

Nozomi-Planningレポート

令和3年5月号 Vol.173



撮影地 兵庫県神戸市 神戸布引ハーブ園
「初夏のガーデン」 撮影者 高見 梨恵

●今月のTOPICS●

【労基・人事労務・労務管理】

- ・今国会で審議が進められる男性育休取得促進等
- ・次世代法の一般事業主行動計画策定と指針改正

【経営情報】

- ・2020年の給与・賞与実績と2021年の見通し

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.125
- ・今月の書籍紹介
「超ジョブ型人事革命
～自分のジョブディスクリプションを
自分で書けない社員はいらない～」
- ・5月の税務と労務の手続き
[提出先・納付先]

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事・労務管理のサポートを通じてお客様の成長・発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
<http://www.nozomiplanning.com/>



育児・介護休業情報

今国会で審議が進められる 男性育休取得促進等

厚生労働省が行った令和元年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業（以下、「育休」という）の取得者の割合は7.48%となり、平成30年度の6.16%と比較すると上昇はしているものの、その上昇幅はわずかに留まりました。少子高齢化を止めるためにも男性の育休取得促進は最重要の政策となっており、今国会では以下の法改正（主だったもの）が審議されています。

■ 1. 男性育休取得促進策

① 出生時育休の創設

子どもの出生後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休の枠組みが創設される予定です（出生時育休）。出生時育休では、より休業を取得しやすいように、休業の申出期限を原則休業の2週間前までとし、2回に分割して取得することができるよう検討されています。

また、労使協定を締結している場合に、従業員と事業主の個別合意により、事前に調整した上で出生時育休中に就業できるようにすることも改正法案に含まれています。

② 雇用環境整備と個別の周知・意向確認義務

妊娠・出産をした従業員や、配偶者が妊娠・出産をした従業員が申し出たときに、個別に育休等の制度の周知および育休の取得意向の確認のための措置を講ずることが、事業主に義務づけられる予定です。

③ 育休の分割取得

現行の育休は、一定の事由がない限り1子につき1回のみの取得です。これを分割して2回まで取得することができるようになる予定です。

④ 育休取得状況の公表義務付け

常時雇用労働者数が1,000人超の企業に対し、育休取得状況の公表が義務付けられる予定です。

⑤ 有期雇用労働者の取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業および介護休業について「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という取得要件が廃止される予定です。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、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ができるよう検討されています。

■ 2. 社会保険関係の改正

1. の変更に伴い、雇用保険の育児休業給付に関しても必要な変更が行われ、また、出産日のタイミングによって育児休業給付の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が設けられる予定です。

さらに、短期の育休の取得に対応するため、月内に2週間以上の育休を取得した場合には、その月の社会保険料が免除されるようになり、賞与に係る社会保険料については1ヶ月を超える育休を取得している場合に限り、免除の対象とすることも検討されています。

4月13日現在、国会で審議が行われている状況ですが、成立後には就業規則（育児・介護休業規程等）の大幅な変更が必要になる内容であるため、事前に概要を確認しておきましょう。なお、改正法が成立すると2022年4月以降、複数回に分けて施行される予定です。

※2021年4月13日現在の情報に基づき作成しています。



労務管理情報

次世代法の一般事業主 行動計画策定と指針改正

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにすることを目的として次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という）が制定され、2005年4月1日に施行されました。当初は10年間の時限立法でしたが、法改正により2025年3月31日まで10年間延長されています。さらに、2021年2月には次世代法に基づく行動計画策定指針（以下、「指針」という）が改正され、2021年4月1日に適用となることから、ここでは次世代法の内容と改正された指針について確認します。

1. 行動計画の策定

次世代法では、常時雇用労働者数101人以上の企業に対し一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という）を策定し、一般への公表および従業員への周知を求めており、さらに行動計画を策定した旨を、都道府県労働局に届け出ることを義務としています（100人以下の企業は努力義務）。

行動計画の内容は各企業で検討し、決定することになりますが、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、「計画期間」、「目標」、「目標を達成するための対策の内容と実施時期」を盛り込むことになっています。

2. 行動計画策定指針の改正

行動計画の策定においては、指針の「一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲載されている項目を参考にするとよいでしょう。

今回の改正により、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」として、以下の内容が盛り込まれました。

