

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など



TOPIC1

育児・介護休業法の一部改正のポイント

TOPIC2

骨太の方針2021、閣議決定! 働き方改革、企業組織の変革

2021 9
September

令和3年9月号

写真名: <岐阜県>秋の白川郷・合掌造り集落と稲穂: まちやー / PIXTA(ピクスタ)

【障害者雇用支援月間】1948年8月に、社会福祉活動家ヘレン・ケラー氏が来日。これを受けて同年9月1日～7日に障がい者の雇用促進活動を実施したのが「障害者雇用支援月間」のはじまりです。「障害者雇用促進法」改正により、今年3月から民間企業における障がい者の法定雇用率が2.3%に引き上げられましたが、2020年6月1日現在の民間企業における実雇用率は2.15%、法定雇用率（当時は2.2%）達成企業の割合は48.6%でした。リクルートスタッフィングによる最近の調査では、法定雇用率引き上げで「雇用数を増やす予定」と回答した企業は36.0%。最近では障がい者を人材として戦力化して業績を急成長させる企業も出現。9月の雇用支援月間に、戦略的な活用を考えてはいかがでしょうか。

法律 出産・育児と仕事の両立を促すための法改正

育児・介護休業法の一部改正のポイント

働きながら子育てを円滑に進めるための環境整備は、働き方改革と少子化対策という、今日の我が国の課題を克服するための政策的な要と位置付けられます。そのための法律改正が先ごろ行われました。主な改正内容を見ていきます。

20 21年6月3日、育児・介護休業法（育児休業・介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）の一部改正が成立しました。

今回の改正は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備等を講ずるものとなっています。特に注目すべきは、男性の育児休業取得促進のために柔軟な制度変更が行われていることです。

●男性育児休業取得率の低迷

政府は、男性の育休取得率について、令和2年5月に閣議決定した少子化社会対策大綱において、「2025年に30%」という高い目標を掲げています。しかし、男性の育児休業取得率は、わずか7.48%と政府目標と程遠い数値となっています（令和元年度「雇用均等基本調査」）。

男性の育児休業取得が進まない主な理由には、①業務繁忙に伴う人員不足、②長期休業しにくい仕事の性質、③育児休業を取りにくい職場雰囲気、④収入減などがあり、仕事と職場環境が大きく関係しています。改正法ではこうした実態に応えるため、新制度の創設や制度変更がなされています。

●出生時育児休業の創設

産後6～8週間は、母体保護の観点からも配偶者の協力は必要不可欠です。現行法でも、いわゆる「パパ休暇」と称して、配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても再度の育児休業の取得が可能です。

改正後は、これまでの「パパ休暇」に代えて、子の出生後8週間の範囲内に、4週間以内の期間を定めて育児休業（出生時育児休業）を取得できるようになりました。この出生時育児休業は、4週間（28日）を限度に、2回に分けて取得することができます。

なお、出生時育児休業の申出は、原則として、休業開始日の2週間前までです。現行の育児休業の申出期限（1か月前）よりも短縮されています。

また、労使協定を締結している場合には、休業開始前に労働者と

事業主が個別に合意することで、その合意の範囲で育児休業中に就業することも可能になります。合意の範囲については、就労可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分など）について、厚生労働省令で定められる予定です。

なお、この改正に伴って、現行の「パパ休暇」は消滅します。また、出生時育児休業に合わせて雇用保険の保険給付に出生時育児休業給付金が設けられることになりました。（施行日：公布日から1年6か月以内の政令で定める日）

●育児休業の分割取得

現行法では、育児休業の申出は、子の出生後8週間以内に父親が取得することを想定し、再取得可能としたいわゆるパパ休暇のほか、特別の事情がない限り同一の子（双子以上も1子扱いとなる）につき、子が1歳に達するまで1回限りで、分割取得することはで

9月の記念日

防災の日（1日）
国際チャリティー・デー（5日）
重陽の節句・菊の節句（9日）
知的障害者愛護デー（10日）
自殺予防週間（10日～16日）
老人週間（15日～21日）
国際オゾン層保護デー（16日）
動物愛護週間（20日～26日）
世界アルツハイマーデー（21日）

