



# 社会保険 大竹事務所通信

2021年4月(Vol.167)

## ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

## 正社員登用制度の整備と キャリアアップ助成金

### ◆4月1日から中小企業でも「同一労働同一賃金」が義務化

正社員と非正規社員の不合理な労働条件の相違を禁止する「同一労働同一賃金」が、令和3年4月1日から、中小企業に対しても義務化されます。

具体的には、諸手当、賞与、退職金等の待遇について不合理な相違があってはならないというのですが、昨年10月に出された最高裁判決では、賞与や退職金について、不支給は不合理とはいえないとの判断が示されたものもあります（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）。

### ◆注目される「正社員登用制度」

上記メトロコマース事件では、原則勤続1年以上の希望者全員が受験できる正社員登用制度があり、原告である契約社員が、試験に2回失敗し断念したことが、企業側は正社員登用の機会を与えていたと判断され、結論に大きく影響したといわれています。

一連の判決を受け、企業の一部には、賞与や退職金について、正社員人材の確保・定着を目的として設けているとして、非正規社員に対して異なる扱いとする代わりに、正社員登用制度を整備する動きも見られます。

### ◆非正規社員の正社員化を進める際に活用できるキャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、雇用期間の定めがある非正規社員の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化等を実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

本助成金の正社員化コースでは、有期雇用の非正規

社員を正社員等に転換、または直接雇用した場合に助成金が支給されますが、限定正社員制度を新設した場合の加算措置があります。具体的には、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度、短時間正社員制度（令和3年度予算により4月1日から追加予定）が加算対象とされます。

### ◆段階的な正社員登用制度の構築がおススメ

これまで正社員登用制度のなかった企業において、一直線に正社員への登用制度を整備するのは、人件費の面で負担増となることも考えられます。また、在籍中の契約社員やパートタイマーに正社員志望者がいなければ、設ける意味がありません。

優秀な人材を確保したいという企業において、すでに実績がある非正規社員に正社員になってもらうというのは有効な方法の1つですので、上記で紹介した限定正社員制度の導入から始めて、段階的に正社員登用制度の構築を進めてみてはいかがでしょうか。

## パート・有期社員待遇改善、 どのくらい進んでいる？

### ◆パートタイム・有期雇用労働法の施行

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくすため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート・有期雇用労働法という）が施行されました。中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが（独）労働政策研究・研修機構から公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

### ◆待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との待遇差の理由等を説明しなければなりません。

「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」企業では69.3%に上りましたが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっています。

### ◆待遇差をなくすための取組み

正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取組みとしては、次のものが挙がっています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取組みとして意識する必要があるでしょう。

この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となっていますので、今後の取組みのために参考にしてみたいはいかがでしょうか。

【労働政策研究・研修機構『「パートタイム」や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/207-1.html>

「男性育休」を促進する育児・介護休業法等の改正案が上程されました

### ◆進まぬ男性育休の取得

令和元年度の男性の育休取得率は7.48%でした。過去最高ではあるものの、平成30年度の7.16%から小幅の上昇にとどまっており、依然低水準です。政府は令和7年までに、これを30%まで引き上げる目標を掲げています。しかし、多忙化や収入減少への対応、また「育児は女性がやるのが当たり前」という意識から

くるパタハラ（パタニティ・ハラスメント）等を背景に、実際には取得は難しいと感じている男性が多いようです。

### ◆育児・介護休業法の改正案

この状況を改善するため、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法と雇用保険法の改正案（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案）が閣議決定され、今国会に提出されました。

- (1) 男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み（男性育休）の創設
  - ① 休業の申出期限は、原則休業の2週間前まで
  - 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は、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することが可能
- (2) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け
- (3) 育児休業（男性育休を除く）を分割して2回まで取得することを可能とする
- (4) 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況の公表を義務付け
- (5) 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止
- (6) 育児休業給付に関する所要の規定の整備

成立すれば、上記2および5は令和4年4月1日から対応が求められます。育休制度の充実、若い世代の人材確保にも大きな効果があります。これを機に、社内の体制について再考してみるのもよいでしょう。

【厚生労働省「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」（概要）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743975.pdf>

## 4月1日から労災保険の特別加入の対象範囲が拡大されます

### ◆新たに3業種が加入の対象に

労災保険は、通常は企業で雇用されている労働者が補償の対象ですが、災害の発生状況の多い個人事業主に対して加入が認められている労災保険特別加入制度があります。現在、中小事業主や建設業の一人親方、農林漁業の従事者、海外派遣者などが特別加入の対象ですが、4月1日からその対象範囲が拡大されることとなります。

新たに対象となるのは以下の業種です。

- ・芸能従事者……テレビや映画、舞台の俳優・監督・演出家・スタッフ、音楽家など
- ・アニメーション制作従事者（アニメーター）
- ・柔道整復師

特に芸能従事者は、業務中のケガや事故が多いことから特別加入の対象になるのを強く希望しており、長年の議論によって認められることになりました。厚生労働省によると、これらの3業種の就業者は約29万人いるとされ、約1万5,000人の加入を想定しています。

### ◆創業支援等措置の対象となる高齢者も加入可能に

また、労災保険特別加入の対象の拡大は、4月1日施行の高年齢者雇用安定法改正によって新設された創業支援等措置の対象者にも適用されることとなります。

創業支援等措置は、65歳から70歳までの労働者の就業機会を確保するための高齢者就業確保措置（努力義務）の1つで、雇用によらない措置のため、企業は高齢者との業務委託契約を締結する必要があります。また、措置の実施に関する計画書の作成や、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の同意が必要となります。

### ◆補償を受けるには？

労災保険特別加入制度では、それぞれの業種の対象者によって組織される特別加入団体（中小事業主の場合は事務処理を委託する労働保険事務組合）に加入し、その団体（または事務組合）を通じて所轄の労働基準監督署に手続きを行うことで補償を受けることができ

ます。したがって、今回新たに加わった業種への加入希望者や高齢者は、既存の特別加入団体へ加入または新たに団体を設立する必要があります。

## 4月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

### 12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

### 15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出  
[市区町村]

### 30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。
- ・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間（4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間）

## 編集後記

桜が綺麗に咲いていますね。

新社会人の皆様おめでとうございます。慣れない環境で慣れるまで大変ですが、先輩の手を堂々と借りられるのは新人の特権だと思います（笑）。しっかりと仕事ができる基盤を作ってくださいませ！

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。(R.O)