

|| あらた経営労務事務所

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

10

2021

2021年10月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所
までお問い合わせください。



一遇を照らすとは、仕事に全力を注ぐこと

- ◆2年ぶりに大幅な引上げとなる2021年の最低賃金
- ◆厚労省のホームページで企業名公表される労働基準法の違反事案
- ◆健康保険証 10月から従業員へ直接交付が可能に
- ◆12.65%に大幅上昇した男性の育休取得率

一隅を照らすとは、仕事に全力を注ぐこと

山田恵諦 比叡山天台座主

Etar
Yamada

伝教大師は、「どのように愚かな人でも、十二年間、同じ仕事に熱中すれば、必ず他の人のまねのできない力を発揮するようになる」とお経に説かれてあるのを見て、比叡山に学校を開かれました。

そして、その特性を大別すると、三つあると申されています。

「国宝とは何物ぞ、宝とは道心なり。道心有るの人を名づけて国宝と為す。故に古人の言、径寸十枚是れ国宝に非ず、一隅を照らす此れ則ち国宝なりと。古哲又言く、能く言いて行ふこと能わざるは国の師なり。能く行いて言うこと能わざるは国の用なり。能く行い能く言うは国の宝なり」。

すなわち、言うこともできれば行うこともできる人は国の宝であり、言うことは上手であるが、行いのできない人は国の師匠だと。行いのほうは立派であるが、言葉のほうが上手でない人は国の働きだと、これらの三人はすべての人が尊敬しなければならぬとおつ

しゃっているわけです。

「一隅を照らす」ということは、結局、自分の仕事に全力を注ぎなさいということですが、自分の持てる力のすべてを任務の上に遂行しなさいということです。

職業に貴賤はありません。ですから、一人ひとりが、それぞれの持ち場で仕事を天職としてしっかりとやることです。企業における上司と部下、家庭における親子の関係、すべてにおいて一隅を照らすことを自分の使命と考えることが人間としての基本です。

その一隅を照らすことを使命とすると同時に、その仕事をするにおいては忘己利他（もうこりた）なければならぬ。自己の利益を顧みず、他のために全力を尽くせば、誰でも「あの人は立派な人や」ということになる。たとえ口には出さんでも、皆、感謝の念を持って後から付いていこうとするでしょう。

かがみになることです。人の心の光になれるということですが。

平櫛田中（彫刻家）さんは、「わしがやらねば、だれがやる。今やらねばいつできる。五十、六十、渾垂れ小僧、七十、八十、花盛り、九十でお迎え聞こえませぬ」と言って、まだ作品を作り続けられたといいます。こういう気概でなければ長生きしている意味がないと思うんですね。

一番大切なことは、肉体を生きることではなくて、仕事に生きることではないから、とと思うんだ。生きるということは産むということだから、女性が子供を生む。男は仕事を生み落とすよりほかに方法がない。その仕事というものは千差万別だが、できれば後世の人のために残したい。

形や物は残せなくても、仕事の仕振りは残せるはずや。姿で示すことが大切ですね。また、お金は一銭も残らんでも、立派な子供を育て上げれば、立派な仕事をしたことになる。それが人間の生きがいなのやね。

2年ぶりに大幅な引上げとなる 2021年の最低賃金

1. 最低賃金の種類と 改定タイミング

賃金については、都道府県ごとに最低額（最低賃金）が定められており、企業はその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類がありますが、このうち「地域別最低賃金」は、毎年10月頃に改定されることになっています。2021年度について全都道府県の各地方最低賃金審議会が調査・審議が終了し、官報で公示されました。

2. 2021年度の 地域別最低賃金と発効日

2021年度の地域別最低賃金と発効日は、下表のとおりです。コロナ禍で2020年は据え置きか、わずかな引上げに止まりましたが、2021年度はすべての都道府県で28円以上の引上げとなっています。なお、全国加重平均は902円から930円へ3.1%の引上げとなりました。この28円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降の最高額です。

パートタイマー・アルバイト等の時給者の賃金が最低賃金を下回っていないかを確認するとともに、月給者についても1時間あたりの賃金額を算出し、確認するようにしましょう。

表 2021年度の地域別最低賃金

(単位:円)

