

さくらの開花が例年より早かったようです。コロナのリバウンド、第4波が心配されます。4日清明、20日穀雨、29日昭和の日



1. April 改正情報・案内

<4月法改正関連まとめ①~③>

- ① 高年齢者雇用安定法改正・・・65歳から70歳までの高年齢者の就業確保措置を講じることが、企業の努力義務とされます。
- ② 同一労働同一賃金は、改正パートタイム・有期雇用労働法に基づいて、中小企業も4月1日から適用
- ③ 労働施策総合推進法改正・・・大企業(労働者数301名以上)に対して、正規雇用労働者の採用者数に占める、中途採用者数の割合の定期的な公表を義務付けます。

- ④ 雇用調整助成金の特例措置を5月以降は縮減されます。

雇用調整助成金の特例措置による雇用維持	現行の緊急事態宣言を前提
<p>● 現行の特例措置の取扱い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 4月末まで現行の特例措置を継続(緊急事態宣言が2月中に全国で解除された場合も4月末まで継続) 日額上限:(1日1人あたり) 15,000円 助成率:(中小企業) 最大10/10、(大企業) 最大3/4 <p>● 5月~6月の特例措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 原則的な措置を段階的に縮減 日額上限:(1日1人あたり) 13,500円 助成率: 最大 9/10(中小企業) ・ 感染拡大地域特例(※)・業況特例(全国・特に厳しい企業) 日額上限:(1日1人あたり) 15,000円 助成率: 最大 10/10(中小企業・大企業) (※)まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば、営業時間の短縮等に協力する飲食店等を対象 →7月以降は、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置、特例措置を更に縮減 <p>● 雇用維持要件の緩和</p> <p>一定の大企業・中小企業の全てについて、令和3年1月8日以降、4月末までの休業等については、雇用維持要件を緩和し、令和3年1月8日以降の解雇の有無により、適用する助成率(最大10/10)を判断</p>	<p>最大10/10助成</p> <p>【全国】特に業況が厳しい企業→4月末まで</p> <p>【緊急事態宣言地域(※)】営業時間の短縮等に協力する飲食店等</p> <p>→ 解除月の翌月末まで</p> <p>(※)まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば同様</p>

- ⑤ 令和3年度の年金額は法律の規定により、令和2年度から0.1%の引き下げ。令和2年度は賃金・物価上昇を受けて改定率が1を上回り(1.001)、法定額を上回る年金額でした。一方で、令和3年度は前年度の年金額からマイナス0.1%され、改定率はぴったり「1」となりました(前年度の改定率1.001×名目手取り賃金変動率0.999≒1.000) 老齢基礎年金額は、780,900円(月額65,075円(▲66円)) 国民年金保険料は16,610円。

※(労働者分保険料率) 健康保険 **49.4→49.55**(愛知)/1000、介護保険 **8.95→9**/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

Hope is a good thing, maybe the best of things. And no good thing ever dies.

希望は良いものだよ。多分一番のものだ。良いものは決してなくなるはない

「ショーシャンクの空に」洋画 1994年作品

3. 法改正等ワンポイント

「男性育休」を促進する育児・介護休業法等の改正案

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。

<育児・介護休業法の改正案>

- (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・介護休業取得要件の緩和**

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。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

- (6) 育児休業給付に関する所要の規定の整備
 - ① 上記(1)及び(3)の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する
 - ② 出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける


(7) 施行期日


- ・ (2) 及び (5) : **令和4年4月1日**
- ・ (1)、(3) 及び (6) : 公布日から1年6ヶ月を超えない範囲内で政令で定める日（ただし、(6)の2)については公布日から3ヶ月を超えない範囲内で政令で定める日）
- ・ (4) : **令和5年4月1日** 等



4. 統計・情報

- ① 2019年に**三菱電機の新入社員が自殺**したことにつき、尼崎労働基準監督署が**労災を認定**した。監督署より認定の理由はまだ示されていないが、教育主任だった上司からの暴言が**パワーハラスメントにあたる**と判断された可能性が高いという。(3月12日)
- ② タクシー会社の運転手が時間外労働をした場合、売上に応じた**歩合給から残業代と同額を差し引く、と定めた賃金規則をめぐる訴訟**で、原告の運転手らと被告の国際自動車との和解が成立した。会社側は運転手ら**198人分の未払い残業代**などとして、**総額約4億円の和解金**を支払うことで合意した。(3月11日)
- ③ 厚生労働省は、健康保険証の代わりに**マイナンバーカードを利用できるシステム**の本格運用を先送りすることを明らかにした。**3月下旬からの開始を予定していたが試行段階でトラブルが相次いだため、10月までの運用開始を目指す**。(3月26日)
- ④ **今春卒業予定の大学生の就職内定率(2月1日時点)が89.5%**で、前年同期比を2.8ポイント下回ったことが文部科学省、厚生労働省の調査で明らかになった。昨年12月時点の前年同期比の減少の幅(4.9ポイント)は縮まったが、2月時点での内定率が9割に届かなかったのは5年ぶりだった。(3月20日)
- ⑥ 政府は、**新型コロナウイルス感染拡大により影響を受ける非正規労働者らへの支援策**として、生活に困る子育て世帯を対象に**子ども1人当たり5万円を給付**することを決めた。過去2回の給付金はひとり親世帯が対象だったが、今回はふたり親も含め、**児童扶養手当を受けているか、住民税が非課税の子育て世帯が対象**。早ければ年度内にも支給する。(3月17日)





球春到来、昨年中止したセンバツ高校野球も開催され、プロ野球、サッカーJリーグも開幕、女子プロゴルフも開幕（一部トーナメントでは無観客で開催）し、昨年と違いスポーツ好きには楽しみが増えました。これがずっと続くことを祈りながらも、**緊急事態宣言解除で新規感染者数がリバンドする心配**もあります。**聖火リレーも始まりました。オリンピック前に事態が落ち着いていると良いのですが・・・。**

ワクチン接種も一般では高齢者から開始されますが、いつ自分が接種できるのか未だよくわかりませんので、とにかく免疫力を上げて体調維持に努めたいと思います、変異株も増えコロナウイルスとの闘いはまだまだ続きそうですから。**世界が変わり、ビジネスの様式も変わりつつあります。**ズームなどの研修が当たり前になり、面談・打ち合わせもリモート化がすすんでいます。先月の事ですが、なんと**電話営業してきた業者と「初対面でリモート面談」**、違和感といいますか「こんなのアリか？」と思いながら奇妙な体験をしました。しかし、これも段々と普通になるのかもしれませんが。移動なしで時間節約になる事は最大のメリットです。こういった環境に慣れてゆくといいと思います。

endure 2021