

事務所だより

令和2年11月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

こんにちは。秋晴れが続いており、とても心地良い季節ですね。最近
は、事務所を移転したこともあり、3 駅前で電車を降りて隅田川沿いを
歩いて事務所まで通勤しています。朝はあまり人がいないのですが、天
気が良い日などは、お昼に行ってみると川のテラスで弁当を食べている
人がとても多いです。私もたまに気分転換に弁当を買って行くので
すが、一人で食べる時間もなかなか良いものです。

さて、今月の13日と15日に世間から注目を集めた労働法の最高裁の
判決が5判決ありました。正規社員と非正規社員の不合理な待遇差を禁
止するいわゆる「同一労働同一賃金」の判決です。非常に対応方法が、
わかりにくい内容なのですが、中小企業にも来年の4月からいよいよ適
用されることとなります。こちらについては、今月号で少々コメントし
ておりますのでご覧ください。それでは今月もどうぞよろしくお願
い致します。
安藤

【Contents】

- 助成金：男性の育児休業取得を後押しする
助成金のご案内
- 法改正：障害者雇用についての国の取り組み
- 事務所スタッフより

1. 助成金

男性の育児休業取得を後押しする助成金のご案内

子どもが生まれた直後の時期に、父親の「産後休業」の取得を促進する制度の検討が、9月29日、厚生労働省で始まりました。父親の育児休業の取得率が伸び悩んでいることもあり、新しい枠組みによって、取得を促すことを目的としています。

1. 男性の育児休業取得について

政府は少子化社会対策大綱で、令和7年までに男性の育児休業取得率を30%にする目標を立てています。

令和元年度の取得率は7年連続の上昇となり、前回調査時と比較して1.32ポイント上昇とはなりましたが、7.48%に留まっています。

80%を超える女性の取得率に比べれば、低迷が続いており、目標達成は困難な状況といえます。

2. 厚生労働省の施策

厚生労働省では今回の検討より前から、両立支援等助成金の出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）により、男性の育児休業等の取得を後押ししておりますが、本年度からは、さらに個別支援加算により支給額が拡充されています。

以下に本助成金の概要をご案内します。

《概要》

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい「職場風土づくり」に取り組み、実際に取得させた場合に支給されます。

《支給額》

※ < >内は、生産性要件を満たした場合の支給額

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算 New	10万円<12万円>	5万円<6万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上：14.25万円<18万円> b 育休14日以上：23.75万円<30万円> c 育休1か月以上：33.25万円<42万円>	a 育休 14日以上：14.25万円<18万円> b 育休1か月以上：23.75万円<30万円> c 育休2か月以上：33.25万円<42万円>
個別支援加算 New	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※「1人目」の金額が適用されるのは、14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性が初めて出たときの1回限りです。

※過去に14日以上（5日以上）の育児休業を取得した男性がいた事業主は「2人目以降」の金額が適用されます。
（支給初年度のみ9人まで）

《主な要件》

	要件
①男性の育休取得	<p>男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのため、③のような取組を行うこと。 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日(中小企業は連続5日)以上の育児休業を取得すること。</p> <p>＜個別支援加算＞ 男性労働者の育児休業取得前に個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施すること。</p>
②育児目的休暇の導入・取得	<p>育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと。 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため、③に準じた取組を行うこと。 上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して8日（中小企業は5日）以上所定労働日に対して取得すること。</p>
③取組の例	<p>男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する。 男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を行う</p>

3. さいごに

これからも男性の育児休業取得率30%の実現に向けて、男性の育児休業義務化など、目標達成を後押しする政策の検討が進められそうです。
近年の調査結果などを見るに、若年労働者が企業の

ワークライフバランスについて関心を示す傾向は年々高まっています。今回ご案内した助成金の活用を視野に入れながら、組織体制や社内ルールの整備に取り組み、“育児休業を取得しやすい雰囲気づくり”の醸成に努めていきましょう。

2. 法改正

障害者雇用についての国の取り組み

昨年度は雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新するなど、障害者雇用についての意識は高まりつつあります。しかし、52,991社の法定雇用率未達成企業のうち、45.5~100人未満企業が27,259社と約半分を占めるなど、中小企業における障害者雇用の取組が停滞しているという問題も指摘されています。本稿では、これから引き上げられる障害者雇用率に触れつつ、中小企業の障害者雇用推進についての国の取り組みについてご案内いたします。

1. 障害者雇用率

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇うことを義務付けています。民間企業の場合は現在2.2%となっていますが、これから0.1ポイント引き上げられ2.3%となります（令和3年3月見込み）。これにより、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が45.5人以上から43.5人以上となります。

2. 中小企業の認定制度（令和2年4月1日施行）

中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起しつつ、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度が創設されました。



【認定マーク】愛称：もにす

以下の「認定基準」を全て満たす中小事業主（常時使用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定事業主となることが出来ます。

＜認定基準＞

- ・法定雇用障害者数以上の障害者を雇用し、障害者雇用促進法および同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主
- ・「障害者雇用への取組（体制づくり、仕事づくり、環境づくり）」「取組の成果（数的側面、質的側面）」「それらの情報開示（取組、成果）」の3項目について、各項目ごとの合格最低点に達しつつ、一定以上の得点を獲得している事業主

