サトー事務所だより

2020年12月号（No.131）

2021年、すぐやってくる法改正特集

改正月	改正内容	2020年事務所だよりの
１月	子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得の義務化	９月号に掲載
３月	障害者雇用率が２.３％に引き上げ	１１月号に掲載
４月	同一労働同一賃金（中小企業）	１１月号に掲載
	中途採用比率の公表義務化	今号に掲載
	７０歳までの就業確保の努力義務	今号に掲載

※過去の事務所だよりは、サトーHPの事務所だよりのページから確認できます

【４月】中途採用比率の公表義務化

「労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」の改正により、2021年4月1日から常時雇用する**労働者数が301人以上の企業は中途採用比率の公表が義務**となります。

中途採用比率とは・・・

雇用した正規雇用労働者等の数に占める中途採用の者の数の割合

公表方法・・・

- **おおむね年に１回以上**
- **直近３事業年度分の実績**
- **インターネット等求職者が容易に閲覧できる方法**

違反による罰則が規定されているわけではありませんが、義務に違反していることは企業のイメージダウンに繋がり兼ねません。直近３事業年度分の実績を公表する必要があるため、**特に従業員数の多い企業においては早めの対応が必要**となります。現在は、改正の大枠が決定している段階なので、具体的な方法や中途採用の範囲等の詳細についてはこれからの公表となりそうです。

【４月】７０歳までの就労確保の努力義務

「高年齢者雇用安定法」の改正により、2021年4月1日から現在義務となっている**65歳までの雇用確保義務に加えて、70歳までの就業確保が努力義務**となります。

65歳までの雇用確保（義務） ＋ **70歳までの就業確保（努力義務）**

①70歳までの定年引き上げ
②定年制の廃止

③70歳までの継続雇用制度の導入

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤70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、出資等する団体が行う社会貢献事業

※④⑤は過半数代表者の同意を得た上での導入が必要

健康寿命が伸び、人生100年時代とも言われているように、定年を過ぎても働く意欲の高い人は増加傾向にあります。企業としても、慣れ親しんだ従業員に長く働いてもらうメリットがあります。また、現在は努力義務となっていますが、社会情勢の変化に伴っていずれは義務化されることも予測されます。

おしながき

▶２０２１年、すぐやってくる法改正特集 ・・・Ｐ１

▶ハンコ制度の廃止に向けて ・・・Ｐ２

▶12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です ・・・Ｐ３

▶人事労務ニュース ・・・Ｐ４

▶年末年始休業のお知らせ ・・・Ｐ４

12月・1月の労務/税務

１２月１０日
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格届の提出

賞与の支給がある場合
- 賞与支払届（支給後５日以内）

令和２年最後の給与支給までに
- **年末調整関連業務**

１月４日
- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出

１月１２日
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格届の提出

２月１日
- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出
- 労働者死傷病報告書の提出（１０月～１２月）
- 法定調書の提出
- 給与支払報告書の提出

ハンコ制度の廃止に向けて

コロナ禍の新しい生活様式に対応するための規制改革

新型コロナウイルスの感染拡大に基づくテレワークなどのいわゆる出社しない働き方の推奨に当たって、政府は「新型コロナウイルス感染拡大防止及び新たな生活様式に向けた規制改革」として、ハンコの廃止を含めた改革を進める方針です。**政府はすべての行政手続の押印必要書類14,992件のうち83件（商業・法人登記や不動産登記の申請、相続税の申告など）を除く99%を廃止する予定です。**

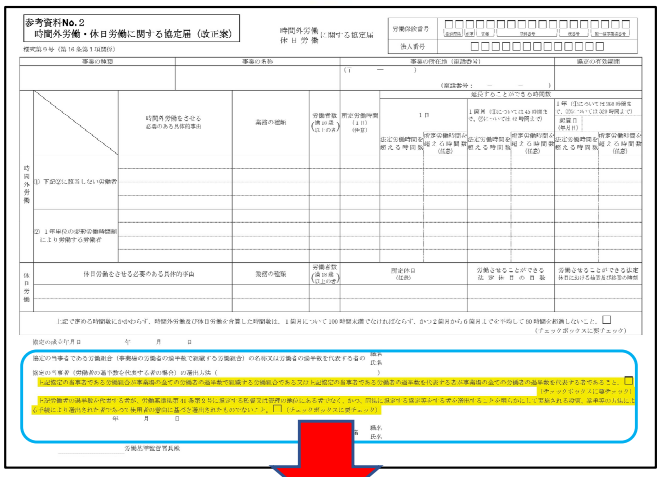
（1）書類規制、押印、対面規制の見直し	
	①行政手続きにおける書面規制・押印、対面規制の抜本的な見直し ②民間における書面規制・押印、対面規制の見直し
（2）オンライン診療・服薬指導、オンライン教育等の時限的措置の恒久化	
（3）テレワーク推進の観点から、時間や場所に囚われない働き方の推進	

