

今後予定されている男性の育児休業促進等の概要

主な育児介護休業法・雇用保険法の改正案

※令和3年2月26日国会提出案を参考に作成



1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

子の出生後8週間以内に、4週間まで取得ができる育児休業の枠組みを創設

- ①休業の申出期限は、原則として休業の2週間前まで（現行は1か月前）
- ②分割して取得できる回数は、2回
- ③労使協定を締結している場合に、労使の個別合意により、休業中に就業可能

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して、**個別の制度周知及び休業の取得意向の確認**等の措置を講ずることを事業主に義務付け

3 育児休業の分割取得

育児休業（1を除く）について、分割して2回まで取得することが可能

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用労働者が**1,000人超の事業主**は育児休業の取得の状況の公表を義務化

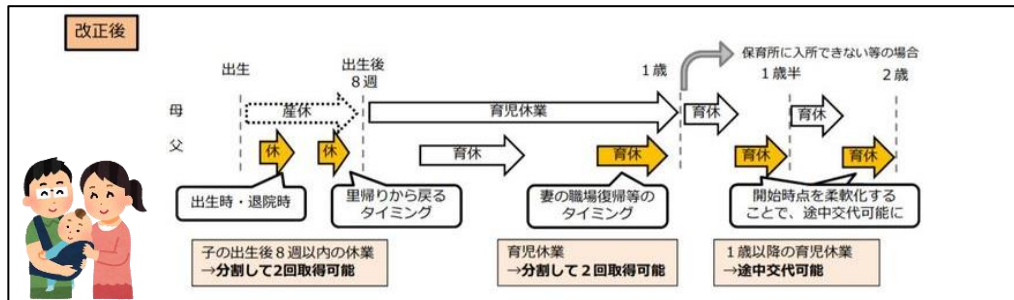
5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上である者」を廃止（※労使協定を締結した場合には、除外可能）

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備（雇用保険法）

- ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備
- ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける

2・5 : 令和4年4月1日
1・3・6 : 公布日から1年6月（6②は公布日から3か月）を超えない範囲内で政令で定める日
4 : 令和5年4月1日



男性の育児休業取得率は毎年上昇傾向にありますが、女性と比較してもまだまだ低水準です。今後予定されている新たな制度は、**特に不安が大きくなる「出生直後」の配偶者をサポート**するための育児休業を男性が取得しやすくなります。その他にも、分割して取得することも可能となることから、今後はより柔軟な育児休業を取得できるような制度となっていくでしょう。



おしながき

- ▶ 今後予定されている男性の育児休業促進等の概要 ... P 1
- ▶ コロナ・ハラスメント ... P 2
- ▶ 公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大 ... P 3
- ▶ 採用プロセスのオンライン化 ... P 4
- ▶ スタッフ紹介 ... P 4

5月/6月の労務/税務

- 5月10日
 - 源泉徴収額・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
- 5月17日
 - 障害者雇用納付金の申告
- 5月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 6月1日（7月12日まで）
 - 労働保険の年度更新手続の開始
- 6月10日
 - 源泉徴収額・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
- 6月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

コロナ・ハラスメント

先月号（2021年4月号）では、コロナ禍において在宅勤務中に発生し得る新たなハラスメントとしてリモートハラスメント『通称：リモハラ』を紹介しましたが、今回は新型コロナウイルス感染症に関連したいじめ・嫌がらせ・差別などによるコロナ・ハラスメントについて紹介します。



コロナ・ハラスメントの例

上司・同僚からの強い当たりの言動によって、下記はコロナ・ハラスメントとなりえます。

治療や隔離を終えて復帰した人への言動	「陰性証明を出せ」「感染したらどうしてくれるんだ」「迷惑だから、出社しないで、テレワークをすべきだ」
感染者の家族や濃厚接触者への言動	「家族が感染したなら、会社に来ないでほしい」
感染者のプライバシー詮索・噂の流布	「自粛していれば感染しないはず、どこに行ったのか？」「〇〇さんは夜の街に遊びに行って感染したらしい」
感染拡大地から来た人への言動	「東京から出張で来た人は危ない。近づかない方が良い」
マスクをしていない人への言動	「マスク着用を守っていない」と激しく怒る (※マスクを着用するように注意を促す場合は該当しない)
咳などの兆候が見られる人への言動	「コロナではないか」「出社しないでテレワークしてほしい」
上長等が部下に強いる言動	「コロナなんか大したことない」として、マスクをしない・密な空間で会議を行う・強制参加の懇親会を行うなど

※会社の指揮命令権に基づいて、自宅待機を命令する場合やテレワークを推奨する場合は該当しない

防止対応①：従業員の意識向上

【感染症法：第4条（国民の責務）】

国民は、感染症に関する正しい知識を持ち、その予防に必要な注意を払うよう努めるとともに、感染症の患者等の**人権が損なわれることがないようにしなければならない。**

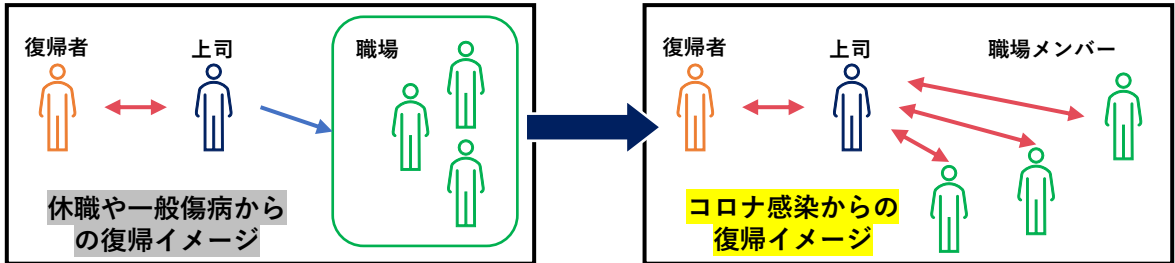


コロナに対する嫌がらせ等を単にハラスメントとして捉えるのではなく、人権を損なう言動になり得ることを周知しましょう。実際にコロナの感染者や濃厚接触者が出た後からの言動に気をつけるだけではなく、普段からコロナに関する差別的な言動を企業として認めないことを周知することが大切です。

なぜなら、普段からコロナに関して差別的な言動があるような職場環境となっていた場合に、**差別や嫌がらせに対する恐怖から、「熱が出て体調を崩しても検査を受けずに無理やり出勤する」「検査で陽性があったことを隠して出勤する」といったことが起こり得る**からです。更なる感染拡大に繋がる可能性があります。

防止対応②：職場復帰時のコミュニケーション

感染から職場復帰する際に、感染症への恐怖から「復帰してきてほしくない」と思ってしまう人も中にはいるでしょう。復帰者自身も周りからの目が気になってしまいます。復帰者のケアはもちろんですが、復帰する旨を全体周知するだけではなく、**個々の従業員とコミュニケーションを取ることが大切**です。



「子供に感染させたくない」「基礎疾患のある高齢者と同居している」「自分がコロナにかからないか不安で眠れない」といったように、コロナに対する考え方や事情は人それぞれです。

従業員各人と個々にコミュニケーションをとることで、コロナに対するそれぞれの考え方や事情を知ることができます。他もなにか困ったことがあった際に**上司に対して相談しやすい関係を構築**することが大切です。

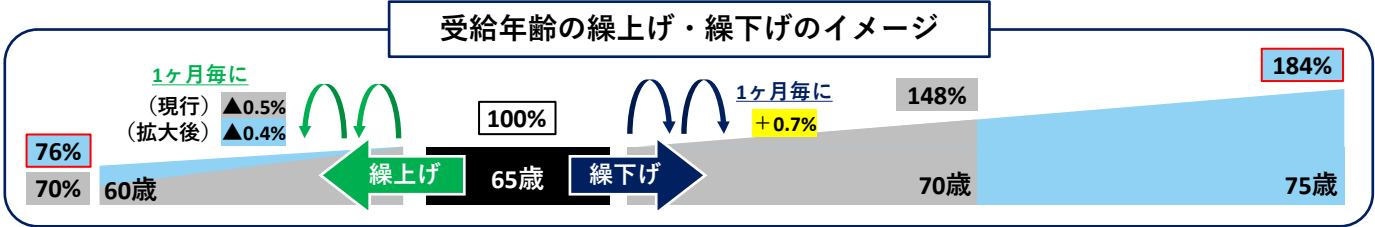
公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大



受給開始時期の選択肢の拡大とは

公的年金は原則として65歳到達時に請求することで受給することが出来ますが、早くから受け取りたい人や、逆にまだまだ受給しなくても良い人については、それぞれ繰上げ又は繰下げを行うことが出来ます。2022年4月からは以下のように制度変更が行われます。

現行			2022年4月から		
繰上げ		繰下げ	繰上げ		繰下げ
60歳まで		70歳まで	60歳まで		75歳まで
1ヶ月毎に▲0.5% (最大▲30%)		1ヶ月毎に+0.7% (最大+42%)	1ヶ月毎に▲0.4% (最大▲24%)		1ヶ月毎に+0.7% (最大+84%)



繰上げをした際のデメリットが減少し、長期の繰下げによる増額が期待できるようになったため、繰上げ又は繰下げを検討している方にとっては制度の拡充が行われたこととなります。

R1年度の平均余命に基づき「65歳時点で年額100万円」とした場合の生涯受給額が下記となります。

受給開始年齢 (65歳で100万円)		60歳 (76万)	65歳 (100万)	70歳 (142万)	71歳 (150.4万)	72歳 (158.8万)	73歳 (167.2万)	74歳 (175.6万)	75歳 (184万)
男性	平均余命	23.97年	19.83年	15.96年	15.23年	14.51年	13.79年	13.09年	12.41年
	受給	1,822万	1,983万	2,266万	2,291万	2,304万	2,306万	2,299万	2,283万
女性	平均余命	29.17年	24.63年	20.21年	19.35年	18.49年	17.64年	16.8年	15.97年
	受給	2,217万	2,463万	2,870万	2,910万	2,936万	2,949万	2,950万	2,938万

※「年額×平均余命」で算出
各種控除は加味しておりません

年齢が上がるごとに生涯受給額は増加し、平均余命を基準とした場合には**男性は73歳・女性は74歳**からの受給が一番多額になることがシミュレートできます。自身の生涯設計に沿った受給開始時期の検討が必要です。

国民年金（老齢基礎年金）の保険料・受給額の推移

2021年度の国民年金（老齢基礎年金）の年金額は、2020年度から**0.1%の引き下げ**となり、年額で780,900円となりました。1961年開始の国民年金制度ですが、制度開始時・直近30年を比較した表が下記となります。

年度 (4月時点)	保険料		受給額（満額）	
	月額	年額	月額	年額
1961年（S36）	100円（35歳未満） 150円（35歳以上）	1,200円（35歳未満） 1,800円（35歳以上）	2,000円	24,000円
1990年（H2）	8,400円	100,800円	56,775円	681,300円
2000年（H12）	13,300円	159,600円	67,016円	804,200円
2010年（H22）	15,100円	181,200円	66,008円	792,100円
2020年（H27）	16,540円	198,480円	65,141円	781,700円
2021年（R3）	16,610円	199,320円	65,075円	780,900円

30年前の1990年には1万円を切っていた月額保険料ですが、今では約2倍になっており、家計への負担が年々増加していることがわかります。

また、現役世代が負担する保険料と比較して、受給額が年々下がっています。

- ・1961年は保険料の20倍（35歳未満）
- ・1990年は保険料の6.8倍
- ・2021年は保険料の3.9倍

少子高齢化によって、2025年には現役世代2.2人で1人の高齢者を支えるような時代になると言われており、今後の動向が心配されます。

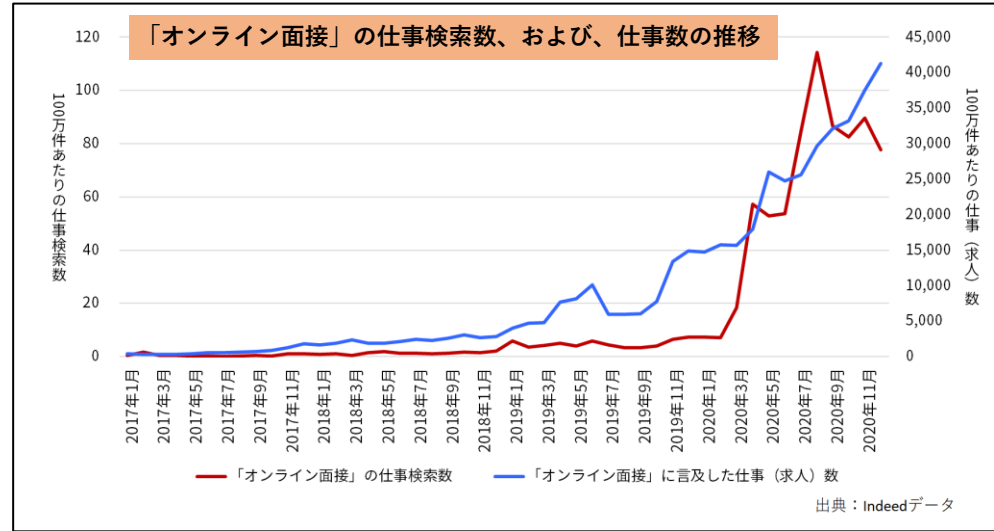
採用プロセスのオンライン化



オンライン面接の有無が採用募集時のポイントに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大から1年以上が経過しました。内閣官房、厚生労働省、文部科学省は、経団連に対し、2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請として、オンラインの活用が広がる中、学生が安心して就職活動に取り組める環境を整えるよう求めています。

サトー事務所だよりでも何度かオンライン面接について取り上げてきましたが、Indeed Japan株式会社の「『人材採用プロセスのオンライン化』に関する調査」（2021年4月7日プレスリリース）によると、この1年間で新規・中途採用活動をオンライン化することの効果が大きくなっていることがわかります。



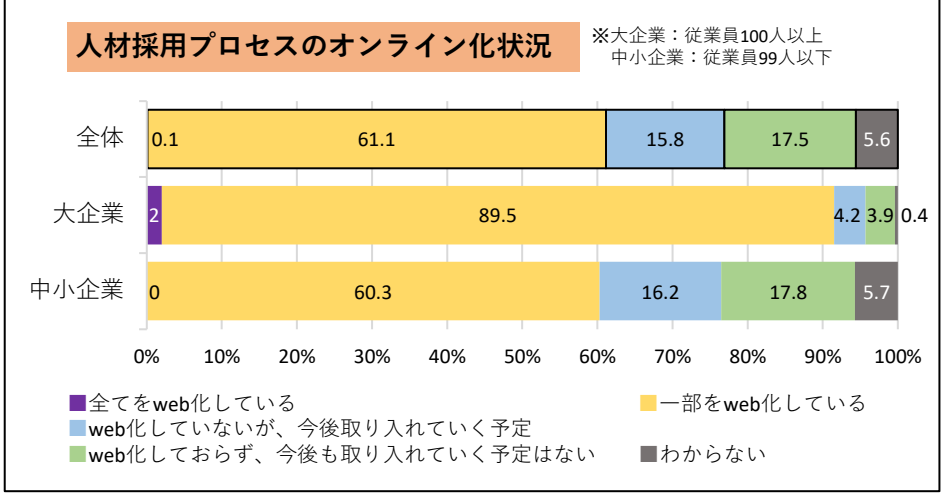
←当該調査によると、「**オンライン面接**」に関連したワードで仕事を検索する人の割合が、**2020年3月から急増**しています。同時に、企業側の求人においてもオンライン面接を用いる割合が右肩上がりに増加していることがわかります。

↓オンライン化の導入状況としては、「**一部をweb化している**」割合が**全体でも6割以上**を締めており、企業側の意識の高まりを測ることが出来ます。

応募者増加に一定の成果

「オンライン化により最も成果があったもの」の**1位は応募者の増加**となっており、**2～4位は時間・費用・労力の削減**の成果があったと回答があります。

コロナ禍の採用活動では「求める人材の確保が難しくなった」といった影響を受けている企業が多く、まだまだ新たな様式に合った採用活動に課題を抱えている状態です。今後の採用活動においては更に、企業側と応募者側で試行錯誤が必要となっていくでしょう。



スタッフ紹介

営業ITチーム

浅枝 良洋
(あさえだ よしひろ)

<血液型>
A型
<趣味>
料理
フットサル

今年3月にサトーの営業ITチームへ入社致しました。新卒から、金融機関→外資系保険会社→人材業界、そしてサトーと歩んで参りました。いままでの職で培った経験とお客様とのリレーション構築を強みに日々活動してまいります。宜しくお願い致します。

