

2021年 5月号

不妊治療と仕事の両立のための助成金

不妊治療に取り組む従業員を支援する中小事業主を対象とした助成金（厚生労働省）をご紹介します。

◆両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可））、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク、のいずれかまたは複数）について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う従業員に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主は、本助成を受けることができます。

【支給額は？】※要件を満たした場合、A、Bそれぞれが支給されます。

A：環境整備、休暇の取得等

支給要件のすべてを満たし、最初の従業員が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

…1 中小企業事業主 28.5万円<生産性要件を満たした場合 36万円>

B：長期休暇の加算

Aを受給した事業主であって、従業員に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職等に復帰させ3カ月以上継続勤務させた場合

…1 中小企業事業主 28.5万円<生産性要件を満たした場合 36万円>

※1 事業主当たり1年度に5人まで

【支給要件は？】※次のすべての条件を満たすことが求められます。

- (1) 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- (2) 整備した上記①～⑥の制度について、労働協約または就業規則への規定および周知
- (3) 不妊治療を行う従業員の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
- (4) 「両立支援担当者」が不妊治療を行う従業員のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

◆働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

不妊治療のための休暇を新たに導入したい場合に活用できる助成金で、不妊治療等のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を導入した中小企業事業主が受給できます。

【支給額は？】

外部専門家によるコンサルティングや就業規則等の作成・変更などの休暇制度の導入に関する経費の3/4（一定の要件を満たした場合4/5。上限50万円）。

◆参考：行動計画策定指針が改正されました

次世代育成支援対策推進法の指針が改正され、この4月より、事業主が一般事業主行動計画（※）に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました。

※次世代育成支援対策推進法に基づき、企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっており、常時雇用する従業員が101人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）

人材確保等支援助成金の「テレワークコース」が創設されました



◆概要

人材確保等助成金においては、「人事評価改善等助成コース」や「働き方改革支援コース」、「設備改善等支援コース」等複数ありますが、令和2年度で廃止されているものがいくつかあります。そんな中、4月1日に「テレワークコース」が創設されました。

このコースは、良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が助成対象となります。

◆助成対象となる取組み

1. 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
2. 外部専門家によるコンサルティング
3. テレワーク用通信機器の導入・運用
4. 労務管理担当者に対する研修
5. 労働者に対する研修

◆評価期間

① 機器等導入助成

計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月

② 目標達成助成

評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算して3か月間

◆主な内容

① 機器等導入助成

・計画認定日以降、テレワーク勤務に関する制度として対象者の範囲や留意事項に関する内容、労働時間や人事評価、費用負担等の取扱いに関する内容を規定した労働協約または就業規則を整備すること。

・計画認定日から起算して7か月以内に、テレワークを可能とする取組みを1つ以上行うこと

・評価期間において対象者がテレワークを行い、その実績が下記のいずれかを満たす場合

○実施対象者全員が1回以上のテレワークを実施

○実施対象者のテレワーク実施回数が週間平均1回以上 等

② 目標達成助成

・機器等導入助成の支給を受けていること

・評価時離職率が30%以下であること

・評価期間（目標達成助成）において、テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）から1年を経過した日における労働者数に、計画認定時点における労働者全体に占める対象者の割合を掛け合わせた人数以上であること 等

◆支給額

① 機器等導入助成

支給対象経費の30%

② 目標達成助成

・生産性要件を満たした場合：支給対象経費の35%

・生産性要件を満たしていない場合：支給対象経費の20%

*①②は以下のいずれか低いほうの金額が上限

・100万円または20万円×対象労働者

【厚生労働省 人材確保等支援助成金（テレワークコース）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000764588.pdf>

「最低賃金引上げの影響に関する調査」の集計結果（商工会議所）より

日本商工会議所ならびに東京商工会議所から「最低賃金引上げの影響に関する調査」の結果が公表されました。

この調査は、最低賃金について、2016年から2019年まで4年連続で3%台の大幅な引上げが行われてきたことを踏まえ、コロナ禍における中小企業の負担感や経営への影響等を把握し、今後の要望活動に活かしていくために実施されたものです。

具体的には、2021年2月1日～22日までに全国の中小企業6,007社を対象に調査が行われ、3,001社から回答が得られました（回答率：50.0%）。

調査結果のポイントは以下のとおりです。

○昨年の最低賃金の全国加重平均額は、コロナ禍による厳しい経済情勢が考慮され、1円の引上げにとどまったが、2016年から2019年まで4年連続で3%台（25円～27円）の大幅な引上げが行われてきた。

○こうした経緯を踏まえ、現在の最低賃金額の負担感について聞いたところ、「負担になっている」（「大いに負担になっている」、「多少負担になっている」の合計）と回答した企業の割合は過半数に達した（55.0%）。

○業種別でみると、特に、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」では、「負担になっている」と回答した企業の割合は8割に達した（82.0%）。

○また、現在の最低賃金額の経営への影響について聞いたところ、「影響があった」（「大いに影響があった」、「多少は影響があった」の合計）と回答した企業の割合は4割に達した（43.9%）。

○最低賃金額を全国で一元化すべきとの論調に対する考えについて、「反対」（「反対である」、「どちらかと言うと反対である」の合計）と回答した企業の割合は約8割に達した（78.0%）。目安ランク別でみると、Dランク（青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）の企業において、「反対」と回答した企業の割合が83.9%と最も高かった。

