

トピックス

令和3年の年度更新に向けて 高年齢労働者の雇用保険料の免除の廃止に伴う様式改正

昨年度（令和2年4月1日）から高年齢労働者の雇用保険料の免除の規定が廃止されたことなどに伴い、「概算・増加概算・確定保険料申告書／継続事業（一括有期事業を含む）用」の様式が改正されました（令和3年3月29日基発0329第23号）。

主な変更点は、令和2年度の確定保険料算定内訳の欄の変更と押印欄の削除です。

.....「概算・増加概算・確定保険料申告書／継続事業（一括有期事業を含む）用（様式第6号）」の

確定保険料算定内訳及び概算・増加概算保険料算定内訳の部分.....

様式の改正

⑦ 区分		算定期間 年 月 日 から 年 月 日まで		⑧ 保険料・一般拠出金算定基礎額		⑨ 保険料・一般拠出金率		⑩ 確定保険料・一般拠出金額（⑧×⑨）	
確定保険料算定内訳	労働保険料	(f)		(f)	1000分の	(f)		(f)	
	労災保険分	(g)		(g)	1000分の	(g)		(g)	
	雇用保険分	(h)		(h)	1000分の	(h)		(h)	
一般拠出金		(i)		(i)	1000分の	(i)		(i)	

確定保険料算定内訳においても、雇用保険分の「高年齢労働者分」などの区分を廃止

⑪ 区分		算定期間 年 月 日 から 年 月 日まで		⑫ 保険料算定基礎額の見込額		⑬ 保険料率		⑭ 概算・増加概算保険料額（⑫×⑬）	
概算・増加概算保険料算定内訳	労働保険料	(f)		(f)	1000分の	(f)		(f)	
	労災保険分	(g)		(g)	1000分の	(g)		(g)	
	雇用保険分	(h)		(h)	1000分の	(h)		(h)	

⑮ 事業主の郵便番号（変更のある場合記入） ⑯ 事業主の電話番号（変更のある場合記入）

令和3年6月1日から始まる労働保険料の年度更新で用いる書類となりますので確認しておきましょう。



BS 全体会議

第4回ブレインスター全体会議を4月10日（土）、熊本と福岡の職員40名中24名の参加で行いました。感染対策として福岡支店とはZoomを使つての会議となりました。はじめに情報セキュリティについて、10大脅威を例としてフィッシング詐欺や偽警告によるインターネット詐欺等の身近な脅威と、テレワーク等のニューノーマルな働き方を狙った組織的な攻撃の脅威について学びました。

マイナンバー等の個人情報管理、プライバシーマーク取得のための取組等普段取り扱っている情報の重要性を改めて認識しました。

次に上田代表が「BS イノベーション 55 の達成にむけて」と題し、今期の売上目標・行動指針の徹底等熱い想いを発表しました。特に行動指針のひとつ、誠実さについて「姿勢のルール」という、できないが存在しない、やろうと思えば誰でもできるルールを徹底していくという言葉にあらためて社会人として自覚を持つことの大切さを感じました。

その後、各部門の計画と個人の目標管理を発表し新年度の全社目標について意見交換を行いました。

いつもならこの後懇親会となるのですが、今年は新型コロナウイルス感染症対策のため各自、仕出し弁当を持ち帰りました。

お仕事
カレンダー
5月

5/10

● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/17

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限
- 障害者雇用調整金の申請期限

5/31

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

改正
要確認

令和3年4月から、改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会を確保するため、定年引上げ、定年廃止、継続雇用制度の導入、労使が同意した上での雇用以外の創業支援等措置の導入のいずれかを講じることが、事業主の努力義務とされました。

.....65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)のポイント.....

概要 次のいずれかの措置を導入した事業主に対して助成を行うコースです。

- A. 65歳以上への定年引上げ B. 定年の定めの廃止
C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入 D. 他社による継続雇用制度の導入



支給額 定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

〈補足〉「D. 他社による継続雇用制度の導入」については、下記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳に引上げ		定年の引上げ(70歳以上) 又は 定年の定めの廃止
		<5歳未満>	<5歳以上>	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

<> は引上げ幅

(注)複数の制度導入をあわせて実施した場合の支給額は、いずれか高い額のみとなります。

※1 申請事業主が雇用している65歳以上の者であって、定年後等に雇用されることを希望する者を、その定年後等に他の事業主が引き続き雇用することにより、雇用を確保する制度の導入をいいます。

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳まで		70歳以上
	<4歳未満>	<4歳>	
10人未満	15万円	40万円	80万円
10人以上	20万円	60万円	100万円

【D. 他社による継続雇用制度の導入※1】

措置内容	66～69歳まで		70歳以上
	<4歳未満>	<4歳>	
支給上限額	5万円	10万円	15万円

☆ 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)の対象となるA.～D.の措置は、70歳までの就業機会確保措置(高年齢者就業確保措置)のうちの「雇用による措置」となります。
上記の助成金や高年齢者就業確保措置の詳細につきましては、お気軽にお尋ねください。

.....令和3年4月からの「キャリアアップ助成金」/正社員化コースの改正の概要.....

