



人事労務情報

2020
2

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

CONTENTS

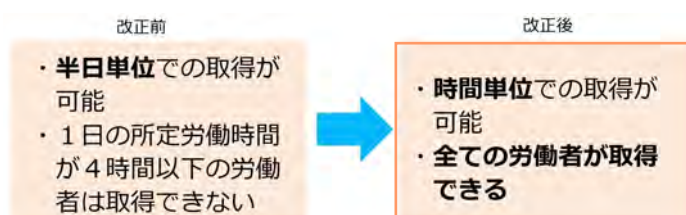
	PAGE
労務管理情報① 来年1月から、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が可能に！	1
労務管理情報② 高齢者の雇用状況と、高齢雇用継続給付の今後について	3
法改正情報 4月から始まる短時間の障害者に対する給付金制度	4
注目！！ 2020年はオリンピックの関係で3つの祝日が移動します！	4
相談室 マイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになる!?	5
じっくり解説！ 派遣労働者の同一労働同一賃金、労使協定方式について	6
information 若年労働者への定着対策の実施状況は？ 若者の転職意識は？	8

労務管理情報①

来年1月から、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が可能に！

2019年12月27日に公布された改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針により、2021年1月1日から、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できることが正式に決定しました。

1. 改正のポイント



(1) 時間単位の取得とは？

「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、必ず、1時間単位での取得を認める取扱いをしなければなりません。始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続する時間単位で、看護・介護休暇を取得できるようになります。

① 「中抜け」ありの休暇取得への配慮について

「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることをいいます。法令で求められているのは、この「中抜け」なしの時間単位休暇ですが、法を上回る制度と

して、「中抜け」ありの休暇取得を認めることは望ましい取り扱いです。

② 「分単位」で取得できる制度について

分単位で看護・介護休暇を取得できる制度を導入している場合は、法を上回る内容ですので、別途、時間単位で取得できる制度を設ける必要はありません。

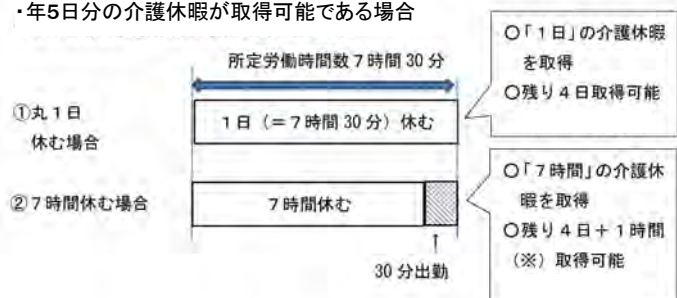
(2) 時間単位休暇における「1日分」の休暇とは？

看護・介護休暇を日単位で取得するか時間単位で取得するかは、労働者の選択に委ねられます。時間単位で看護・介護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数（(3)を参照）に相当する時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱います。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる必要があります。

たとえば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、時間単位で看護・介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となります。

【例】

- ・1日の所定労働時間数が7時間30分の場合
※ 時間単位で介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となる。
- ・年5日分の介護休暇が取得可能である場合



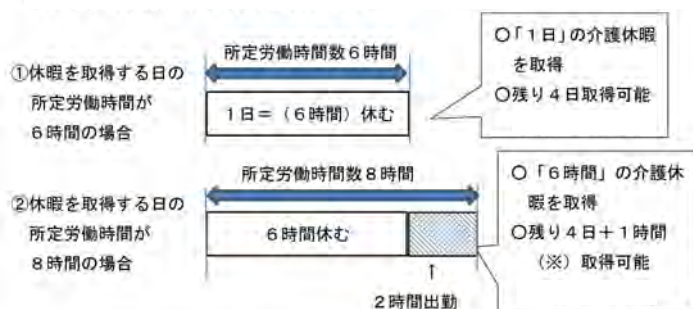
※介護休暇1日分(8時間)－実際に取得した時間(7時間)＝残り時間(1時間)

(3) 1日の所定労働時間数について

日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とします。また、1年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数とします。