都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日	都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日
	改定前	改定後				改定前	改定後		
北海道	861	889	28	2021年10月1日	滋賀	868	896	28	2021年10月1日
青森	793	822	29	2021年10月6日	京都	909	937	28	2021年10月1日
岩手	793	821	28	2021年10月2日	大阪	964	992	28	2021年10月1日
宮城	825	853	28	2021年10月1日	兵庫	900	928	28	2021年10月1日
秋田	792	822	30	2021年10月1日	奈良	838	866	28	2021年10月1日
山形	793	822	29	2021年10月2日	和歌山	831	859	28	2021年10月1日
福島	800	828	28	2021年10月1日	鳥取	792	821	29	2021年10月6日
茨城	851	879	28	2021年10月1日	島根	792	824	32	2021年10月2日
栃木	854	882	28	2021年10月1日	岡山	834	862	28	2021年10月2日
群馬	837	865	28	2021年10月2日	広島	871	899	28	2021年10月1日
埼玉	928	956	28	2021年10月1日	山口	829	857	28	2021年10月1日
千葉	925	953	28	2021年10月1日	徳島	796	824	28	2021年10月1日
東京	1,013	1,041	28	2021年10月1日	香川	820	848	28	2021年10月1日
神奈川	1,012	1,040	28	2021年10月1日	愛媛	793	821	28	2021年10月1日
新潟	831	859	28	2021年10月1日	高知	792	820	28	2021年10月2日
富山	849	877	28	2021年10月1日	福岡	842	870	28	2021年10月1日
石川	833	861	28	2021年10月7日	佐賀	792	821	29	2021年10月6日
福井	830	858	28	2021年10月1日	長崎	793	821	28	2021年10月2日
山梨	838	866	28	2021年10月1日	熊本	793	821	28	2021年10月1日
長野	849	877	28	2021年10月1日	大分	792	822	30	2021年10月6日
岐阜	852	880	28	2021年10月1日	宮崎	793	821	28	2021年10月6日
静岡	885	913	28	2021年10月2日	鹿児島	793	821	28	2021年10月2日
愛知	927	955	28	2021年10月1日	沖縄	792	820	28	2021年10月8日
三重	874	902	28	2021年10月1日					

厚生労働省のホームページで 企業名公表される 労働基準法の違反事案

過労死等ゼロを目指す取組みの強化の一つとして、労働基準関係法令違反にかかる公表事案が厚生労働省および都道府県労働局のホームページに一定期間掲載されることになっています。以下では、公表される事案の基準と労働基準法の公表事案をとり上げます。

1. 公表事案となる基準

厚生労働省のホームページに掲載される事案は、労働基準関係法令違反の疑いで送検、公表された事案（送検事案）や、厚生労働省が企業名を公表するとして示された通達に基づき、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨が公表された事案（局長指導事案）です。

掲載期間は公表日から概ね1年間で、公表日から1年が経過し最初に到来する月末にホームページから削除されます。また、公表日から概ね1年以内であっても、送検事案は、ホームページに掲載を続ける必要性がなくなったと認められる場合、局長指導事案は、是正および改善が確認された場合、速やかにホームページから削除されることになっています。

2. 労働基準法違反の 公表事案

2020年8月1日から2021年7月31日まで公表されたもので、労働基準法違反にかかる事案として次のようなものがあります。

[労働基準法第15条違反]

労働者2名に、労働契約の締結の際に労働条件を、書面を交付する等により明示しなかった

[労働基準法第32条違反]

労働者1名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせた

[労働基準法第36条違反]

外国人技能実習生5人に1ヶ月100時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせた

[労働基準法第37条違反]

労働者4名に対し、4ヶ月間の時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金合計約37万円を支払わなかった

[労働基準法第39条違反]

労働者6名に、年5日以上の子年次有給休暇を取得させなかった

[労働基準法第75条違反]

業務上負傷した労働者に、労災保険を使用せず、健康保険を使用し、治療費を全額負担しなかった

[労働基準法第104条の2違反]

労働基準監督署長による報告命令に対し、虚偽の事実が記載された書類を提出し、虚偽の報告を行った

働き方改革で年次有給休暇の取得義務化や、時間外労働の上限規制にかかる法改正が施行され、より一層、労務管理の重要性が高まっています。また、公表事案から分かるように、様々な面において監督指導が行われています。適切な労務管理が行われているかを確認し、課題があったときには早めには是正を進めていきましょう。