正社員化コース→有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

変更点 ●正規雇用等へ転換等した際の転換等前の賃金と転換等後の賃金との比較の要件を緩和

変更前＝5%以上増額 変更後＝3%以上増額 〈補足〉賞与の取扱いも変更

●加算措置の変更

現行の支給額

■ 基本的な支給額(1人当たり、中小企業の場合)

- ①「有期→正規」: 57万円 ②「有期→無期」: 28万5,000円 ③「無期→正規」: 28万5,000円

注. ①～③を合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで

■ 各種加算措置(1人当たり、中小企業の場合)

- (1) 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合→28万5,000円
(2) 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合 → 9万5,000円
(3) 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合
→ 9万5,000円(4) 勤務地・職務限定正社員制度を
新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合<1事業所当たり1回のみ>
→ 9万5,000円

変更点⇒・上記加算措置のうち、(3)を廃止。

・(4)の対象として新たに短時間正社員制度を追加。

☆詳しくは担当者までお尋ねください。



七十二候の暦(こよみ)

5月10～5月14日頃

蚯蚓出(ミミズいずる)

冬眠していたミミズが土の中から出てくる頃。他の生き物は「啓蟄」の頃に出ますが、ミミズはマイペースに活動を始め、土を肥やしてくれる影の努力家です。日本では「自然の鰻」と呼ばれ英語名では earth worm(地球の虫)です。



BrainStar
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

テレワークのガイドラインを改定 新たなガイドラインのポイントは？(厚生労働省)

.....テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン.....

今回の改定では、このガイドラインが、テレワークの推進を図るためのものであることを明示する観点から、そのタイトルを、次のように改めました。

改定前 「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」

改定後 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

そのうえで、次のような内容が盛り込まれました。

- テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要があること。
- テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等は、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえないこと。
- テレワークを行うことによって生じる費用負担については、個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、その状況は様々であるため、労使のどちらが負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましいこと。
- テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましいこと。 など
- また、テレワークにおける労働時間の把握については、「パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること」のほか、「労働者の自己申告により把握すること」も考えられるとしています。

☆ 厚生労働省では、使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、このガイドラインの周知を図っていくこととしています。

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こと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



「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

◆気になるポイントとは？

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**男性版産休制度**（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**の活用も可能です。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。

監督・指導は長時間労働の是正に関する監督指導が中心にはありますが、今年度の運営方針では、**職場のハラスメントや勤務間インターバル、同一労働同一賃金**などについても触れられていますので、昨今の傾向を反映した調査・指導にも注意が必要です。

コロナ禍での採用活動と「リモートネイティブ世代」

◆採用活動で求められる「オンラインの活用」

日本経済団体連合会（経団連）は2022年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関して、政府からの要請の趣旨を踏まえた採用選考活動を行うよう周知しました。

要請の内容は多岐にわたりますが、その1つとして新型コロナウイルス感染拡大の影響も踏まえて「オンラインの活用」が挙げられており「オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること」「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こと」などが要請されています。

また、オンライン環境にアクセスすることが困難な学生や、遠隔地の学生への配慮も求められています。

◆22年新卒は「真性リモートネイティブ世代」

このように今年もコロナの影響下で採用活動が進行していくことになりそうですが、22年新卒は、「真性リモートネイティブ世代」とも呼ばれます。20年新卒以降は入社後すぐにリモートワークを行わざるを得なくなりましたが、中でも22年新卒は、学校でオンライン授業とリアルでの授業、ハイブリッド型の授業パターンを経験し、リモートと対面を目的・シーンによって上手に使い分けることができるようになった世代です。仕方なくリモートとなった層とは異なり、リモートの利便性をしっかりと知り活用できる世代といえます。

◆「リモートネイティブ世代」の採用と労務管理

22年新卒は、リモートコミュニケーションのスキルを自然に身につけているだけでなく、「リモートファースト」な価値観を持っている、との指摘もあります。そのため組織への所属意識が希薄で、利便なリモートワークができるかどうかが企業志向に影響を与えともいわれています。このような特性を踏まえ採用・労務管理を行っていくことが必要であるといえそうです。

「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。