【例】

- ・日によって所定労働時間数が異なる労働者の場合
- ・1日の平均所定労働時間数が7時間の場合
※ 時間単位で介護休暇を取得する場合は、1日の平均所定労働時間数である7時間分で「1日分」となる。
- ・年5日分の介護休暇が取得可能である場合



※介護休暇1日分(7時間)－実際に取得した時間(6時間)＝残り時間(1時間)

なお、時間単位での取得が困難な業務がある場合には、労使協定により、時間単位の取得制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することが認められています。なお、指針で示された当該業務の例は次のとおりで、半日単位での取得が困難な業務として掲げられていたものと同じです。

- イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務
- ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
- ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、1時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

このように、労使協定により時間単位の看護・介護休暇の取得対象から除外する取扱いが可能となるのは、業務の態様によるものであり、一律に「1日の所定労働時間数が4時間以下の者」として時間単位の看護・介護休暇の取得対象から除外できるわけではありません。

時間単位への制度へと改正されることにより、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるようになることが期待されています。

施行日まで約1年ありますが、来年秋頃には育児介護休業規程の見直しと管理方法の整備が必要となりますので、早めに改正の内容を押さえておきましょう。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



2. 対象労働者についての留意点

現在、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での看護・介護休暇の取得ができないこととなっていますが、改正により、時間単位での看護・介護休暇の取得ができることになります。

労務管理情報②

高年齢者の雇用状況と、高年齢雇用継続給付の今後について

通常国会において、改正高年齢者雇用安定法案が審議され、早ければ2021年4月にも70歳までの就業機会確保が努力義務化される方向となっています。そこで、11月に厚生労働省が公表した令和元年「高年齢者の雇用状況」の集計結果から現在の高年齢者雇用の状況を確認するとともに、検討が続いている高年齢雇用継続給付の今後の方針について取り上げます。

1. 高年齢者の雇用状況

今回の集計結果は、従業員31人以上の企業161,378社からの報告に基づきます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00003.html

(1) 65歳定年の企業

定年を65歳にする企業は27,713社(対前年2,496社増)で、報告したすべての企業に占める割合は17.2%(前年比1.1ポイント増)です。なお、企業規模に関わらず、65歳定年としている企業はこの1年間で概ね1割増加しています。

- 中小企業
25,938社[対前年 2,253社増]
報告した中小企業全体の17.9%[前年比1.1ポイント増]
- 大企業
1,775社[対前年 243社増]
報告した大企業全体の10.6%[前年比1.2ポイント増]

(2) 66歳以上働ける企業

66歳以上働ける制度のある企業は、49,638社(対前年6,379社増)で、報告した全ての企業に占める割合は30.8%(前年比3.2ポイント増)です。

- 中小企業
45,392社[対前年 5,963社増]
報告した中小企業全体の31.4%[前年比3.2ポイント増]
- 大企業
4,246社[対前年 686社増]
報告した大企業全体の25.3%[前年比3.5ポイント増]

なお、66歳以上働ける制度のある企業の状況を見ると、報告した全企業の上位3つの制度は次のとおりです。

- ①基準該当者を66歳以上まで継続雇用する … 10.3%
- ②その他の制度で66歳以上まで雇用する(※) … 8.8%
- ③希望者全員を66歳以上まで継続雇用する … 6.8%

※ ②の内容は、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないものの、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合です。

2. 高年齢雇用継続給付、縮小の方向性

厚生労働省の雇用保険部会が12月20日に開催され、その報告(案)が公表されました。そのなかで、高年齢雇用継続給付について、2024年度までは現状を維持し、その後2025年度から新たに60歳となる高年齢労働者への給付率を半分程度に縮小するとの方向性が示されました。

現在、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、60歳以上65歳未満の労働者に対する継続雇用制度が実施され、2025年度には継続雇用対象労働者の限定に関する経過措置が終了し、60歳以上65歳未満のすべての労働者は希望すれば継続雇用制度の対象者となります。働き方改革法等により、今後、高年齢労働者も含め、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められていくことを踏まえると、雇用継続給付としての高年齢雇用継続給付については、段階的に縮小することが適当とのこと。ただ、この給付が高年齢労働者の継続雇用時の処遇決定に影響を与えている実情に考慮し、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもって行うとともに、激変を避ける対応が必要としています。

