言などをきっかけに、「出社して働く」というこれまで当然のように続いていた働き方の概念も、劇的に変化しました。特に、これまでテレワークなどにまったく取り組んでこなかった中小企業にとって、ここ1年の労働環境の急変は、インパクトの大きいものだったはずで

企業選びにも変化が

一方、このような働き方の変化がもはや日常化するなかで、労働者の意識も徐々に変化してきているようです。エン・ジャパン株式会社が、総合転職支援サービス『エン転職』上でユーザーを対象に実施した「コロナ禍での企業選びの軸の変化」に関するアンケートによれば（回答：11,536名、調査期間：2020年11月26日～2021年1月26日）、4割が「コロナ禍で企業選びの軸が変わった」と回答したそうです。特に重視するようになった企業選びの軸としては、上位から「希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか」（42%）、「企業・事業に将来性があるか」（38%）、「勤務時間・休日休暇・勤務地が希望に合うか」（35%）が挙がっており、年代別にポイント差があったものとして、「希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか」（20代：47%、30代：47%、40代以上：35%）、「経験・スキルを活かせるか」（同：8%、11%、18%）が挙がっています。

労働者の考え方の変化にも意識を向けることが必要

コロナ禍で促進された柔軟な働き方の導入は、多くの労働者にとって、特にワークライフバランスの面でメリットを感じるものとなっています。また、日常でオンライン授業を経験している大学生も台頭してくるこれからの採用活動においては、何ら柔軟な働き方を導入していない企業は、悪い意味で目立つ存在となってしまいかもかもしれません。

業種ごとに対応すべきテーマは異なりますが、今後は、コロナ禍で変化した労働者の働き方や企業選びの考え方についても意識を向けていく必要があるでしょう。

【エン・ジャパン「『コロナ禍での企業選びの軸の変化』調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2021/25262.html>

「男性育休」を促進する育児・介護休業法等の改正案が上程されました

進めぬ男性育休の取得

令和元年度の男性の育休取得率は7.48%でした。過去最高ではあるものの、平成30年度の7.16%から小幅の上昇にとどまっており、依然低水準です。政府は令和7年までに、これを30%まで引き上げる目標を掲げています。しかし、多忙化や収入減少への対応、また「育児は女性がやるのが当たり前」という意識からくるパタハラ（パタニティ・ハラスメント）等を背景に、実際には取得は難しいと感じている男性が多いようです。

育児・介護休業法の改正案

この状況を改善するため、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法と雇用保険法の改正案（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案）が閣議決定され、今国会に提出されました。

- (1) 男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み（男性育休）の創設
 - ① 休業の申出期限は、原則休業の2週間前まで
 - ② 分割して取得できる回数は2回
 - ③ 労使協定を締結している場合は、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することが可能
- (2) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け
- (3) 育児休業（男性育休を除く）を分割して2回まで取得することを可能とする
- (4) 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況の公表を義務付け
- (5) 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止
- (6) 育児休業給付に関する所要の規定の整備

成立すれば、上記2および5は令和4年4月1日から対応が求められます。育休制度の充実、若い世代の人材確保にも大きな効果があります。これを機に、社内の体制について再考してみるのもよいでしょう。

【厚生労働省「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」（概要）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743975.pdf>



2021年度卒業・修了予定者等の採用活動の留意点～厚労省要請

厚生労働省等からの要請事項

2021年度卒業・修了予定者等を対象とした就職・採用活動については、3月1日より企業の広報活動の開始、6月1日から採用選考活動の開始が予定されているところですが、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止し、学生等が安心して就職活動に取り組める環境を整備することが求められています。そのため、文部科学省・厚生労働省・経済産業省から経団連宛てに、2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請が出されました（2月19日）。要請には、これからの企業の採用活動にあたって留意していただきたい事項がまとめられていますので、確認していきましょう。

オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する際の留意点

①新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、オンラインによる企業説明会や面接・試験の実施が可能な企業については、オンラインを積極的に活用し、その旨を情報発信する。また、②オンラインを活用する際は、通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて、事前に明示し、学生が準備する時間を確保する。③通信環境により、音声・映像が途切れる場合等には、学生等が不安にならないよう対応する。④オンライン環境にアクセスすることが困難な学生等に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験も併せて実施する、ことを要請しています。

対面による企業説明会や面接・試験を実施する際の留意点

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、いわゆる3密（密閉空間、密集場所、密接場面）になることのないよう、広報活動日程および採用選考日程を後倒しにするなど柔軟な日程の設定や、秋採用・通年採用などによる一層の募集機会の提供を行うことを要請しています。

その他学生等への配慮

学生等が発熱等のやむを得ない理由により、企業説明会をはじめ、面接・試験に出席できないことがあっても、その後の採用選考に影響を与えることがないようにし、また、その旨を積極的に情報発信するよう要請しています。

新卒者等の採用維持・促進に向けた取組み（企業への支援）

また、政府は、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい事情を抱えている新卒者等や企業に対しての採用維持・促進に向けた取組みをすすめています。企業に対する支援としては、新卒採用等による人材確保等への投資促進（令和3年度税制改正事項）や、新卒採用を継続する地域の魅力ある中堅・中小企業の公表、新卒者等と採用意欲のある中小企業とのマッチング促進などがあります。

4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

新学期

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
 - 労働者死傷病報告の提出<休業4日未滿、1月~3月分> [労働基準監督署]
 - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 - 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
 - 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
 - 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

- 土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間 (4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)



脱ハンコで行政も混乱

当事務所では、お客様の手続きを代行して多種多様な書類を行政に提出しています。政府の「脱ハンコ」の指示から、私たちが提出する書類にも脱ハンコに該当するものが出ています。

しかし、その書類を受け付ける行政の対応が追いついていないのです。先日、こんな電話がありました。

(行政) 「おたくから出された書類は押印がもれているので、受け付けせうに返戻しますね」

(鶴) 「その書類は押印が省略できる書類です」

(行) 「そんな話は聞いていません」

(鶴) 「確認していただけませんか」

(保留)

(行) 「押印は省略できるようです。受け付けします」

ヤレとだけ言われて情報は下りてきていない。行政も大変だな...としみじみ思いました。それでも、オンライン化と脱ハンコの流れはこれからも加速していくので、当事務所でもし、かり対応していきたいと思います。

それにしても行政の態度って... (これ以上はやめておきましょう) 笑

人の振り見て我が振り直せですね 😊 頑張ります!!

鶴留