国際平和デー（21日）
環境衛生週間（24日～10/1）



※人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。

きません。しかも、申し出ることのできる休業は連続した一期間の休業です。

今回の改正では、前述の出生時育児休業とは別に、子が1歳に達するまでの育児休業については、配偶者相互に2回まで分割しての取得ができることになりました。これによって、男性の場合、前述した出生時育児休業を含め4回の育児休業の分割取得が可能になります。たとえば、妻が産後休業の8週を終えて職場に復帰し、代わって夫が育児休業を2か月取得。その後妻が育休を取得し、さらに妻が職場復帰した後に夫が取得するなど、夫婦交代での育児休業が可能になります（図参照）。

また、現行法では、保育所待機等を理由に、1歳6か月まで育児休業を延長することができ、さらに1歳6か月から2歳までの再延

長もできることになっています。しかし、延長開始日が、各期間（1歳～1歳6か月、1歳6か月～2歳）の初日に限定されているため、各期間開始時点でしか夫婦が交代で育児休業を取得することができませんでした。今回の改正では、延長の開始日を柔軟化することで、各期間途中でも夫婦交代が可能となりました。（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

●雇用環境の整備・個別の周知等

新たに育児休業の申出や取得を円滑にするための雇用環境整備に関する規定が定められ、事業主には研修・相談窓口の設置等の雇用環境整備が義務付けられました。雇用環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の育児休業の取得を希望する労働者が、希望する期間を取得できるように、複数の選択肢のいずれかを

選択して事業主が措置を講ずるよう配慮することを指針において示す予定です。

また、現行法では、事業主に対して、妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する休業の個別周知・意向確認は努力義務とされていましたが、今回の法改正で義務となりました。

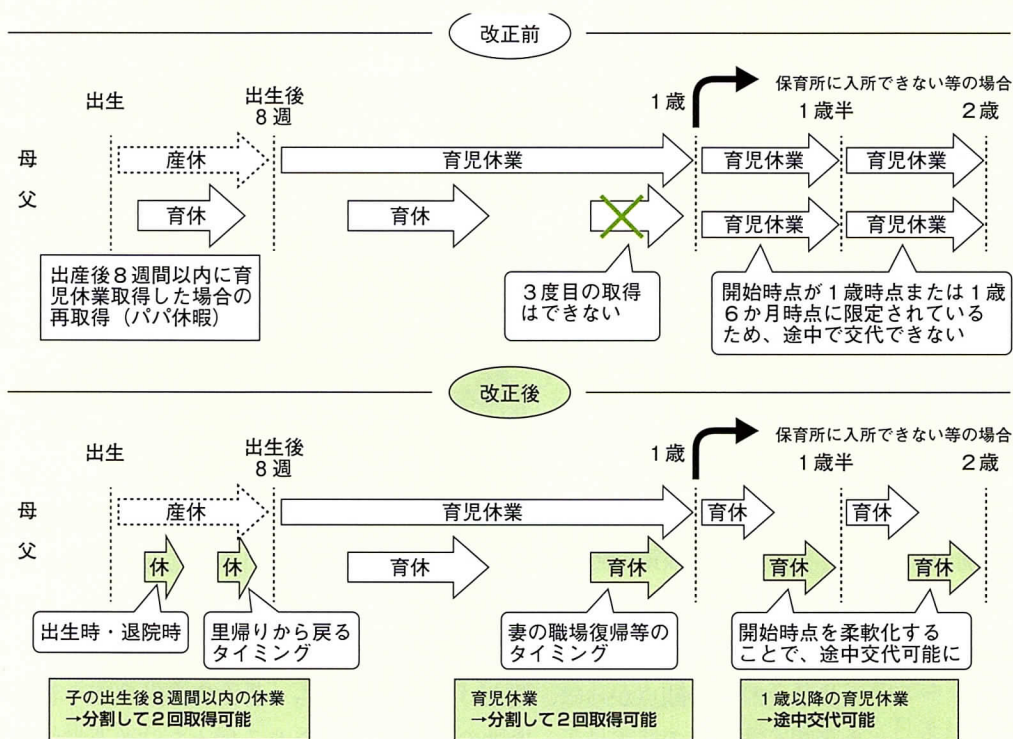
今後は、労働者または配偶者が妊娠または出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度および現行の育児休業制度等を周知するとともに、これらの制度の利用意向を確認するための措置の実施が義務となります。

個別の周知方法は面談での制度説明、書面による制度についての情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置を構ることになります。また、労働者の育児休業の取得意向の確認について