健康保険証 10月から従業員へ 直接交付が可能に

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

従業員の社会保険の手続きをすると、会社に健康保険証が送付され、それを従業員に交付しますが、この流れについて10月からは協会けんぽ等の保険者が「支障がない」と認めたときは、保険者から直接従業員に交付（以下、「直接交付」という）されるようになります。



総務部長

会社を経由せずに、従業員に直接届くということですね。従業員からは「早く健康保険証が欲しい」と言われることがあるので、直接交付はありがたいです。



健康保険証は、法令で保険者から事業主に送付し、それを事業主から従業員に交付すると決められています。コロナ禍でテレワークが普及したこと等に対応し、健康保険証を受け取るためだけに出勤するといった状況をなくすため、今回の変更が行われました。



なるほど。ところで「支障がない」というのはどのような状況でしょうか。



今回の変更によって、保険者は会社へ送付すればよかった健康保険証について、従業員の自宅等に送付することになるため、事務負担や費用、送付先の住所の把握や管理等の負担が大きくなります。したがって、直接交付ができるかを、保険者・事業主・従業員の間で調整し、最終的に直接交付することに支障がないかを保険者が決めることとなります。



入社（資格取得）時に健康保険証を従業員に渡すことの不便さを感じていないのですが、退職（資格喪失）時の健康保険証の回収に苦労しています。退職日に出勤しない従業員には、会社に郵送してもらうように伝えていますが、これも従業員から直接保険者に送付してもらってもよいのですか。



そのような要望が多いようですが、今回の変更は交付時の対応であり、資格喪失をしたときにはこれまで通り、会社が従業員やその家族の分の健康保険証を回収して保険者に返納する必要があります。



承知しました。ありがとうございました。

ONE POINT

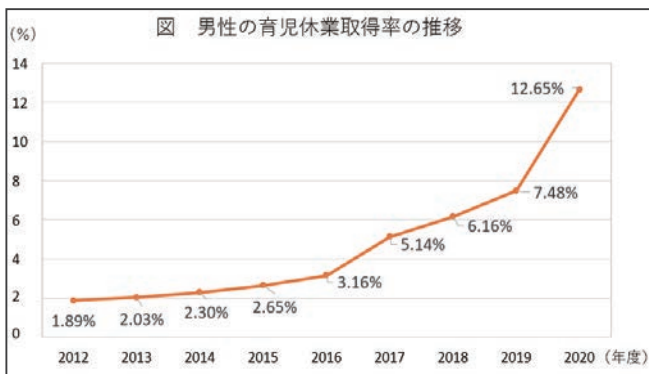
- ①2021年10月から保険者が支障がないと認めたときに限り、保険者から従業員に健康保険証を交付することができるようになる。
- ②資格喪失時の健康保険証は、これまで通り事業主が回収し、保険者に送付する必要がある。

12.65%に大幅上昇した 男性の育休取得率

2022年4月より改正育児・介護休業法が順次施行され、今後、男性が育児休業を取得することについてさらに関心が高まることが予想されます。これに関連し、2021年7月に厚生労働省から「令和2年度雇用均等基本調査」(以下、「調査」という)の結果が公表されました。

1. 男性の育児休業取得率

この調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に厚生労働省が実施しているものです。この調査結果として公表された男性の育児休業取得率をみると、2020年度に12.65%となり、2019年度の7.48%から5.17ポイントの大幅上昇となりました(下図参照)。



大幅上昇をしたものの、このうち、育児休業期間が5日未満の割合が28.33%であり、比較的長期間の育児休業を取得する女性と比較し、短期間の取得となっているケースが多いことがわかります。

この男性の育児休業取得率については、2020年5月29日に閣議決定された少子化社会対策大綱で、2025年に30%にするという数値目標が立てられています。今後、この目標実現

のための施策が実施されることとなります。

2. 育児短時間勤務制度等の 利用可能期間

育児短時間勤務制度では、法令で子どもが3歳に達するまで利用できる制度を導入することが義務となっています。この制度を導入している企業における最長利用可能期間の状況を確認すると、「3歳未満」が55.7%と最も多く、「小学校就学の始期に達するまで」が15.0%、「小学校入学～小学校3年生まで」が11.5%と続いています。

次に、所定外労働の制限についても、法令で子どもが3歳に達するまで利用できる制度を導入することが義務となっています。この制度を導入している企業における最長利用可能期間の状況を確認すると、「3歳未満」が49.6%と最も多く、「小学校就学の始期に達するまで」が26.7%、「小学校卒業以降も利用可能」が6.7%、「小学校入学～小学校3年生まで」が6.3%となっています。

このように法令を超える取扱いを設けることで、仕事と育児の両立が図られるようにしている企業が多く見られます。

今後、育児・介護休業規程を見直す必要も出てくることから、自社の現行制度において不都合な状況が起きていないかを確認し、見直すきっかけにするとよいかもしれません。

従業員が向上させたい能力

企業の成長には従業員の能力向上が欠かせません。ここでは6月に発表された調査結果*から、正社員とパートタイム労働者（以下、パート）の別に、向上させたい能力・スキルをみていきます。

正社員の9割が向上を望む

上記調査結果から、向上させたい能力・スキルがあると回答した割合は、正社員が94.6%、パートが83.6%でした。向上させたい能力・スキルがある従業員を100とした場合の、具体的な向上させたい能力・スキルをまとめると、下表のとおりです。

正社員はマネジメント能力

正社員が向上させたい能力・スキルでは、マネジメント能力・リーダーシップが39.9%で最も高くなりました。次いでITを使いこなす一般的な知識・能力が33.5%、課題解決スキルが27.8%となっています。専門的なITの知識・能力も20%を超えています。

なお、マネジメント能力・リーダーシップは、係長以上などの役職者で向上させたい割合が40%以上と高くなっています。

パートはITを使いこなす能力

パートが向上させたい能力・スキルでは、ITを使いこなす一般的な知識・能力が40.1%となり、2番目に割合の高い課題解決スキルよりも20ポイント以上高い状況です。営業力・接客スキルも18.0%となりました。ITを使いこなす一般的な知識・能力は、正社員でも2番目に高く、雇用形態に関係なく向上させたい人が多い能力・スキルとなっています。

貴社での教育訓練の参考になりましたら、幸いです。

従業員が向上させたい能力・スキル（3つまで回答、%）

	正社員	パートタイム労働者
マネジメント能力・リーダーシップ	39.9	14.9
ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など））	33.5	40.1
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	27.8	19.8
専門的なITの知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）	20.1	10.2
語学（外国語）力	13.5	12.9
コミュニケーション能力・説得力	11.8	14.4
チームワーク、協調性・周囲との協働力	11.7	14.0
営業力・接客スキル	10.2	18.0
職種に特有の実践的スキル	7.9	12.1
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	5.9	11.5
高度な専門的知識・スキル	5.1	3.8
その他の能力・スキル	0.9	3.3
読み書き・計算等の基礎的素養	0.7	1.6

厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より作成

*厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」

常用労働者30人以上の民営事業所約7,100事業所とその事業所に属する常用労働者約3万人などを対象に、2020年12月1日時点もしくは2019年度の状況について行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450451&tstat=000001031190&cycle=8&tclass1=000001154811&tclass2=000001154815&tclass3=000001154816&tclass4val=0>

年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。年末を前に資金繰りを計画しましょう。特に未収債権の回収促進に努めましょう。

01 年末にかけての資金繰り計画

年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？下期の資金計画をたてましょう。

資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払いなどの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性もあります。

未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。

02 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

03 労働者死傷病（軽度）報告提出

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出します。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日の場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届けます。

今月は7月から9月分の報告となります。

また、休業日数が4日以上の場合は、個々の災害ごとに報告が必要です。

04 定時決定の反映

定時決定により、9月からは新たに改定された標準報酬月額が適用されます。従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から新たな標準報酬月額に基づいた社会保険料を控除します。

05 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。

06 健康保険の被扶養者の資格確認調査

年に1度、健康保険の被扶養者が要件を満たしているか、事業所に対して一斉調査が行われます。時期や調査方法は保険者によって異なりますが、中小企業の多くが加入する全国健康保険協会（協会けんぽ）では10月から11月にこの調査が行われます。協会けんぽから送られる被扶養者状況リストをもとに、被扶養者の収入等の状況を確認するようにしましょう。

07 年次有給休暇の付与

4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。