今回示された方針は、いわゆる同一労働同一賃金の対応の中で見直しが必要であり、激変緩和も考慮し、まずは2025年度から給付率を半分程度に縮小し、その後、廃止を含めた検討を実施するという内容です。高年齢者の雇用および賃金制度については、長澤運輸事件以降の均等均衡処遇確保の問題、在職老齢年金制度および高年齢雇用継続給付の見直し、70歳までの就業機会確保といった新たな課題により、大きく見直しが求められています。

法改正情報

4月から始まる短時間の障害者に対する給付金制度

障害者の法定雇用率は、2021年4月までに2.3%に引き上げられることが決まっており、障害者雇用対策を重要課題のひとつとしている企業も多いでしょう。このような中、特に短い時間で働けることができる障害者である労働者を雇用する事業主に対する支援として、新たに特例給付金の制度が設けられました。

☞ <http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/q2k4vk000002sf8g-att/q2k4vk000002sh50.pdf>

1. 内 容

週10～20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対する支援として設けられた給付金です。

(1) 支給対象となる障害者

次のいずれにも該当する障害者となります

- ・ 障害者手帳等を保持する障害者
- ・ 1年を超えて雇用される障害者(見込みを含む)
- ・ 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者

(2) 支給額

申請対象期間に雇用した支給対象となる障害者の実人数(※1) × 支給単価(※2)

※1 特定給付金の対象障害者は、重度障害者であってもダブルカウントせず、実人数でカウントします。

※2 納付金申告義務のある100人超事業主 : 7,000円
納付金申告義務のない100人以下事業主 : 5,000円

2. 申請等について

① 申請対象期間	② 申請期間	支給
毎年度1年間 (4月から翌3月)	100人超事業主 : 翌4月1日～5月15日 100人以下事業主 : 翌4月1日～7月31日	10月 ～ 12月

- ① 申請対象期間 ・ 支給対象となる障害者を雇用した期間で、初年度は2020年度となります。
- ② 申請期間は、申請対象期間の翌年度となります。
なお、100人超事業主は納付金の申告と同時に申請し、100人以下事業主のうち報奨金を申請する事業主はこの申請と同時に申請します。

2020年度の雇用実績を踏まえ、2021年度からの申請となります。支給対象となる障害者は、法定雇用率に加えることのできない従業員であるため、そもそも障害者手帳等を保持しているかの確認を行っていない場合もあるかもしれません。プライバシーに配慮しながら、支給対象となる障害者を雇用しているか確認しておいてもよいかもしれません。なお、法定雇用率の対象となる障害者を1人も雇用していない事業主は支給対象となりません。



＝2020年はオリンピックの関係で3つの祝日が移動します！

いよいよオリンピックイヤーとなりました。今年はオリンピックの関係で、一部の祝日が移動しています。勤務カレンダーを作成する際には注意しましょう。2020年に限り、「海の日」が7月23日、「体育の日」が7月24日、「山の日」が8月10日となります。

祝日名	例年	2020年のみ
海の日	7月の第3月曜日	7月23日(木曜日)【オリンピック開会式前日】
体育の日 ※2020年～、スポーツの日	10月の第2月曜日	7月24日(金曜日)【オリンピック開会式当日】
山の日	8月11日	8月10日(月曜日)【オリンピック閉会式翌日】



相談室《人事労務管理》

マイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになる！？



人事部長

今年の9月から「マイナポイント制度」の導入が予定されるなど、政府はマイナンバーカード普及への取組みを推進しているようです。確か、2023年度末にはほとんどの住民がマイナンバーカードを保有していることを想定しているとか・・・。



社労士

昨年の12月に行われた「第6回デジタル・ガバメント閣僚会議」の資料には、そのような記載があります。実際のところは、マイナンバー導入時にかなり不安をあおられた影響からか、昨年12月16日時点で交付枚数は約1,872万枚、取得保有率は14.7%といまだに普及が低迷している状況ですが、国としては、今後、マイナンバーカードの利用促進策を打ち出していくようです。そのひとつが、マイナンバーカードを健康保険証として利用できるようにするものですね。