また、認定事業主へのインセンティブとして、次の内容のメリットが供与されます。

<メリット>

- ①障害者雇用優良中小事業主認定マーク（愛称：もにす）が、商品、名刺、ホームページや募集広告に使用できます
- ②日本政策金融公庫の低利融資対象となります
- ③厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります
- ④公共調達等における加点評価を受けられる場合があります

3. 特例給付金（令和2年4月1日施行）

特に短い時間であれば働くことができる障害者である労働者を雇用する事業主に対する支援として、「特例給付金」制度が創設されました。

本年度の実績を踏まえて令和3年度から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に電子申請、または郵送・持参申請することになります。

【支給対象となる障害者】

- ・1年を超えて雇用される（見込みを含む）こと
- ・週所定労働時間が週10時間以上20時間未満であること

【支給額】

対象期間に雇用した対象障害者の人月数×支給単価

常時雇用する労働者数	支給単価（1人あたり月額）
100人超	7,000円/人月
100人以下	5,000円/人月

4. おわりに

障害者雇用に限ったことではありませんが、多様な人材が活躍できる環境は、多様な発想が新たな価値を創造し、企業の成長力を高めるという効果が期待されています。社会のダイバーシティへの意識が高まっていく中で、いかに魅力的な企業としていくか、国の支援策も活用しながら検討を進めると良いでしょう。

<同一労働同一賃金についての最高裁判決について>

10月13日の最高裁判決は、大阪医科薬科大学事件でアルバイト職員に「賞与」の支払いを求めたものとメトロコマース事件で契約社員に「退職金」の支払いを求めたものでした。それぞれ支給をしないことが不合理な労働条件にあたるとして是正を求めたものでしたが、業務内容、異動の変更の範囲等が相違するということから支給しないことが不合理とまでは評価されないとしました。

一方15日の判決は、日本郵便の契約社員が正社員に支給がある扶養手当等の各種手当、夏季、冬季休暇等の各種休暇等について契約社員には与えられていないのは不合理だとして是正を求めた裁判では、手当の趣旨目的等から各種手当、休暇等を与えないのは不合理であると判断されました。そもそも契約社員、アルバイト社員については、入社時に労働契約書で賞与なし、退職金なし、今回のような各種手当なしとして合意をしながら入社しているにもかかわらず、裁判所がこれらは不合理だから是正しなさいと認定をするところまで口を出してくる時代です。この判決を受けてこれから非正規社員が一気に訴訟をしてくるとは思いませんが、会社として一方的に行った解雇や契約期間満了による雇止を不服として争ってくる際にもれなくこの手当等の支給がなかったことが不合理であるとして同時に争ってくるのが予想されます。

よってこれから企業としては、自社での各種手当や休暇等の趣旨や目的を今一度見直しておくことが重要といえます。中小企業の場合、正社員と非正規社員の間で不合理な待遇が禁止されるパートタイム・有期雇用労働法が2021年4月から適用されることもあり、これらを早急に対応しなくてはならない時期にきています。見直し等を検討される会社様につきましては、お気軽にご連絡ください。

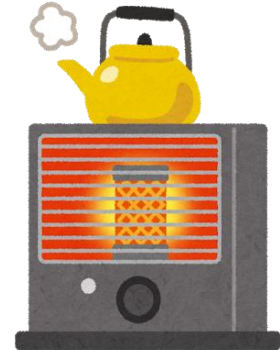
安藤

✿事務所スタッフより✿

朝晩が冷え込んできて、暖房器具の準備をするこの時季、和菓子屋さんの店先には亥の子餅が並びはじめます。亥の子餅とはイノシシの子供のウリ坊に見立てたお餅のことです。歴史は古く、源氏物語の葵の帖に登場し、かつてはその年に収穫された大豆、小豆、ささげ、ゴマ、栗、柿、糖（アメ）の7種類の粉を、新米に入れて作っていたようです。現在の和菓子屋さんでは、それぞれ材料も変化して、色や形も微妙な違いがあります。一見すると地味な色合いなのですが、ウリ坊に似せた工夫がしてあり、見た目以上においしい和菓子です。

亥の子餅には、亥の日亥の刻に亥の子餅を食べると病気にならないという言い伝えもあり、また、亥は古代中国発祥の陰陽五行説の「水」にあたり、火災避けの為に亥の日に暖房器具を出すと良いともいわれているとか。

ほっこりとした部屋で、ほっと一息、お気に入りの亥の子餅をいただきながら、ティータイムを楽しむのはいかがでしょうか。 (倉林)



先日、どうしても映画館（できれば IMAX）で「TENET」を観たい！！絶対見たい！！となり、久しぶりに映画館に足を運びました。半年以上、楽しむ事を目的に外出する事がなかったので、映画館に行く！というだけなのに、何だか一大決心したような謎の緊張をしてしまいました。

実際に出かけてみると街中に人も多く、映画館の席もほぼ満席でしたので、割と気楽に遊びに出かけてもいいのかもしれないなあ～とすっと気が抜けて行きました。気にしすぎも良くないですね。

映画自体はもう一度見たい！（すごい！面白い！一回じゃあ理解できない！！）と感じるものでしたが、それとは別に映画館で映画を観るという事自体にすごい満足感がありました。

映画館や、ライブや舞台、美術館のような施設設備による雰囲気や演出、空気を丸ごと体験して楽しむぞ！という体験型レジャーは代替がないので、元通りは難しいかもしれませんが、もっと気軽に楽しめるようになって欲しいと改めて感じました。 (野村)



***事務所を移転しました！**

104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp