あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2021 年 3 月号

給与デジタル払い　今春から解禁
銀行口座介さず支払い可能に

政府は、3 月末にも労働基準法に基づく省令を改定し、企業が給与の支払い方法として「現金払い」「金融機関口座への振り込み払い」以外に、PayPay（ペイペイ）や LINE Pay、メルペイなどスマートフォン決済サービスなどを提供する「資金移動業者」の口座への送金も認めるか議論を始めた。

日常生活で QR コードのなどを利用したキャッシュレス決済が増加しており、給与のデジタル払いを解禁することで更にキャッシュレス化を進め、国全体のデジタル化を促したい狙いがある。

給与については労働基準法の「賃金支払いの 5 原則」により「通貨で、直接労働者に、全額を、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて」支払う必要があるが、例外的に銀行振り込みが認められていた。この例外にデジタル払いを追加するが、安全性や「資金移動業者」が経営破綻した場合の対応が懸念されており、論点となっている。

障害者雇用納付金　対象拡大検討
100 人以下の企業へ納付義務

厚生労働省は、障害者雇用納付金制度の適用範囲拡大に向けて検討を開始した。同適用範囲は、これまで段階的に中小規模企業へ拡大してきたが、今回は常用労働者 100 人以下への適用が課題となってきている。

障害者雇用納付金は、障害者雇用が法定雇用率に満たない企業に納付が義務付けられており、不足人数に対して原則 1 人当たり 5 万円を納付する義務がある。現在は 100 人超の企業が対象となっている。

過去は段階的に適用拡大を行いその都度、障害者雇用が大きく前進する傾向があった。中高年層の障害者を長期継続雇用している場合の雇用率カウントを上積みすべきかも課題となる見込み。3 つのワーキンググループを設置して専門的議論を進め、今年 6 月を目標に方向性を打ち出す。

中途採用比率の公表義務化
301 人以上企業　4 月 1 日から

2021 年 4 月 1 日から労働施策総合推進法に基づいて、常時雇用する労働者数が 301 人以上の企業に正規雇用労働者の中途採用比率の公表が義務化される。常時雇用する労働者が 301 人以上の企業は、求職者が容易に閲覧できるかたちで「直近の 3 事業年度の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用比率」を公表することが必要となる。

公表は、おおむね年に 1 回（初回は法施行後の最初の事業年度内、2 回目以降は前回の公表からおおむね 1 年以内）、公表した日を明らかにして、企業のホームページや、事業所への掲示・書類の備え付け等、求職者等が容易に閲覧できる方法で行うこととされている。

労働者の主体的なキャリア形成による職業生活のさらなる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備を推進することを目的としている。

協会けんぽ　各種申請書の押印廃止へ
医師の証明も押印廃止

協会けんぽは、協会けんぽに提出する各種申請書への押印が一部を除き不要となった旨を公表した。

ほとんどの申請書類について、本人、事業主および社会保険労務士の押印が不要となり、医師の記載・証明欄についても医師の押印が不要となる。

押印が必要となるのは、市区町村長記載欄による証明欄（高額療養費支給申請書、限度額適用認定申請書、出産育児一時金支給申請書等）と、任意継続被保険者の口座振替依頼書（金融機関登録印の押印が必要）。

日本年金機構への申請書類や雇用保険・労働保険の申請書類についても同様に押印廃止となっており、昨年末から行政への提出書類ついて一気に押印廃止が進んでいる。

3 月から協会けんぽの健康保険料率が改定されます。

全国健康保険協会（協会けんぽ）の保険料率が改定されます。長野県の健康保険料率は、9.70%から 9.71%へ引き上げ、介護保険料率（40 歳から 64 歳までの者「介護保険第 2 号被保険者」）については、1.79%から 1.80%へ引き上げられます。

今回の改定は 3 月分（4 月納付分）から適用となります。

なお、2021 年度の雇用保険料率と労災保険料率は、2020 年度と同率で変更はありません。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

男性の育児休業促進にかかる制度見直し案について

男性の育休取得をさらに促進すべく、厚生労働省では育児介護休業法のさらなる改正を検討しています。労働政策審議会雇用環境・均等分科会発表の情報をもとに、今後の改正予定について取り上げます。

はじめに

日本における男性の育児休業取得率は 7.48% (2020 年 7 月 31 日発表)で、徐々に上昇しているものの、ノルウェーやスウェーデン、ドイツなど男性育休先進国と比べるとはるかに低い水準です。

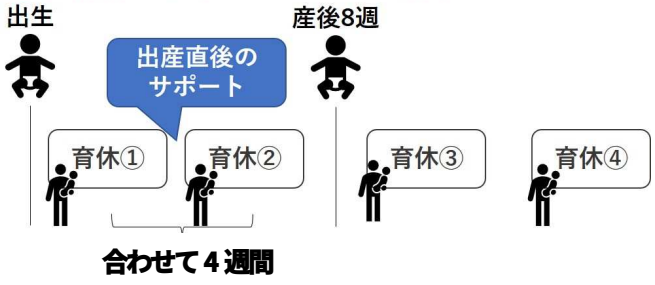
男性の育休取得を促進するために、育児休業制度のさらなる改正が厚労省で検討されています。現段階の情報をもとに今後の見直し案について紹介していきます。

【改正案 1】分割取得

男性が育児休業を取得する場合、その半数近くが子どもの出生後 8 週間以内に取得している実態からわかるように、産後 8 週以内に男性が柔軟に育休を取得できる制度が求められています。そのため、子どもが生まれてから 8 週間以内については、最大 4 週間の育休を 2 回に分割して取得できるようにすることが検討されています。

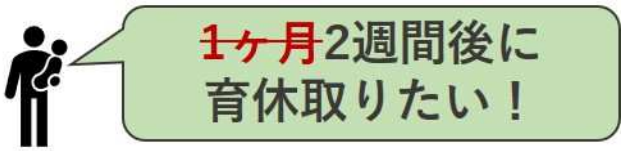
また、産後 8 週間以内の 2 回と合わせて、その後も継続して合計 4 回まで育休を分割取得できるようにして、男性が状況に合わせてこまめに育休と復帰を繰り返すことができる制度について話し合われています。

男性育休の見直しイメージ(案)



【改正案 2】 申出期限の緩和

これまで育児休業の申し出は原則 1 ヶ月前までとなっていましたが、2 週間に短縮することが検討されています。申し出の期限が緩和されることで、状況に合わせたタイムリーな育休取得ができるようになることを目指します。



【改正案 3】入社 1 年以内の取得可へ

これまで、有期契約の非正規労働者については、雇用期間が 1 年以上でなければ育児休業ができないという要件がありましたが、これを撤廃することが検討されています。

戦略的な男性育休の取得に向けて

これらの見直し案のうち、「分割取得」は日本の事情に合っているため、この法案が成立した場合、利用者が増えることが予想されます。

丸々1 年休むことには現場側、社員本人側ともに抵抗がある場合でも、「細かく区切って育休取得をすることはできる」となりそうです。

これにより、中小企業にとっても男性の育休取得を奨励しやすくなるのではないでしょうか。

今から準備できることは、やはり仕事の「脱属人化」でしょう。「その人でないとできない仕事」「その人しか分からない情報の保管場所」をなくし、誰でもアクセスでき、対応できるように仕事を作り替えていくことで、柔軟に男性の育休取得をサポートできます。

これからも男性育児休業についての情報に注意していきましょう。

＜参照：男性の育児休業取得促進策等について（案）＞
https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000710972.pdf

あがたグローバル社労士事務所