は、育児休業の取得を控えさせるような形で周知および意向確認を認めないことを指針において示す予定となっております。（施行日：令和4年4月1日）

そのほか、常時雇用する労働者の数が1,000人を超える企業については、育児休業の取得状況を公表することが義務となります。また、有期雇用労働者の「継続雇用期間1年以上」という育児・介護休業取得要件が廃止されます（労使協定締結の場合を除く）。

制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）



骨太の方針2021、閣議決定！ 働き方改革、企業組織の変革

6月18日、「経済財政運営と改革の基本方針2021 日本未来を拓く4つ原動力～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～」(以下「骨太の方針2021」)が閣議決定されました。原動力を支える基盤づくりのひとつである「フェーズⅡの働き方改革」(以下「フェーズⅡ」)を確認しましょう。

●働き方改革推進への取り組み

2019年4月に施行された「働き方改革関連法案」は、長時間労働の是正に主眼を置く「フェーズⅠ」の取り組みから始まりました。翌2020年7月に「フェーズⅡ」の基本方針が閣議決定されると、経団連は、付加価値の高い働き方を追求するため、日本型雇用制度の見直しとジョブ型人事の拡大を提言しました。「骨太の方針2021」では、「フェーズⅡ」を深化させ、「付加価値生産性を高めるとともに、誰一人として取り残さない包摂的な社会」の実現に向けて、具体的な方向性を示しています。

●柔軟な働き方の推進

働き方改革の基本的な考え方は、働く人が「個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現」です。「骨太の方針2021」では、良質なテレワークの定着、推進に向け、改正ガイドラインの周知を図り、ICTツールの活用やサテライトオフィスの整備、ワンストップ相談窓口など、企業における導入を支援する方針です。また既にテレワークを導入している企業については、出勤者数削減に関する実施状況の公表を促し、定着に向け更なる取り組みを求めています。

労働時間法制については、「フェーズⅠ」における労働時間の適正化に

続き、裁量労働制の実態を調査した上で、制度の在り方を検討する、としています。

●多様な働き方の実現

兼業・副業の普及・促進に向けた取り組みでは、改定ガイドラインを周知し、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討するように、企業に求める方針です。フリーランスに関しては、ガイドラインを踏まえ、関係法令の適切な適用などを行うとともに、書面での契約のルール化など保護制度の在り方を検討する、としています。

またワーク・ライフ・バランスが重視されるなか、感染症防止対策も相まって、選択的週休3日制度の導入が検討されています。育児・介護・ボランティアや、地方兼業での活用などが考えられ、好事例の収集・提供などにより、企業における導入を促し、普及を図る方針です。

●女性活躍推進と少子化対策

新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用面や生活面において、特に女性に深刻な影響を与え、格差拡大が懸念されています。ジェンダー平等・男女共同参画が進まない現状に対して、幅広い政策分野の女性参画の拡大を推進し、既存の制度や慣行を見直す、としています。

少子化対策の観点からは、賃上げや正規・非正規の格差是正、男性の育児休業取得を促進し、雇用環境の

改善・整備を図る、としています。また結婚や不妊治療、出産に関する支援、子育てをしやすい環境の整備に向けた取り組みを進める方針を掲げています。

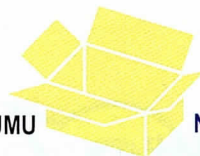
●新しい時代の人事考課制度

社会や経済の構造変化に対応するためには、人事考課制度の見直しは必要不可欠です。「骨太の方針2021」では、終身雇用や年功序列を背景とした日本固有のメンバーシップ型から、雇用形態にかかわらず、職務に応じて勤務場所や時間などを選択できるジョブ型へ雇用形態の転換を図る、と明示しています。

人材の流動性が高いジョブ型雇用制度は、常に自己研鑽によるスキルアップが求められます。「骨太の方針2021」では、人材育成を重視し、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入などを含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直す、としています。

また生涯学習とキャリアアップのため、社会人が大学などで学び直すリカレント教育を拡充し、企業や訓練機関の教育訓練において、一人ひとりの目的・状況に応じたプログラムの柔軟化・多様化を推進し、能力開発や資格取得を支援する、としています。

今後も「骨太の方針2021」に沿って展開される様々な法改正に注目していきましょう。



01

個別労働紛争解決制度の施行状況 「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多

個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図る「個別労働紛争解決制度」の令和2年度の施行状況がまとめられました。総合労働相談件数は129万782件と前年度比8.6%増。13年連続で100万件超えです。民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導(都道府県労働局長による)の申出件数、あっせん(紛争調整委員会による)の申請件数のいずれにおいても「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多となりました。

