

さくら税理士法人・さくら社会保険労務士法人

令和3年度春研修会

労働・社会保険関係改正(動向)

のポイント



さくら社会保険労務士法人
社会保険労務士 竹内政代

I. 同一労働同一賃金

1. 【正社員】と【非正規社員】の不合理な待遇差の解消
2. 会社の取り組み
3. 待遇の違い・対応方針の検討（中小企業に影響しそうなもの）
4. 事業主の待遇に関する説明責任の強化
5. 同一労働同一賃金に違反した場合の罰則
6. 待遇差が不合理か否か

II. 労働関係

1. 36協定新様式
2. 賃金請求権延長
3. 育児介護休業法改正
4. 障害者雇用率
5. 高年齢者就業確保措
6. 最低賃金
7. パワハラ防止対策の義務化
8. 雇用保険

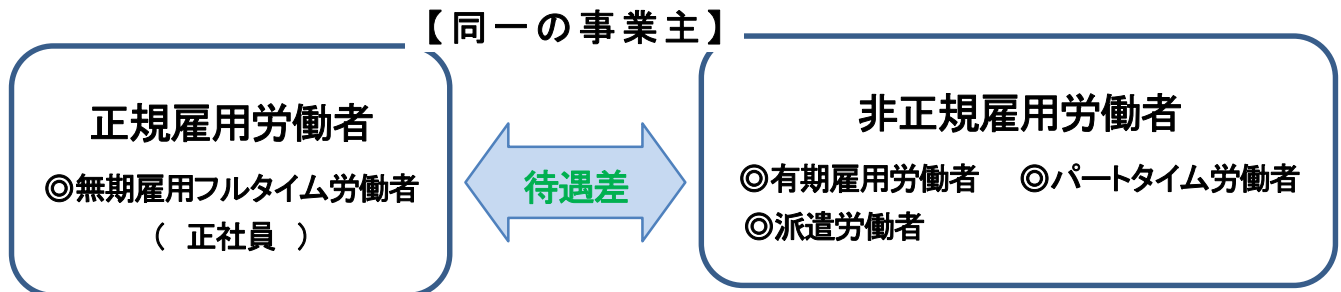
III. 社会保険関係

1. 社会保険料率
2. 年金関係

I. 同一労働同一賃金(中小企業 2021/4/1~)

1. 【正社員】と【非正規社員】の不合理な待遇差の解消

⇒ あくまでも、正規と非正規との待遇差



◎ 待遇に納得して働き続けられる ◎ 働き方を「選択できる」ようにする

※均衡待遇(不合理な待遇差の禁止)

働き方に違いがある場合 ⇒ 働き方に応じてバランスの取れた待遇

※均等待遇(差別的取り扱いの禁止)