人事部長

それはメリットがありそうですね。たとえば、就職や転職をした際、新しい健康保険証の発行を待って受診するケースがありましたが、このようなことは必要なくなるということですね。

社労士

そうですね。ただ、現実には健康保険証がすぐになくなるわけではないので切り替えの手続きは必要でしょう。しかし、保険証の切替えを待たずにマイナンバーカードで受診できるので、早く保険証が欲しいといった要望についてはマイナンバーカードの利用を促すとよさそうですね。

人事部長

なるほど、それは実務面では大変助かりますね。ところで、どのような運用となるのですか？



社労士

はい、政府は、2021年3月末からの利用開始を目指して動いています。この運用にあたってのポイントは次の2つです。

- ① 利用にあたっては、事前にマイナポータルへの登録が必要です。事前登録は、2020年4月から受付開始の予定です。
- ② マイナンバーカードのICチップの中の「電子証明書」を使うため、マイナンバー(12桁の数字)は使いません。よって、医療機関や薬局の受付窓口でマイナンバーを取り扱うことはなく、診療情報がマイナンバーと紐づけられることもありません。



① マイナンバーカードをカードリーダーにかざす

医療機関や薬局の受付で、マイナンバーカードをカードリーダーにかざします。カードの顔写真を機器、又は職員が目視で確認します。
※機器を使う場合、顔写真は保存されません。

② オンラインであなたの医療保険資格を確認！

マイナンバーカードのICチップにある電子証明書により医療保険の資格をオンラインで確認します。



人事部長

なるほど。健康保険証としては、マイナンバーを使うのではなく、あくまでもマイナンバーカードが使われるということですね。マイナンバーへの懸念がないわけではないですが、政府がどのようにマイナンバーカードの利活用シーンを拡大していくのかには注目していきたいと思います。

じっくり解説！

派遣労働者の同一労働同一賃金、労使協定方式について



派遣労働者の同一労働同一賃金は、企業の規模を問わず、2020年4月から施行となります。派遣元会社は、派遣社員の同一労働同一賃金を確保するために、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれかの方法により、派遣労働者の待遇を決定することが必要です。現状、派遣元会社の多くは労使協定方式を選択して対応を進め、既に派遣先会社と派遣料金の交渉をしているところもあります。今回は、労使協定方式を選択した派遣元会社から派遣社員を受け入れるにあたって、派遣先会社が押さえておきたい労使協定方式の内容を取り上げます。

1. 労使協定方式の概要

「労使協定方式」とは、派遣元会社が一定要件を満たす労使協定を締結し、その協定の内容に基づいて、派遣社員の賃金などの待遇を決定する方式をいいます。

(1) 労使協定方式を選択する理由

次のようなメリットがあるとされています。

- ・ 派遣先会社は、「派遣先均等・均衡方式」の場合に求められる比較対象労働者の待遇等に関する情報提供を行う必要がない。情報提供は、内容が細かく実務上負担。
- ・ 派遣元会社は、派遣先会社へ上記の情報提供を求めなくてよいため、派遣先会社の理解を得られやすい。
- ・ 派遣社員は、どの派遣先のどの業務に移っても、労使協定によって従来の待遇を維持されるので、長期的・安定的なキャリア構築に取り組みやすい。

(2) 労使協定方式における重要な協定事項

① 賃金

- ・ 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準（以下「一般賃金」と同等以上であること
- ・ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること

② 賃金以外

- ・ 賃金以外の待遇について派遣元会社に雇われている正社員の待遇と比較して不合理でないこと

従事する一般の労働者の賃金水準（一般賃金）と同等以上であること」です。なお、この一般賃金の算出方法は、厚生労働省の通達（令和元年（2019年）7月8日職発0708第2号）で定められました。

