

2020 年も 1 か月を切りました。7 日 大雪, 21 日 冬至, 25 日 クリスマス, 31 日 大晦日 弊所の **年末年始休業は 12/29(火)~1/3(日)** です

1. December ご案内 情報

① <賞与支払届>

賞与の時期となり、「賞与支払届」を提出します。保険料計算では、月々の給与と同じ料率です（※月々は標準報酬月額による料額表からですが、下記の（2）によりその額に料率を乗じます）

- 賞与の保険料計算の対象支給額の上限・・・健康保険は年度(4月1日~翌年3月31日)の累計額で573万円が上限 厚生年金保険は月間150万円
 - 賞与の額の1,000円未満の端数は切り捨てて計算
 - 本人からは、健康保険49.4/1000(愛知県)、介護保険8.95/1000、厚生年金保険91.5/1000 注※健康保険料率は愛知県の場合
 - 雇用保険も月々給与と同様 3/1000(建設の事業は4/1000)
 - 賞与支給後に12/31以外での退職者は要注意です。今月が被保険者ではなかったこととなり、保険料徴収が不要となります。
 - 子ども・子育て拠出金(全額事業主負担)は標準賞与額に0.34%を乗じた額となります。
- ② 厚労省は、11月27日、12月末まで延長していた**雇用調整助成金の特例措置延長を来年2月末まで延長**すると発表しました。現行の特例措置は新型コロナウイルスの感染拡大を受けて1日当たりの上限額を約8,300円から1万5,000円に、中小企業向け助成率も3分の2から最大10割に引き上げています。



※ (労働者分保険料率) 健康保険 **49.4** (愛知) / 1000、介護保険 **8.95** / 1000
厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **3** / 1000 (建設業 **4** / 1000)

2. 名言名句

それはあまり大した問題じゃない。

私はいつもこの「それは大した問題じゃない」という哲学を持ってきた。

アンディ・ウォーホル

3. 法改正等ワンポイント <1> 来年4月施行の70歳までの就業機会の確保(努力義務)

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日からは、上記65歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

- 70歳までの定年引上げ
- 定年制の廃止
- 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
- 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

ア. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

イ. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意をえて導入します。

<留意点>

- 70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く)。ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使間で十分に協議した上で過

半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間での十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません（不適切な例として、会社が必要と認めた者に限るなど）。

- ② 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務（業務）状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責（義務）を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。

<2>2021年3月に引き上げられる障害者の法定雇用率について

法定雇用率は少なくとも5年ごとに見直すことになっており、直近では2018年4月に2.2%に引き上げられています。その際、2021年4月1日までは**2.3%**へ引き上げられることが決定しており、今回その引上げが**2021年3月に行われることになりました**。これに伴い、1人以上の障害者を雇用すべき企業の範囲が、労働者数**43.5人**以上に広がります。

4. 統計・情報

- ① 厚生労働省は、「2017年に大学卒」で就職した人のうち**3年以内に仕事を辞めた人の割合が32.8%**（前年比0.8ポイント増）だったと発表した。高卒は39.5%（前年比0.3ポイント増）で、3年連続で40%を下回った。
- ② 厚生労働省が発表した就労条件総合調査によると、**2019年の年次有給休暇の取得率が56.3%**（前年比3.9ポイント上昇）となり、**過去最高となった**ことがわかった。**平均取得日数は10.1日で0.7日増**
- ③ 厚生労働省は、**父親の「産休」に関する新制度**について、2週間前までに申し出れば休める新たな休業の枠組みをつくる原案を審議会に示した。原案では、子どもの生後8週間までの間に、父親が合わせて4週間程度休業を分割して取得できるようにする。（11月13日）
- ④ 「平成32年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法等の一部を改正する法律案」が11月27日に成立。同法案は、2021年に延期された東京オリンピックの開催日程に合わせて、**2021年の「海の日」を7月22日（木）、「スポーツの日」を同23日（金）、「山の日」を8月8日（日）**にそれぞれ1年限りで移動するもので、**8月9日（月）は振替休日**となります。
- ⑤ 厚生労働省は6日、2020年9月の「毎月勤労統計調査」結果（事業所規模5人以上）を公表した。現金給与総額は、**前年同月比0.9%減の26万9,503円**。うち一般労働者が同1.4%減の34万6,444円、パートタイム労働者が同0.6%減の9万7,630円。所定外給与は同12.0%減の1万6,761円、所定外労働時間は同12.5%減（いずれも就業形態計）、パートタイム労働者比率は30.98%で同0.52ポイント下落。（11月6日）



博物館「明治村」帝国ホテルのライトアップ↓

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

新型コロナウイルスの感染拡大の第3波が来ていると言われ、厳重警戒が続きます。平静になるまであと2年はかかるのでは、とも言われています。マスクが必須の新しい生活様式が続きますが、「**ニューノーマル時代**」という呼び名が最近出ています。言葉の意味としては新しい（ニュー）、常態（ノーマル）となり、常態とは平常の状態を指す言葉なので、ニューノーマルとは「**新しい状態・平常**」といった意味でしょうか。

マスクの効果は非常に高いと言われ、TVニュースでのスーパーコンピューターのシミュレーションでの飛沫の拡散状況を見ると、会食時に、**マスク無しでの会話をすると**大声でなくとも、**目の前の料理に結構な量で降りかかり、「ソッと」**しました。これは**感染拡大するな**あ〜と。最終的な抑え込みは、自粛も必要ですが「**マスク会食の徹底**」しかないと思いました。ただ「マスクをつけたり、はずしたり」は面倒です、ハンカチや紙ナプキンで口を押さえての会話でも良いと思います。これが「ニューノーマル」となってくのではと思うのです。

11月に**博物館「明治村」**に妻と10年ぶりに行きました。目的の一つに、**村内にある郵便局で「ハートフルレター」**を出すことでした。このレターは**10年後の自分宛（誰かでも良い）に出す手紙**で、実は10年前の10月にも出して、ちゃんとこの10月に届いたので、感激しました！今回も同様に出しました。皆さんも行かれたら是非！それと目的がもう一つありました。**10年前と36年前に、二人で「いくつかの同じ場所で同じポーズで写真を撮っており」**今回も**「同じ場所で撮る！」**というもの。これが実に面白い！**年を重ねての写真の比較がなんと不思議な絵となります！**次回は2030年11月に同じ場所で！楽しみです。

再拡大の様相ですが、なんとか2021年が明るい兆しが出ることを願います。（S）