同じ働き方の場合 ⇒ 等しい待遇

2. 会社の取り組み

(1) 労働者の雇用形態を確認 ⇒ 短時間・有期雇用労働者を雇用しているか

↓↓

(2) 待遇の状況を確認 ⇒ 賃金、福利厚生等の待遇で、正社員と短時間・有期

↓↓

雇用労働者間での取扱いの違いがあるか整理する

(3) 待遇に違いを設けている ⇒ 「不合理ではない」と言えるか確認し、何故

↓↓ 場合の理由を確認 待遇の違いがあるか、整理する

(4) 待遇の違いが「不合理でない」 ⇒ 労働者から説明を求められた場合、説

↓↓ ことを説明・整理 明義務あり

(5) 疑われる状況は改善計画に ⇒ 「不合理でない」と言い難い場合は改善

取り組む

3. 待遇の違い・対応方針の検討（中小企業に影響しそうなもの）

(1) 通勤手当 ⇒ 支給することを検討

⇒ 通勤に必要な費用は正規・非正規は同じ

(2) 精皆勤手当 ⇒ 支給することを検討

⇒ 人数確保のため出勤を奨励する目的は同じため
勤務日数が少ない分を比例的に減額する等

(3) 基本給 ⇒ 改善の必要がないか検討

⇒ 責任の重さの差、長期間勤務、勤務の希望等から
検証し、正社員登用制度等の活用検討

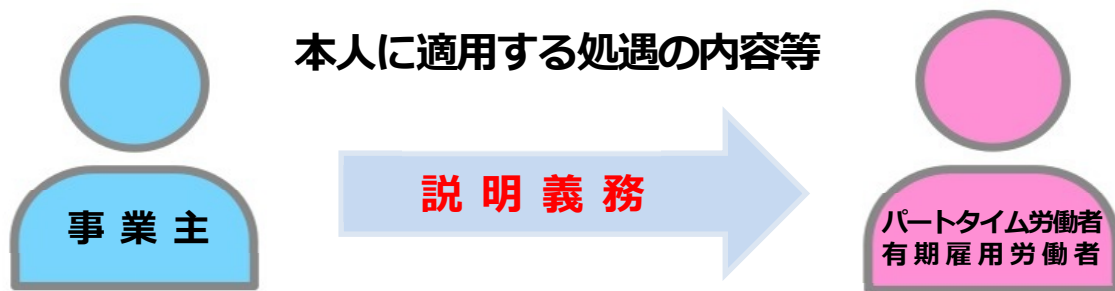
(4) 賞与・退職金 ⇒ 賞与退職金の趣旨目的(比較対象者の選定)により検討

⇒ 職務の内容、配置の変更範囲、勤続年数、その他
(対象者の特殊性、登用制度の有無、賃金水準差等)

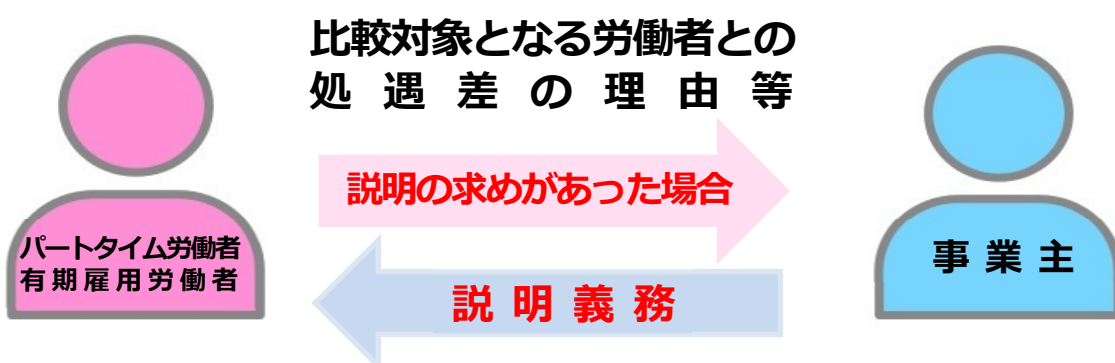
4. 事業主の待遇に関する説明責任の強化

〈パートタイム・有期雇用労働法第14条〉

【雇い入れ時】



【雇い入れ時・雇い入れ後】



5. 同一労働同一賃金に違反した場合の罰則

- (1)現状は、刑事罰ない
- (2)ガイドライン ⇒ 法的拘束力ない
- (3)不合理な待遇差 ⇒ 損害賠償(不法行為)
- (4)違反か否かの白黒 ⇒ 民事訴訟(現状)
- (5)違反した場合 ⇒ 無理に「正社員」の身分にしないでよい

6. 待遇差が不合理か否か

⇒最終的には司法において判断

- ◎ 中小企業においては、前記 2. の会社の取り組みは必要
(業務と責任の範囲を明確にする)
- ◎ 去年 10 月の最高裁(大企業 5 社)・ガイドライン(厚労省)のみ
を参考にした不用意な格差是正に走らない
- ◎ 定年後再雇用社員の対応