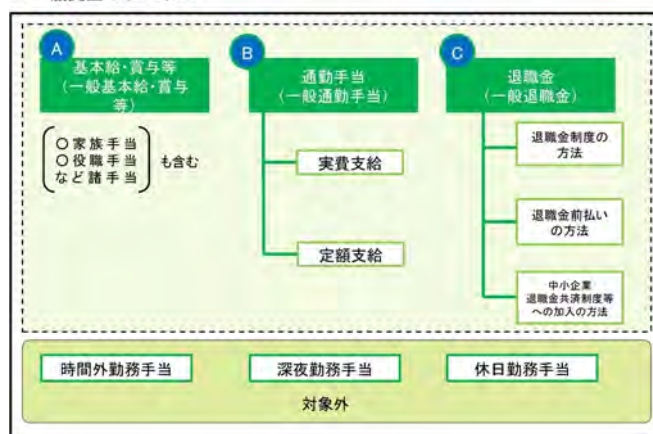
なかなか分かり難いものですが、派遣元会社からの説明や交渉に備え、大枠だけでも捉えておくとういでしょう。

(1) 基本的ルール

- ・ 比較の対象となる「一般の労働者」とは、同じ職種、同じ地域、同じ程度の能力・経験を有する「無期雇用かつフルタイム」の労働者（いわゆる正社員）を意味します。
- ・ 賃金の比較にあたっては、「時給」に換算した額を使用します。

(2) 一般賃金

<一般賃金のイメージ>



一般賃金は、大きく次の3つに大別され、原則として個別の項目ごとに比較をする必要があります。

2. 一般賃金の考え方

労使協定のなかで最も重要なのが、「同種の業務に

A. 基本給・賞与・手当等

B. 通勤手当

C. 退職金

A. 基本給・賞与・手当等の算出方法

原則として、次の算式により算出します。

$$\text{職種別の基準値(①)} \times \text{能力・経験調整指数(②)} \\ \times \text{地域指数(③)}$$

① 職種別基準値 ・ ② 能力・経験調整指数

賃金構造基本統計調査または職業安定業務統計のなかから、対象となる派遣労働者が従事する業務に最も近い職業を選択して使用します。なお、この統計は、賞与の額を含めた時給換算額で記載されています。

② 能力・経験調整指数についての留意点

仕事によって能力が向上したり、経験が増えていくことを直接的に数値化することは難しいため、ここでは、「勤続年数」に比例して、能力・経験が増えていくと仮定されています。そして、勤続0年時点の能力・経験を100として、勤続年数に応じた指数を定めています。ただし、勤続年数は、「派遣労働者の実際の勤続年数と、必ずしも同じにはならない」という点に留意する必要があります。この勤続年数は、派遣労働者の従事する業務の内容や難易度が、一般の労働者の勤続年数の何年目に当たるか、を示したものに過ぎません。よって、たとえば、勤続5年目の派遣労働者が、その派遣される業務においては、一般労働者の1年目相当の能力しか有していないと判断される場合には、必ずしも5年目の勤続年数に対応する指数で賃金を計算する必要はなく、1年目の勤続年数に対応する指数によって賃金を算出する場合もあり得ます。

③ 地域指数

派遣労働者の賃金に、派遣される就業場所の地域の物価等を反映するため、その地域に応じた指数を乗じる必要があります。地域指数は、「都道府県別」または「ハローワークの管轄別」のいずれかを選択します。なお、地域指数は、派遣元の事業所が所在する地域ではなく、「派遣先の事務所の所在地」の地域の指数を採用する必要がある点に注意が必要です。

B. 通勤手当

次の2つの方法から選択して支給する必要があります。なお、①は、派遣労働者が実際に要した通勤費の金額に関わらず、1時間あたりの勤務に対して、72円を支払うことになります。

- ① 一般の労働者の1時間当たりの通勤手当に相当する額（72円）とする方法
- ② 実費額をもって通勤手当とみなす方法

C. 退職金

退職金については、次の3つの方法から選択して支給する必要があります。

- ① 退職金制度により支払う方法
- ② 退職金を前払いする方法
- ③ 中小企業退職金共済制度等への加入により支払う方法

②は、同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（基本給・賞与等）の6%相当を毎月給与に上乗せして支給する方法です。複雑な退職金制度を構築する必要なく、ルールが明確に適用できるため、実務上、②を選択し、準備をしている派遣元会社が多いようです。ただし、基本給・賞与等の6%相当が給与に上乗せされるので、当然ながら、社会保険料や割増賃金の算定の基礎に含まれ、結果として総額人件費は上昇します。