○仮に、今年、最低賃金が30円の引上げとなった場合の経営への影響について聞いたところ、「影響がある」と回答した企業の割合は6割に達した（63.4%）。

○「影響がある」と回答した企業に対して対応策を聞いたところ、「設備投資の抑制等」（42.1%）が最も多く、次いで、「一時金を削減する」（28.4%）、「非正規社員の採用を抑制する」（24.9%）との回答が多かった。

○したがって、最低賃金の大幅な引上げは、設備投資による生産性向上の阻害要因になることに加え、賃金増に必ずしも直結しないことや採用の抑制につながる可能性がある。

「令和3年度地方労働行政運営方針」にみる労務管理のポイント

◆気になるポイントは？

今後の労働基準監督署等による監督・指導方針の傾向がわかる「令和3年度地方労働行政運営方針」が策定されました。気になるポイントを見ていきましょう。

◆雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナへの緊急的な対応期を経て、ポストコロナへ政策の重心が移っていくようです。

産業雇用安定助成金やトライアル雇用助成金などを活用した、在籍型出向の活用や再就職支援を支援する、とあります。出向契約や出向に関する意向の確認などが重要となるでしょう。

◆女性活躍・男性の育児休業取得等の推進

女性活躍推進法の行動計画策定義務対象企業が、この4月より101人以上に拡大されています。また、新設が予定される、いわゆる男性産後休業制度(子の出生後8週間に4週間の休みを取得可能とすること等が柱)も、制度の施行は2022年秋頃が予定されているようですが、どのような内容になるのか確認しておく必要があるでしょう。

◆テレワーク、労災

今や、やっている・知っていて当然となったテレワークに関しても、取組みを強化するようです。人材確保等支援助成金による支援があります。テレワークに関しては技術的な面からも、労働時間の管理、健康管理などの労務管理の面からも、これから人事労務担当者の必須の知識となるでしょう。

また、新型コロナウイルス感染症による労災にも注意しておきましょう。医療関係の職種だけではなく、ビルメンテナンス業の清掃員や建設業の施工管理者・営業職従事者・建設作業員、港湾荷役作業員、販売店員でもコロナによる労災が認められた事例があります。

大学生の就職内定率が10年ぶりに悪化



◆2月時点の就職内定率は？

厚生労働省と文部科学省は、2月1日現在の「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況」を公表し、大学生の就職内定率は89.5%（前年同期比2.8ポイント減）でした。昨年の同時期の就職内定率は過去最高の92.3%でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大影響で5年ぶりに9割を切りました。また、2011年以来10年ぶりに前年同期比を下回りました。

なお、同調査の昨年10月1日時点の就職内定率は69.8%（同7.0ポイント減）、昨年12月1日時点では82.2%（同4.9ポイント減）でしたので、減少幅は縮まったこととなります。

◆学部別、地域別では？

大学生の就職内定率は、学部別では、文系が88.9%（同3.3ポイント減）、理系が92.1%（同0.9ポイント減）でした。

地域別では、9割を超えたのは北海道・東北地区の90.9%（同1.7ポイント減）と、関東地区の90.8%（同3.2ポイント減）でした。また、前年同期比より増加したのは、中国・四国地区で87.7%（同0.6ポイント増）でした。

◆高校生の内定率は？

なお、文部科学省の調査結果によると、1月末時点の令和2年度高校卒業予定者の就職内定率は過去最高の93.4%（前年同比1.4ポイント増）でした。しかし、就職希望者数が前年よりも11.3%減少していることから、現在の経済状況を鑑みて進学に切り替えた生徒が増えたことが考えられます。そのため、同省は「決して就職状況がよくなっているわけではない」と分析しています。

◆今後もコロナの影響を懸念

昨年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、企業説明会の中止やオンライン面接への移行等で採用活動に混乱が生じました。また、業種によっては採用の抑制や中止をする企業が相次ぎました。

すでに来春卒業予定の新卒就職活動は始まっていますが、コロナ禍での変化に対応した採用活動を行うことがより良い人材の獲得につながると考えられます。

【厚生労働省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況（2月1日現在）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000752873.pdf>

【文部科学省「令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況（令和3年1月末現在）に関する調査」について】

https://www.mext.go.jp/content/20210319-mext_jidou01-000013365_2.pdf

5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10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]

17日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税 (種別割) 納付 [市区町村]
- 自動車税 (種別割) の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]



新任担当者もよろしくお願ひします

4月から職員の担当替えを行ひまして、お客様の担当も変更になりました。新任の担当者もどうぞよろしくお願ひ致します。

毎年小規模に担当替えを行ひていたのですが、今年はほぼ全てのお客様で変更させていただきました。

会社規模、業種、職種、特殊な労働時間などお客様ごとに様々な状況があるため、担当替えを行くととても良い学びになります。製造業のお客様では馴染み深い「多能工化」という言葉を真似て実践しています。

個人的には得手不得手もありますが、お客様の情報を1日でも早く覚えようと皆必死に頑張っています。不慣れな点もありご迷惑をおかけしますが、何卒よろしくお願ひ致します。お気づきの点等ございましたら私までご連絡いただければ幸いです。

鶴留