⇒今後の裁判例の蓄積で判断

II. 労働関係

1. 労働関係法令の届出の押印廃止

～官公署へ提出する書類が廃止の方向～

(1) 労働基準法関係(2021/4/1～) 三六協定届、変形労働時間制等

- ・ 三六協定届押印・署名の廃止
- ・ 三六協定当事者に関するチェックボックスの新設

(2) 労災保険法関係

(3) 職業安定法・雇用保険法等関係

※社会保険関係も押印廃止

36協定新様式

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

様式第9号(第16条第1項関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間	
				(〒 -) (電話番号: - -)			
				延長することができる時間数			
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (15歳以上の者)	1日	1ヶ月(①については48時間まで、②については42時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	
				法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数
				(任意)	(任意)	(任意)	(任意)
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (15歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)							

協定の成立年月日 年 月 日

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 署名 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号に規定する監督又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つ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 署名 氏名

労働基準監督署長殿

2. 賃金請求権延長(民法改正・2020/4 施行に伴って)⇒ 当面 3 年 ～ 債権の消滅時効改正と未払い残業代への影響 ～

- ◎ 貴社の残業代は大丈夫ですか？
- ◎ 固定残業代の見直し
- ◎ 管理監督者の見直し

【概要】

(1) 賃金請求権の消滅時効期間の延長等

- ① 賃金請求権の消滅時効 ⇒ 5 年に延長
- ② 消滅時効期間 ⇒ 施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権
※ 退職手当(5 年)、災害補償・年休等(2 年)の請求権は維持

(2) 記録の保存期間等の延長

- ① 賃金台帳等の記録の保存期間 ⇒ 5 年に延長
- ② 割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間 ⇒ 5 年に延長

(3) 施行期日、経過措置、検討規定

- ① 施行期日 ⇒ 改正民法の施行日(2020 年 4 月 1 日～)
- ② 経過措置 ⇒ (1)①、(2)① ② ⇒ 当面 3 年
※ 施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権
は新たな消滅時効期間適用
- ③ 検討規定 ⇒ 本改正法の施行 5 年経過後の状況を勘案し、
検討の必要あるときは措置を講じる

3. 育児介護休業法改正(2021/1/1~)

◎ 子の看護休暇・介護休暇

・半日単位取得



・**時間**単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得
することができる

4. 障害者雇用率(2021/3/1~)

◎ 2.2%(45.5人以上)



◎ **2.3%**(43.5人以上)

5. 高年齢者就業確保措置(2021/4/1~)

◎ 現行 65歳までの雇用確保(義務)

+

◎ 2021/4/1~ **70**歳までの就業機会確保(努力義務)

6. 最低賃金

地域別: 徳島県 **796円** (2020年10月4日~)

対象賃金: 毎月支払われる基本的な賃金

7. パワハラ防止対策の義務化

(大企業 2020/6/1 施行・ 中小企業 2022/4/1 施行…それまでは努力義務)

◎ パワハラはすべての職場の課題

どの企業、労働者にも関係する可能性あり

◎ パワハラを受けても労働者の半数は何もしない

◎ 精神障害等の労災補償増加

職場での嫌がらせ、いじめ、暴行等により、うつ病などで労災認定増加

◎ パワハラによる損失は甚大 ⇒ ④ ⇔ ⑤ どっちも得しない

(1) パワハラの定義

◎ 優越的な関係に基づく

◎ 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により

◎ 労働者の就業環境を害すること

(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

(2) 職場のパワハラ の 6 つの 行為 類型

- ① 身体的な攻撃 ⇒ 暴行・傷害
- ② 精神的な攻撃 ⇒ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- ③ 人間関係からの切り離し ⇒ 隔離・仲間外し・無視
- ④ 過大な要求 ⇒ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤ 過小な要求 ⇒ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
- ⑥ 個の侵害 ⇒ 私的なことに過度に立ち入る

8. 雇用保険

(1) 雇用保険料率(2021年4月～変更なし)

