

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2020年10月号



◆最新・行政の動き

厚生労働省は、令和3年4月に施行される「70歳までの就業確保措置」の運用に向けた指針案を明らかにしました。同措置は、今年3月末成立の改正高年法に基づくものです。

就業確保措置は、①定年引上げ、②継続雇用制度、③定年廃止、④起業支援、⑤社会貢献活動支援の5種類が定められています（④、⑤の措置を講じない事業主については、①～③の実施が努力義務とされます）。

①～③の措置を講じる場合、②継続雇用制度の整備・延長（グループ企業以外の再雇用も可）を選択する事業主は、「対象となる高年齢者の基準を定めることが可能（再雇用者の選定も可能）」としています。

選定基準の内容は労使協議に委ねられますが、恣意的な選別を可能とするなど公序良俗に反するものは認められず、「過半数代表の同意を得ることが望ましい」とされています。

連絡先

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



◆ ニュース

障害者雇用率を引上げ 令和3年3月に0.1%

障害者雇用率は、平成30年4月から、障害者雇用促進令の本則上（9条）は、民間企業で2.3%に引き上げられています。

ただし、「当分の間（施行の日から3年を経過する日より前）」、2.2%に読み替える経過措置が設けられました。

厚生労働省は、3年の期限が迫る中、経過措置の廃止を検討していますが、その時期を令和3年3月1日（当初案は、1月1日）とする方向で議論の集約を図っています。

雇用率引上げの影響を踏まえた支援強化策として、未達成となるおそれのある企業や新型コロナウイルスの影響の大きい企業等を対象として、「関係機関との連携によるチーム支援」を行う方針です。

賃上げ率が0.18～0.31ポイント低下 令和2年春季交渉

大手企業を対象とする賃上げ集計が、2種類公表されました。いずれも「新型コロナ禍」の下で行われた交渉の厳しさを示しています。

厚生労働省の「令和2年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」は、資本金10億円以上かつ従業員1000人以上で労働組合のある企業321社を対象とするものです。

平均妥結額は6286円（前年比504円減）、賃上げ率は2.00%（同0.18ポイント減）でした。賃上げ率は、平成25年の1.80%以来の低さです。

一方、経団連も会員大手企業の妥結結果を公表しました。対象は、一部上場の従業員500人以上企業187社です。加重平均によるアップ率は2.12%（7096円）で、前年を0.31ポイント下回っています。

◆ 監督指導動向

派遣先にも配慮求める 「同一賃金」で自主点検表 厚生労働省

厚生労働省は、派遣労働者の「同一労働同一賃金」の実現に向け、派遣先・元を対象とする自主点検表を作成し、周知を図っています。

人材ビジネス業者（派遣元）は派遣法のプロですが、派遣社員を受入れる側の企業（派遣先）は細かな規制内容を熟知していないのが実情です。

派遣先に対しては、派遣先管理台帳などに「派遣労働者の従事する業務に伴う責任の程度」、「派遣労働者が協定方式の対象か否か」等に関する記載を行っているかなどについて、チェックを促します。

派遣料金に関する配慮（派遣元が同一賃金を実現するために必要な派遣料金引上げ）に関しては、派遣先が派遣元の要請に一切応じないとき等は、指導の対象になると注意喚起しています。



◆ 調査

厚生労働省「令和元年度・雇用均等基本調査」

令和元年度の育児介護休業取得率は、女性が83.0%（前年度比0.8ポイント増）、男性が7.48%（同1.32ポイント増）で、「イクメン」の増加傾向が続いています。

法律では、休業期間中の労働者に対する賃金の支払は義務付けられていません。しかし、優遇措置を講じる企業も一定割合、存在します。介護休業も併せて、調査結果をみてみましょう。

金銭支給ありという企業は、育休が14.9%（平成28年度比0.3ポイント減）、介休が13.5%（同2.0ポイント減）という状況です。雇用保険の育児・介護休業給付とともに、制度の創設以降、給付率の引上げが続いている点も結果に影響していると考えられます。

図表1 育児休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の有無及び方法別事業所割合（複数回答）（%）

	事業所計	金銭の支給あり	支給方法(複数回答)		金銭の支給なし	不明
			毎月金銭を支給する	一時金等を支給する		
平成28年度	100.0	15.2	8.6	9.6	84.8	—
令和元年度	100.0	14.9	8.5	8.8	85.1	—

図表2 介護休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の有無及び方法別事業所割合（複数回答）（%）

	事業所計	金銭の支給あり	支給方法(複数回答)		金銭の支給なし	不明
			毎月金銭を支給する	一時金等を支給する		
平成28年度	100.0	15.5	10.4	8.2	84.5	—
令和元年度	100.0	13.5	8.9	7.0	86.5	—

賃金のほか、退職金の取扱いも気になるところです。休業取得があっても、「休まなかったとみなして退職金を計算する」という企業は、育休が23.4%、介休が23.1%という割合です。

図表3 育児休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い別事業所割合（%）

	事業所計	退職金制度がある事業所計	休業期間も休まなかったものとみなして支給する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	出勤日数又は休業期間に応じて支給する	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明	
									平成28年度
令和元年度	100.0	[76.0]	100.0	23.4	4.7	42.9	8.7	20.3	—

注：[]内の割合は、全事業所のうち退職金制度がある事業所の割合である。ただし、全事業所には制度の有無不明の事業所を含む。

図表4 介護休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い別事業所割合（%）

	事業所計	退職金制度がある事業所計	休業期間も休まなかったものとみなして支給する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	出勤日数又は休業期間に応じて支給する	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明	
									平成28年度
令和元年度	100.0	[75.7]	100.0	23.1	4.0	42.9	8.8	21.1	—

注：[]内の割合は、全事業所のうち退職金制度がある事業所の割合である。ただし、全事業所には制度の有無不明の事業所を含む。



◆ 助成金情報

ストレスチェック助成金

50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施は、努力義務となっておりますが、小規模事業場において一人でもメンタルヘルス不調者が発生することはダメージが大きく経営にとっても痛手です。

派遣労働者を含めて従業員50人未満の事業主が、ストレスチェックを実施し、また、医師からストレスチェック後の面接指導等の活動の提供を受けた場合に、費用の助成を受けられます。

労働者一人ひとりが心身ともに健康で、各職場においてその能力をいかに発揮できることが事業の発展につながるといえます。

【事業場の要件】

- 1 労働者を雇用している法人・個人事業主であること
- 2 労働保険の適用事業場であること
- 3 常時使用する従業員が派遣労働者を含めて50人未満であること

【対象となる取組と取組の要件】

- 1 ストレスチェックの実施
 - ・ストレスチェックの実施者が決まっていること。
- 2 ストレスチェックに係る医師の活動
 - ・事業者が医師と契約を締結し、「ストレスチェックに係る医師による活動」の全部または一部を行わせる体制が整備されていること。
 - ・ストレスチェックの実施および面接指導等を行う者は、自社の使用者・労働者以外の者であること。

【助成対象】

- 1 ストレスチェックの実施費用
- 2 ストレスチェックに係る医師による活動費用

【助成金額】

助成対象	助成額（上限額）
ストレスチェックの実施	1従業員につき500円（税込）
ストレスチェックに係る医師による活動	1事業場あたり1回の活動につき21,500円（税込）上限3回

【手続の流れ】

- 1 ストレスチェックの実施についての審議（医師からの助言、労使での審議、従業員への説明・情報提供など）
- 2 「ストレスチェックに係る医師による活動」の契約締結
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 ストレスチェックに係る面接指導などの実施
- 5 ストレスチェック助成金支給申請
- 6 助成金支給決定通知の受取、助成金受領

※詳細は独立行政法人労働者健康安全機構のHP等をご参照ください。