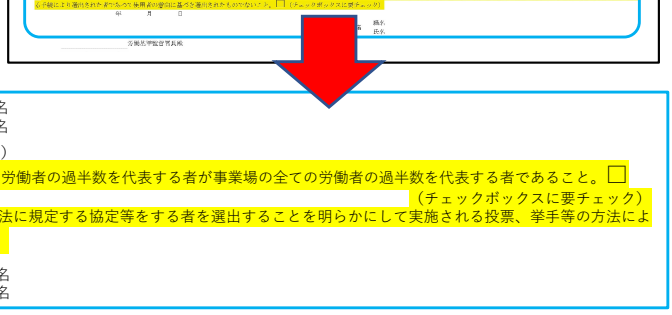
３６協定届の見直し案

人事労務分野でも注目されるハンコの廃止ですが、

「全ての行政手続きを対象として、署名・押印・対面の必要性を厳しく検証し、年内に省令・告示等の改正、年明けに一連の法改正を行う」

となっており、既に、労働政策審議会労働条件分科会では「労働基準法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」の参考資料として、36協定届（特別条項なし）の見直し案が公表されています。


参考資料No.2
時間外労働・休日労働に関する協定届（改正案）


協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☐（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号で規定する監督または管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☐（チェックボックスに要チェック）

年　月　日

使用者　職名　氏名

押印マークは削除され、代わりに黄色塗り部分の**チェックボックスが追加**された形になります。**改正予定は、2021年4月1日**となっており、4月1日以降の36協定の提出の際には新しい様式による提出が必要となりそうです。

ハンコの廃止が予定されている様式例

労働基準法	安全衛生法
●各種変形労働時間制の協定届 （1年・1か月・1週間・フレックス） ●解雇制限・解雇予告除外認定申請書 ●事業場外労働に関する協定届 ●専門・企画業型裁量労働制の協定届　など	●定期健康診断結果報告書 ●心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書 ●労働者死傷病報告書 ●総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告　など

企業において随時・定期的に提出が必要となる届出や報告書など、基本的にはハンコ廃止の対象となっています。そのため、**来年以降に届け出を行う際は、新たな様式による届出が必要**になると考えて良いでしょう。

ただし、今回の改正・様式の変更はあくまでハンコの廃止であり、**36協定等の従業員代表の選出手続きが省略されたわけではありません。**引き続き適正な従業員代表の選出を行いましょう

（※36協定届等の新しい様式による届出が必要となる場合は、担当指導員よりご案内致します）

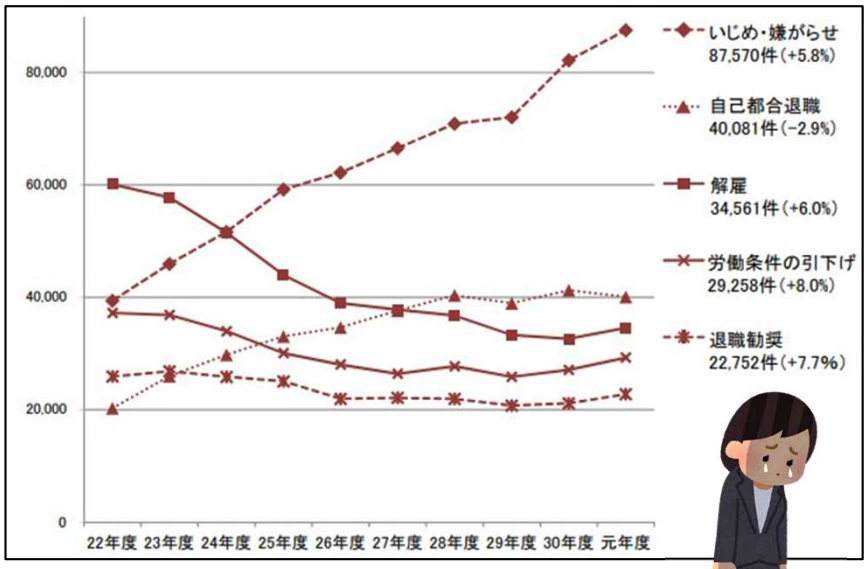
12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

ハラスメント時代の到来

厚生労働省は令和2年7月に「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。公表された資料では、各都道府県に寄せられた労働相談件数として、**いじめ・嫌がらせが8年連続でトップ**となっています。

直近数年間の2位以下はほぼ横ばいとなっていますが、**いじめ・嫌がらせに関する相談は常に右肩上がりに増えており、相談件数全体の4分の1**を占めています。

今、ハラスメントが社会問題化し、その認知度から、自身や周りのハラスメント被害に気づくことができるなど、今後もハラスメントによる相談は増加していくことが予想されます。