	雇用保険料率	失業等給付		二事業事業主
		労働者	事業主	
一般の事業	9/1,000	3/1,000	3/1,000	3/1,000
農林水産 清酒製造の事業	11/1,000	4/1,000	4/1,000	3/1,000
建設の事業	12/1,000	4/1,000	4/1,000	4/1,000

(2) 2021/1/1～

- ・従業員で、自営業(委任関係の役員含む)を営んでいる場合
↓
- ・労働条件が雇用保険の適用要件をみたしている場合は、従業員としての収入と自営業等による収入のどちらが多いかに関わりなく
↓
- ・資格取得届出の提出必要

Ⅲ.社会保険

1. 社会保険料率(2021年3月分)・・・労使折半

- ・健康保険料率 **10.29%** (↑ **0.01%**)
- ・介護保険料率 **1.80%** (↑ **0.01%**)
- ・厚生年金保険料率 **18.300%** (2017年9月最終) 変わらず

2. 年金関係の改正

(1) 年金支給額(0.1%引下げの見通し)

- ・ 2021 年度 4 月分 (6 月支給)より
- ・ 国民年金額 65,075 円(↓66 円・満額の場合)
- ・ 厚生年金額 220,496 円(↓228 円・平均モデル世帯)

(2) 国民年金保険料

- ・ 2020 年度 : 16,540 円 /月
- ・ 2021 年度 : 16,610 円 /月 (↑70 円)

3. マイナンバーカード ⇒ 健康保険証として利用可能(2021/3~)

4. 社会保険関係の押印の廃止

- ・ 「保険料口座振替納付(変更)申出書」以外全面的に廃止
- ・ 各種申請書(別表)
 - (例) 傷病手当金・出産手当金 ⇒ 本人・事業主・医師 ⇒ 不要

※参考【労働保険事務組合】

—事業主でも労災保険に加入できます—

事務組合とは？ 事務組合に委託すると…メリットは？

(1) 事務組合とは…事業主等に代わって、労働保険の事務処理(労働保険料の申告・被保険者に関する手続等)を行うことについて厚生労働大臣の認可を受けた団体

※事業主…労働者を1人でも雇っている場合、労災保険に加入しなければならない。

① 委託できる中小企業の事業主(主たる事業)の要件

i 常時使用する労働者

・金融業・保険業・不動産業・小売業	50人以下
・卸売業・サービス業	100人以下
・その他の事業	300人以下

ii 地域隣接県にかかわらず、全国対象

② 委託業務

- ▶ 労働保険料(概算・確定保険料、一般拠出金等)の申告・納付
- ▶ 雇用保険の被保険者に関する届出等(取得、喪失等)
- ▶ 労働保険の加入(保険関係成立届)等の労災保険・雇用保険の手続
- ▶ 労災保険の特別加入の申請(変更、脱退申請)に関する事務
- ▶ その他労働保険適用徴収に関する申請・報告等の手続

(2) 委託メリット

- ① 労働保険料の額にかかわらず、労働保険料を3回に分割納付できる。
※分割の原則:概算保険料 40 万円以上
(労災か雇用のどちらか一方の場合は 20 万円以上)
- ② 労働保険料の申告・納付等の労働保険事務を事業主に代わって処理するので、事務の手間が省ける。
- ③ 労働保険に加入できない事業主、家族従事者、役員も労災保険に加入できる。(特別加入制度)

(3) 委託手続

- ・「労働保険事務委託書」を事務組合に提出 委託の際には委託料が必要
- ※詳細・ご相談は、当グループ 労働保険事務組合『徳島県労務能率協会』

※本稿は、令和3年2月末現在において判明している情報を基に作成しております。

当文書の無断での使用・転載・引用などは一切禁止しております。

内容には万全を期していますが、その内容を保証するものではありません。

万一、当文書の情報に基づいて損害を被った場合についても、一切責任を負いかねます。