3. 派遣先の配慮義務について

派遣元会社は、派遣社員の待遇を前掲2の一般賃金以上とし、派遣社員の同一労働同一賃金を確保する必要があります。一般賃金の適用によって基本給が引き上げとなったり、また、新たに通勤手当や退職金が制度化されることにより、派遣社員の賃金が高くなるのが想定されます。

このように派遣元会社が派遣労働者の公正な待遇を確保するためには、原資の確保が必要であるため、結果として派遣料金も連動して影響を受けることが見込まれます。

このことに関連し、今回、派遣先会社に対し、派遣料金に関する配慮義務が課されました。具体的には、次のような場合には、行政指導の対象となり得るということです。

- ・ 派遣元から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合
- ・ 労使協定方式において、派遣元が一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示したうえで、派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されない。



若年労働者への定着対策の実施状況は？ 若者の転職意識は？

厚生労働省から「平成30年若年者雇用実態調査」が公表されました。5人以上の常用労働者を雇用する事業所約1万7,000カ所と、そこで働く若年労働者(15~34歳の労働者)約3万人を対象として平成30年10月1日現在の状況について調査を実施したものです(前回調査は平成25年)。なお、有効回答となったのは、事業所では9,455事業所(有効回答率55.3%)、若年労働者は約2万人(有効回答率66.4%)です。

今回はこのなかから、2つの調査結果を紹介します。この2つ以外の調査結果も自社の対策を検討するにあたって参考になるかもしれません。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkoyou-h30.html>

● 若年労働者の定着のための対策

新規採用が非常に難しい環境の中、多くの企業では、人材の定着に対策の重点を移しています。若年労働者の定着のための対策(複数回答)について見てみると、上位5つは以下のような割合となっています。

[若年正社員]

- | | |
|---------------------------|-------|
| (1) 職場での意思疎通の向上 | 59.0% |
| (2) 本人の能力・適性にあった配置 | 53.5% |
| (3) 採用前の詳細な説明・情報提供 | 52.0% |
| (4) 教育訓練の実施・援助 | 49.5% |
| (5) 労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励 | 37.8% |

[正社員以外の若年労働者]

- | | |
|--------------------|-------|
| (1) 職場での意思疎通の向上 | 58.3% |
| (2) 本人の能力・適性にあった配置 | 49.4% |
| (3) 採用前の詳細な説明・情報提供 | 49.2% |
| (4) 仕事の成果に見合った賃金 | 35.8% |
| (5) 教育訓練の実施・援助 | 35.7% |

正社員と正社員以外の若年労働者ともに、実施している対策の割合がもっとも高いのは「職場で意思疎通の向上」となっています。また、上位3つまでは同じ内容ですが、正社員は4位に「教育訓練」、正社員以外は「成果に見合った賃金」となっており、人材活用等が異なることから、定着に向けた対策に違いがあることが読み取れます。また、正社員に対する対策のなかで実施割合が大きく伸びたのは、「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」と「仕事と家庭の両立支援」で、前回に比べて順に11.9ポイント、6.9ポイント上昇しています。

● 若年正社員の転職意識

現在の会社から定年前に「転職したいと思っている」割合は27.6%、「転職したいと思っていない」割合は33.2%となっています。その理由としては、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」が56.4%、「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」46.1%、「仕事が自分に合った会社にかわりたい」が41.6%(複数回答)が上位3つを占めています。また、希望する転職年齢については、定年前に転職したいと思っている若年正社員のうち、希望する転職年齢階級をみると男性では「30~39歳」が42.7%と最も高く、女性では「29歳以下」が44.0%と最も高くなっており、40歳以降の希望する転職年齢階級は数%と低くなっています。

「長期・終身雇用を前提とした企業経営が時代に合わなくなっている」と多かれ少なかれ感じられる現在の雇用環境ですが、このような結果を見ても、転職への抵抗感が低くなっていることがよくわかります。