ハラスメントの種類、いくつ知っていますか？

各種法令に基づいてに禁止されているハラスメント（就業規則に規定し、事業主には防止等の義務）

セクシャル・ハラスメント		職場における性的な言動に対する社員の対応（拒否や抵抗）等により当該社員の労働条件に不利益を与えること、または性的な言動により他の社員の就業環境を害すること。
マタニティ・ハラスメント		妊娠・出産等をしたことや制度等の利用による労働能率の低下等について解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為及び嫌がらせをすること
パワー・ハラスメント		職場における優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超え、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

その他のハラスメント

パタハラ	パタニティ・ハラスメント	女性が対象のマタハラに対して、男性の従業員に対する育休取得等の阻害や不利益な取扱いをすること
カスハラ	カスタマー・ハラスメント	取引先・顧客からいやがらせを受けたり、無理な要望を突きつけられること悪質なクレーマーなど
セカハラ	セカンド・ハラスメント	ハラスメント被害者が被害を訴えた際に、周囲からの「あなたが悪い」等の言動により二次的な圧を受けること
まだまだあります・・・モラハラ・アルハラ・リスハラ・テクハラ・マリハラ・エイハラ・ジェンハラ・ブラハラ・スモハラ・カラハラ等　（気になったら検索してみてください）		

法令で禁止されるセクハラ・マタハラ・パワハラは事業主への義務等もあり、積極的な対策や再発防止などが必要となりますが、その他のハラスメントにも目を向ける必要があります。

例えば、カスハラは加害者が会社内ではなく得意先や顧客などのため、社員１人で解決することは困難な場合もあり、会社としての対応や上司のサポートが必要となります。また、**セカハラはハラスメント被害者を受けたハラスメント以上に傷つけてしまう場合も**あります。

その他にも様々なハラスメントの名称をあげましたが、言ってしまえば「何でもハラスメントになってしまう」時代なのです。それは、多様性を受け入れ、１つの言動に対する捉え方が人それぞれ異なることを踏まえて、相手の気持ちに立って行動・発言することの重要性が高まっていると言えます。

相手の気持ち

思いやり

ピックアップ！人事労務ニュース

コロナ関連助成金の特例措置等が令和３年２月まで延長へ

コロナ禍における雇用確保等に大きな役割を果たしている以下の助成金ですが、

①雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金
②新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金
③新型コロナウイルス感染症に関する母性健康確保措置による休暇取得支援金

現在の感染状況や経済状況を鑑み、**令和3年2月末まで（③は1月末まで）の特例措置等の延長**が決まりました。
①雇用調整助成金等の3月以降の支給については、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、特例措置等は段階的に縮減を行うことが検討されています。

２０２０年冬のボーナス見通し「リーマンショック以上の減少幅に」

三菱UFJリサーチ＆コンサルティング（https://www.murc.jp）は2020年冬のボーナス見通しとして、以下の予測を公表しています。

2020年冬の民間企業（調査産業計・事業所規模5人以上）のボーナスは、新型コロナウイルス感染症の収束が遅れる中、企業業績や雇用環境の悪化が続いていることから、（一人当たりのボーナス支給額）前年比－10.7％とリーマンショックを超える減少幅を記録すると予測する。

企業業績の悪化に伴う人件費削減の動きから雇用者数の増加は頭打ちになったことに加え、ボーナスの支給を見送る事業所も増えるとみられ、リーマンショックの影響が大きかった2009年以降において、11年振りにボーナスを支給する事業所が減少することも見込まれています。

３密回避へ！感染リスクが高まる５つの場面

政府は、新型コロナウイルス感染症対策分科会の提言に基づき、新たな感染防止対策として、感染リスクが高まる「5つの場面」を取り上げています。今一度、社内周知等を行うことで感染防止に取り組みましょう。

場面①	場面②	場面③	場面④	場面⑤
飲酒を伴う懇親会等	大人数や長時間に及ぶ飲食	マスクなしでの会話	狭い空間での共同生活	居場所の切り替わり
飲酒で気分が高揚し、注意力が低下	大人数では大声になり、飛沫が飛びやすい	飛沫感染・マイクロ飛沫感染のリスク	長時間にわたる閉鎖空間共有のリスク	仕事の合間の休憩室等では、気が緩みがち

年末年始休業のお知らせ

平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。
誠に勝手ながら、年末年始休暇の期間を以下の通りとさせていただきます。
ご不便をお掛け致しますが、何卒ご了承くださいますようお願い申し上げます。
休業期間中にご連絡いただきました件については、１月４日（月）以降にご対応させていただきます。
来年も弊社をご愛顧いただきますようお願い申し上げます。

日	月	火	水	木	金	土
12/20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1/1	2
3	4	5	6	7	8	9

社会保険労務士法人サトー
730-0037　広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F
月～金　9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080　FAX：082（546）2081