

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5ハウス上野の山206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : <http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/>

謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

昨年も大変お世話になりました。誠にありがとうございました。コロナ禍の本年、雇用環境は正念場を迎える年になると思われま。また、本年4月、中小企業における正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の解消を目的(いわゆる同一労働同一賃金)とする「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されます。また、高齢者雇用安定法も一部改正され、本年4月施行となっています(70歳までの就業確保措置が努力義務)。また、今月からすでに子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得が可能になっていますが、政府は男性の育児休業の取得促進を図るため、通常国会に育児介護休業法の改正法案を提出する予定です。男性の育児休業取得増加に伴う職場の対応、その他パワハラをはじめ各種ハラスメント防止等、きめ細やかな労務管理が一層、求められます。

本年も、法改正や最新情報をご提供し、皆様にお役立ちできるよう行動していく所存ですので、今後とも変わらぬご愛顧の程、何卒宜しくお願い申し上げます。

令和3年1月

代表社員

会長

特定社会保険労務士

特定社会保険労務士

旭 邦篤

東海林 正昭



3月以降の雇用調整助成金の特例措置の行方

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、2021年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降、段階的に縮小し5～6月にリーマンショック時並みの特例とするの方針が、昨年12月にまとめられた総合経済対策で表明されています。

●在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金(仮称)」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。現在、社員を休業させ雇調金を活用している企業では、対応を検討しておく必要があるでしょう。

新型コロナの標準報酬月額の特例改定が2021年3月末まで延長されました

コロナ禍に伴う休業で報酬が著しく下がった被保険者が、一定の要件を満たせば標準報酬月額を通常の随時改定(4ヶ月目に変更)ではなく、翌月から改定できる特例が昨年4月から設けられました。その後、延長され昨年12月までが対象となっていました。

昨年12月24日、日本年金機構は2021年1月から3月までの間の休業についても、特例改定の対象となることを発表しました。制度が複雑なため詳細は以下 Web をご参照ください。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2020/202012/1224.html>

2021年4月からの36協定届の新様式、算定・賞与届の総括表廃止等について

●36 協定届の新様式

2020年12月20日、労働基準法施行規則の改正が公布され、2021年4月から押印が廃止されることになりました。押印の廃止に伴い、**36 協定の協定当事者に関するチェックボックス(適格性チェックボックス)**が新設されることから、**36 協定の届出様式が新しくなります。**

新様式は、施行日である2021年4月1日以降に届け出るものから利用する必要があり、旧様式も当面は利用できませんが、適格性チェックボックスの記載の補正等を行う必要があり、補正していない旧様式による届出は、形式上の要件に適合しておらず、再度、届出が求められるのでご注意ください。

詳細 <https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>

●算定・賞与届の総括表廃止等

現在、算定基礎・賞与届では、総括表も届け出ることになっていますが、電子申請の利用促進とともに、添付書類の省略を図るため、**2021年4月1日から廃止されることになりました。**

なお、総括表の廃止に伴って賞与を不支給とする場合、新たに「健康保険・厚生年金保険 賞与不支給報告書」により届け出るとのことです。

小学校休業等対応助成金・支援金が
2021年3月末(予定)まで延長へ

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が収まらず昨年同様、小学校等の臨時休校等が発生する可能性があります。こうした状況を受け、**厚生労働省は小学校休業等対応助成金・支援金制度(有給休暇制度(労基法上の年次有給休暇を除く)を設け、労働者に取得させた場合)の取得期間を2021年3月末まで延長する方針です。**

休暇を取得した期間	申請期限
2020年10月1日～12月31日	2021/3/31
2021年1月1日～3月31日	2021/6/30

●「小学校休業等対応助成金対象期間の延長について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000706911.pdf>

「アウトティング」とは

アウトティングとは、セクシュアリティにまつわる秘密(ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、性同一性障害であること等)を本人の同意なしに他者が周囲に暴露する行為を指します。

例えば、当事者から好意を伝えられた人が第三者に「あのひと、同性愛者なんだよ」と話すのも、相談を受けた人が「〇〇さんって、実は元・男性(女性)なんだって」と漏らすのも、本人の同意がなければアウトティングに当たります。アウトティングをされた当事者は、深く苦しむことになります。職場で行われた場合、退職のみならず、うつ病などの精神疾患やハラスメント裁判、最悪の場合は命にかかわる可能性すらあり、企業としても「知らなかった」では済まされない問題です。

実際に、アウトティングを巡る事件について裁判が行われており、一橋大学アウトティング事件では、東京高裁判決では、アウトティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであり、許されない行為」という判断がなされています。さらに、豊島区の会社で20代の男性の性的指向を、上司が勝手に女性社員にアウトティングしたため精神的苦痛を与えたとして、会社側が謝罪し解決金を支払い和解しました。

厚生労働省のパワハラ防止のためのガイドラインでも、**個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)の中で、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、すなわちアウトティングがパワハラに当たることが明記されており、事業主にはその防止措置が義務付けられています。**

具体的な防止措置としてはアウトティングがパワハラにあたることの周知・啓発、相談体制の整備、問題が発生した際の迅速かつ適切な対応、プライバシー保護のための体制整備などがあります。労働者が安心して働ける環境を構築することにつなげていきましょう。