

事務所通信

2020年12月

中山貴子社会保険労務士事務所



本年中は誠にありがとうございました。来る年が皆様にとって益々輝く年でありますように。

いよいよ今年最後の月となりました。来年は何よりもコロナが収束し、無事にオリンピックも開催されることを祈ります。このコロナ禍も一面では、それぞれの人にとって、これまで当たり前であったことの有難さを再認識できた面もあったのではないかと思います。私にとっては、人と直接会って時間を共有できることの嬉しさや、会合は、人との新たな出会いの場や、情報交換しあえる貴重な場であることを再認識しました。

また、労務の分野では、働き方改革が本格始動すると同時に、これまで中々進まなかったテレワークも、皮肉にもコロナに後押しされる形で急速に拡がり、同時に兼業・副業等、自由な働き方も広がりました。

来年も、「少子高齢化」社会をキーワードに、さらに改革が推し進められそうです。

●男性の育児休業の取得促進

日本の育休制度は、世界の中での評価される手厚い制度と言われますが、その取得率は特に男性において世界の中でも極めて低いといわれています（2019年度で約7.3%）。これを来年の法改正により「取得促進」が図られる予定です。

そういえば、私が相談員の仕事をしていた労働基準監督署では、若い男性監督官で、普段はとても忙しそうに近寄れない

感じの方が、突然、「じゃあ、私はこれで育休に入りますので！」とニコニコと挨拶して去って行ったことに驚いたのを思い出します。その他のことでも労基署は、とても参考モデルになる職場で、また私達非常勤職員にとっても非常に働きやすい環境だったのを思い出します。

●後期高齢者の自己負担割合2割の拡大

これまでは、現役並み所得者を除いて、75歳以上の方の医療費の窓口負担割合は1割でしたが、今後は、次の①及び②の要件に該当する方は2割負担となります。（それ以外の方は1割負担）

- ① 課税所得が28万円以上（所得上位30%）
- ② 年収200万円以上（単身世帯の場合）※複数世帯の場合は、後期高齢者の年収合計が320万円以上。

いずれも、来年の通常国会へ提出される予定です。

変わりゆく社会の中で、先を見据えた戦略を取っていくことが大切であると感じるとともに、楽しくもあります。

来年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-8石田ビル202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士 中山貴子

記事内容

■法改正等

- ・ 70歳までの就労確保が努力義務化されます。（2021年4月施行）

■トピックス

- ・ 雇用調整助成金は、来年2月まで延長になりました。 今後は、雇用シェアへシフトか？

中小企業のための国の退職金制度です。

ご興味のある方はお声かけください。

安心・確実・有利な国の退職金制度 ダイジェスト版

中退共済 CHUTAIKYO

従業員が確かな安心のために備えよう
人材定着の対策に
国の退職金制度を
上手に活用！

◎新卒加入なら1年間、最高6万円
国が掛金の一部を助成

◎管理カンタン、手間いらず
納付状況、試算額もお知らせ

◎掛金は全額非課税
しっかり受けよう、税法上の特典

<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/download/pdf/digest.pdf>

【トピックス①】 雇調整金が来年2月まで延長

現在12月まで延長されている雇用調整助成金、働く意欲をそぐのではないか等の議論のもと、終了も議論されていましたが、**来年2月まで延長**されることが決まりました。

そのうえで、「感染防止策と社会経済活動の両立が図られる中で、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、雇用調整助成金の特例措置等は、段階的に縮減を行って行きます。」とのことです。（厚労省11/27発表）

https://www.mhlw.go.jp/stf/enchou210228_00003.html

今後は、「雇用シェア」への助成にシフト！

ノジマがANA・JALの従業員を出向による受け入れするなどの動きがあるなか、10月より雇用調整助成金もこのような雇用シェアに対しても適用を拡げています（出向元が給与差分を負担した場合に助成金対象となります）。※厚労省パンフ参照

12月6日の日経新聞では、政府はこのような「従業員シェア」における「出向元と出向先それぞれの賃金負担を国が支援する」制度の運用を今年度内に開始する予定、と報道しています。

コロナ下のみならず、産業構造が大きく変動しつつある社会において、「雇用シェア」「従業員シェア」は今後もキーワードになっていくように思います。

※パンフ「雇用シェア」（在籍型出向制度）を活用して、従業員の雇用を守る企業を無料支援します！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000682586.pdf>

雇用保険料は上がるのか？

コロナ禍で、雇用調整助成金の支出額が、**約2兆2千億円**で（11月現在）、完全失業率も**3.1%**（10月現在）に上昇する中、雇用保険料が上がるのが懸念されますが、2月4日に国会へ提出された法案では、**令和3年度までは、引き下げ措置を継続**することになっており、令和3年の雇用保険料率は**据え置かれる見通し**です。ただ、令和4年以降は保険料が上がるのが想定されるので念頭におきたいものです。因みに、平成に入ってから保険料の最高料率は19.5/1000（平成15年）で、最低料率は現在の9/1000です（一般の事業）。

【法改正】 70歳までの就労確保が努力義務化されます（2021年4月施行）

定年等について、現行法では、次の定めがあります。

現行のルール（義務）

- ① 定年年齢は60歳以上とする。（定年を定める場合）
- ② 65歳までの雇用確保措置（定年年齢を65歳未満に定めている場合）として次の3つの措置の何れかを取ること。
 - ・「65歳までの定年の引上げ」
 - ・「65歳までの継続雇用制度の導入」
 - ・「定年の廃止」

上記の現行ルールに加え、法改正により、来年4月より、次のいずれかの措置を講じる「努力義務」が課されることになります。

来年4月からの努力義務

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

年金受給年齢の引き上げ、人生100年時代、少子高齢化による人手不足等様々な事情から、高齢者の雇用確保年齢が引き上げる政策が進められています。70歳までの雇用確保は努力義務ではありませんが、**5人に1人が60歳以上の労働者**であるこの時代、法改正の流れを踏まえた上で、企業としての戦略を検討したいものです。

厚労省パンフ：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694688.pdf>