02

労災特別加入の範囲拡大 自転車配達員も任意で加入可に

厚生労働省の労働政策審議会の部会は6月18日、労災保険の特別加入制度の対象拡大を了承しました。対象となるのはウーバーイーツなどの自転車による宅配代行員やフリーランスのITエンジニア。省令改正を経て9月からの施行となる予定ですが、加入は任意で強制ではなく、また雇い主の保険料の負担義務はなく個人負担になることから、どれだけ浸透するかは流動的と言えますが、加入によるメリットは大です。保険料率は仕事の危険度によって異なります。

03

主要項目で軒並み割合が減少？ 令和2年度能力開発基本調査結果

厚生労働省は、令和2年度「能力開発基本調査」の結果を公表しました。この調査の趣旨は国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにするものです。「教育訓練費用を支出した企業」「事業内職業能力開発計画の作成を行っている企業」「計画的なOJTを正社員に対して実施した事業所」「キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所」などの割合は前年度比で減少するなど、主要項目における退潮傾向が見られます。

04

コロナ禍の女性支援策を検討 厚労省のプロジェクトチームが報告書

厚生労働省の「コロナ禍の雇用・女性支援プロジェクトチーム」(チームリーダー：三原じゅん子厚生労働副大臣)が報告書をこのたび公表しました。女性に対する各種支援の情報発信強化策として、今後の政策に反映されることになっています。例えば労災保険の特別加入の拡大やフリーランスのセーフティネットのあり方の検討、不妊治療などへの理解促進に向けた積極的な情報発信、スマートフォンのアプリを通じた広報強化、などもうたわれています。

05

応募は10月15日まで 「キャリア教育アワード」実施

経済産業省は、子どもや若者たちに、仕事のやりがいや学校での学びと実社会とのつながりを伝える「キャリア教育」に取り組む企業等の活動を表彰する「キャリア教育アワード」を開催します。応募対象はキャリア教育支援に取り組む企業・経済団体等やキャリア教育プログラムやマッチングサービス等を提供するコーディネート機関で、応募期間は7月1日～10月15日です。なお、文部科学省と共同実施の「キャリア教育推進連携表彰」も同時に実施されます。

06

コロナ禍の影響か？通勤も多少楽に 三大都市圏の平均混雑率が大幅低下

令和2年度の三大都市圏における都市鉄道の混雑率調査結果がこのほど国土交通省から発表されました。東京圏は107% (前年163%)、大阪圏103% (同126%)、名古屋圏104% (同132%) で、各圏内とも大幅ダウンとなりました。新型コロナウイルス感染対策のためのテレワークの浸透の影響と思われる。令和3年6月第一週実績の主要駅の利用状況もおおむね低下しており、例えば東京駅は令和元年を100とした場合の指数は49と半数を割る結果となりました。

調査 キャッシュレス決済の現状

「コストに見合ったメリット」を実感できるかがカギ

都市銀行の両替手数料が有料化されるなど、キャッシュレス社会の実現に向けた動きが顕著になっています。キャッシュ運搬という社会的コストの低減、衛生面のメリット、ビッグデータ活用の可能性など、キャッシュレス化はさまざまなメリットが伴うはずですが、浸透の実情はどうでしょうか？ 最近の調査で見てみます。

●キャッシュレス決済は 全体の7割強が導入

経済産業省が行ったこの調査は今年1月27日～3月31日に、全業種の中小事業者（無店舗型を含む）を対象にWebアンケートで行ったものです（回答社数1189）。

キャッシュレス導入率は全体で72%ですが、クレジットカードとコード決済は導入率が50%を超える一方で、交通系電子マネーやその他の電子マネーはいずれも25%に留まるという結果になりました。

このうち、交通系については地域差が顕著で、例えば公共交通機関が比較的発達している関東では32.7%の導入率なのに対して、中国四国では19.3%に留まっています。一方、非交通系電子マネーは、飲食店での導入が相対的に高くなっています。

●売上規模では

小規模と大規模で導入率が低い 売上規模別で見ると、年間売上1000万円未満の小規模事業者（導入率64.9%）と、10億円以上の大規模事業者（導入率54.2%）で導入率が比較的低く、その間の中規模事業者が高いという結果になりました。最も割合が高いのは「5000万円以上、1億円未満」の79.3%です。

客単価別でも同様に、中位（1000円以上の階層から5万円未満の階層まで）が比較的導入率が高い一

方で、1000円未満や、5万円以上では導入率が低く、「5万円以上、10万円未満」で59.2%、「10万円以上」で19.7%と低くなります。

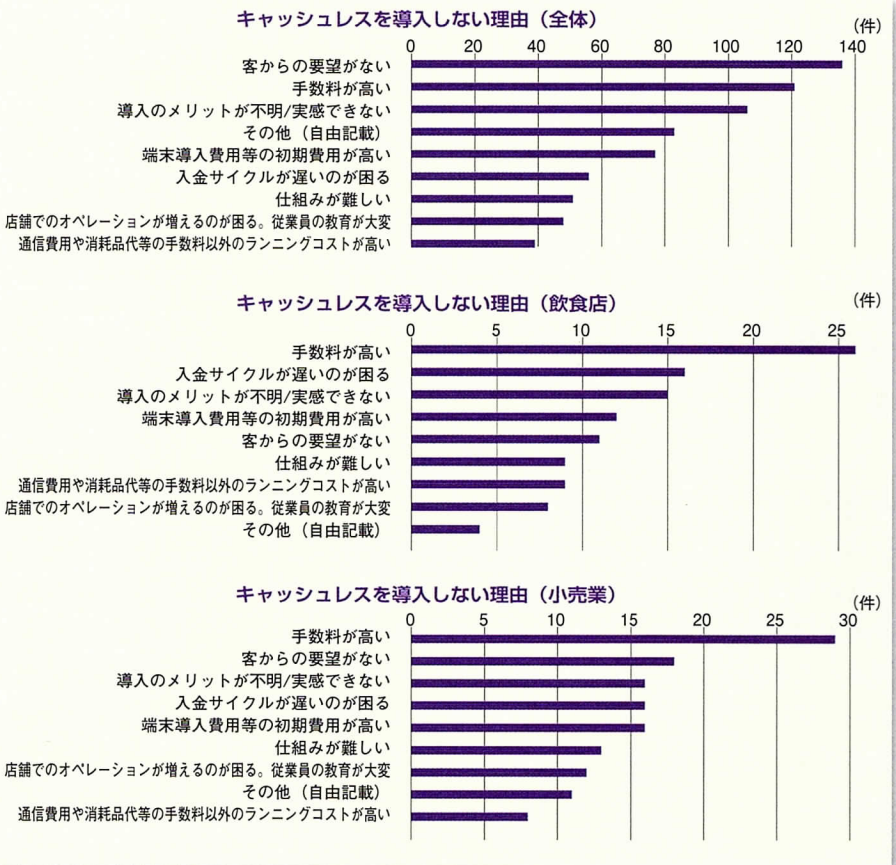
●飲食店での未導入の理由は 「手数料が高い」が断トツ

調査では「なぜキャッシュレス決済を店舗で導入していないのか」についても尋ねています。別掲のグラフは、全体の件数のほか、飲食店、小売業の結果です。

全業種では「客からの要望がない」がトップでした。しかしこれが「飲食店」「小売業」といった業種になると、「手数料が高い」がトツ

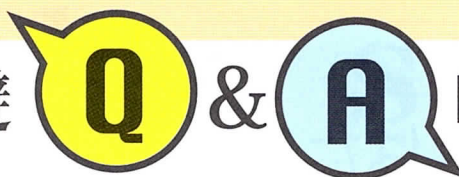
プ。そして飲食店では「入金サイクルが遅いのが困る」がそれに続いており、業態としての特徴を印象づけます。グラフはありませんが、同様に「客単価5000円未満」に聞いた結果でも「手数料が高い」の割合が高く、次いで「導入のメリットが不明／実感できない」となりました。

キャッシュレス決済の浸透は社会全体としてのメリットが大きいのと思われませんが、手数料に見合ったメリットを個々の事業者が実感できる環境を整えることが求められているようです。



出典：「キャッシュレス決済 実態調査アンケート集計結果」（経済産業省）

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

労働時間管理と計算法

Q

当社では、遅刻・早退および残業時間に関して、労働時間管理および給与計算の便宜上1日単位で5分未満は0分、5分以上10分未満は5分とし、5分単位としています。先日、従業員から残業時間数に比べて残業代が少ないとの苦情がありました。このような計算処理は違法なのでしょうか。（Y社・人事部）

A

労働時間管理およびその計算は、1分単位でなければなりません。ご相談のように給与計算が煩雑になるなどの理由で、1日につき5分未満もしくは10分未満などの時間を5分単位で切り捨て処理していることがよくあります。たとえば、日ごとに10分未満切り捨てで対応している場合に、始業時刻に5分遅刻しても遅刻0で処理することとなり、5分の遅刻が10日あれば合計50分相当額は不就労でも賃金カットされないこととなります。この点は労働者にとって有利となり、問題ありません。

しかし、たとえば、「労働時間は10分単位で計算し、1分でも遅刻したら10分の遅刻とみなす」として賃金をカットすることは、実際に労働をした時間（5分の遅刻の場合は残りの5分）は、労働していても賃金未払いとなってしまふこととなります。残業時間の計算においても同様であり、1時間5分の残業をしても10分未満切り捨てとなれば、残業時間5分が10日となると、50分の残業代が未払いとなります。

労働基準法では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」（第24条第1項）と定めています（賃金全額払いの原則）。この定めは、労働した時間に対応する賃金は、たとえ1分であっても賃金を支払うことを定めているものです。これに違反した場合には「30万円以下の罰金」という刑事罰も設けられており（労働基準法120条1号）、労働基準監督署の調査などで発覚すると是正指導・勧告を受け、遡及して支払いを命じられることにもなります。

なお、労働時間の端数処理に関しては、例外が認められており、「1か月における時間外労働、休日労働お

よび深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは差し支えない」とされています（昭63.3.14 基発第150号）。たとえば、1日の所定労働時間が7時間である会社において、1か月の賃金締切期間に3日間の残業時間があり、それぞれ「16分」、「31分」、「45分」であった場合、合計1時間32分の残業時間があることとなります。この場合に、端数処理として32分を1時間に切り上げることは差し支えありません。併せて、3日間の残業が「10分」、「31分」、「45分」で、合計1時間26分を1時間として26分切り捨てることも差し支えありません。つまり、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てるという、有利となる場合、不利となる場合を混在させることで1か月という一賃金締切期間単位で時間外労働の端数処理を行うことは認められています。しかし、日々の労働時間の端数処理については、労働者にとって有利となるような切り上げ処理（10分未満は10分とするなど）以外は認められないこととなります。労働時間計算に付随して注意しなければならないのが、残業代（割増賃金）の計算に伴う端数処理です。「残業代の基礎となる1時間当たりの賃金額および残業代の計算結果に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上の端数は切り上げる」と および「1か月における時間外労働、休日労働、深夜労働の各々の割増賃金の総額に、1円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上の端数は切り上げる」とは差し支えありません。

今月の
ポイント

労働時間の計算は日々分単位で管理・計算し、一賃金支払期間の合計で端数処理する。
賃金の端数処理は、50銭未満は切り捨て50銭以上は1円に切り上げる。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

「働く場所改革」時代の新ビジネス?

山形県とJR東日本は、「やまがたワーケーション新幹線」の運行をこの10月に計画と発表しました。資料によると「新幹線車内におけるワーケーション、という新たな需要創出」を目指し、お座敷タイプの畳座席や足湯などを備えたりゾート仕様の車両「とれいゆつばさ」を活用するほか、大きなテーブルを置いて仕事に適した空間も作るとしています。

同じJR東日本では、エキナカのレンタル・オフィススペース・サービス強化も進んでおり、コロナ禍による輸送量の減少を埋めるためにも新たなビジネスとして戦略的に強化しているようです。温泉地でのレンタル・スペース、郊外住宅地でのオフィスビル立地、駅でもリゾート地でも自宅でも、さらにそれらを結ぶ輸送機関でも「働く場所」が確保されることとなります。最近では各社員にアバターを割り当てて「仮想空間上のオフィス」を設定、会議や雑談もその仮想空間内で行うという試みも出始めました。

このようにありとあらゆる場所が「仕事場」になり得ると、在宅勤務はリモートワークのほんの一部に過ぎないという社会が実現するかもしれません。しかし「どこでも働ける」は「どこに行っても休めない」とほぼ同義。そう考えると、仕事から真に解放される空間を提供するビジネスも、今後は待望されるのではないのでしょうか。