- ① 不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）、半日単位・時間単位の年次有給休暇制度、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等の導入や、その他の措置を講ずる。
- ② ①の場合、以下の取組みを併せて行うことが望ましい。
 - ・両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・従業員に対するニーズ調査と、その結果を踏まえた措置を講ずること
 - ・企業の方針や休暇制度等の具体的措置について従業員への周知、社内の理解促進、相談対応の実施
- ③ 休暇制度等の運用にあたって、不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意することが必要。

厚生労働省では、働きながら不妊治療を受けられるように、不妊治療と仕事の両立を支援しています。不妊治療をしている多くの従業員が会社にその旨を伝えられていない現状もあるようです。まずはニーズの調査といった取組みから始めてもよいかもしれません。



2020年の給与・賞与実績と 2021年の見通し

新年度に入り、これから賃金改定を検討する企業もあることでしょう。ここでは、参考資料として、2021年2月末に発表された調査結果※から、2020年12月の給与水準や2020年の賞与の支給月数に関するデータをご紹介します。

■ 上昇は3割程度に留まる

上記調査結果から、2016年以降の各年12月における正社員の給与水準の実績などをまとめると、表1のとおりです。

【表1】正社員の給与水準実績の推移と見通し（%）

	上昇	ほとんど 変わらない	低下
2016年実績	49.3	49.8	0.9
2017年実績	54.5	44.9	0.6
2018年実績	57.4	42.3	0.4
2019年実績	54.3	45.0	0.7
2020年実績	31.2	63.2	5.6

2021年見通し **29.8** **66.9** **3.2**

日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果より作成

2020年実績では上昇が31.2%、ほとんど変わらないが63.2%、低下が5.6%でした。

2016年以降では、上昇の割合が最も低くなりました。低下の割合は2016年以降では最も高く、初めて5%を超えました。

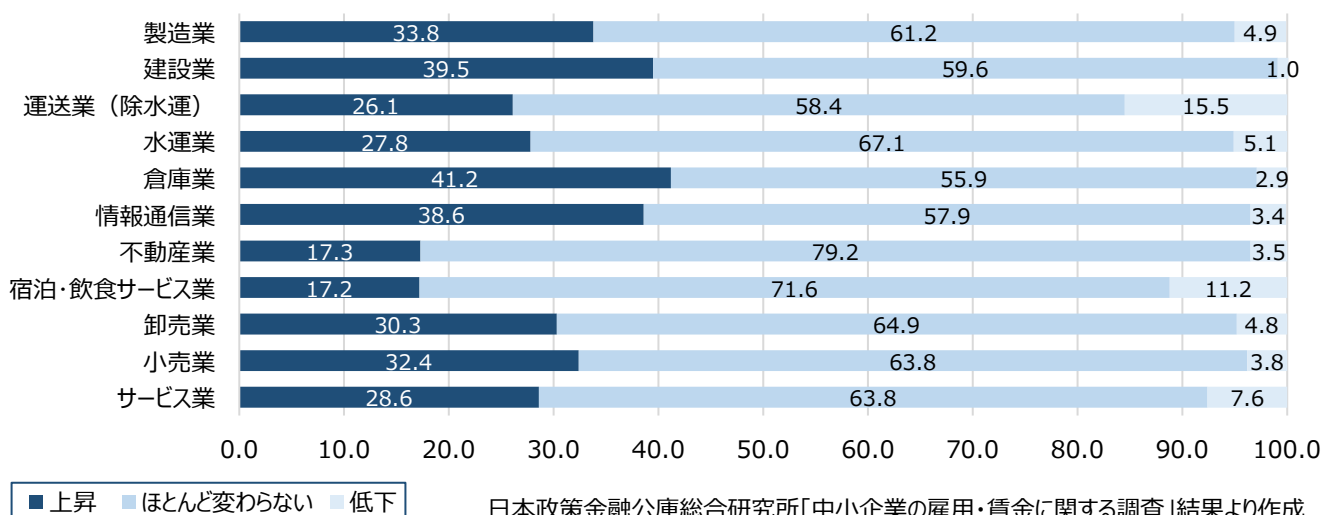
2021年の見通しについては、上昇の割合が30%を割り込む一方で、低下の割合は3.2%と2020年実績より低くなっています。給与水準は下げない意向の企業が多いようです。

■ 上昇は倉庫業の4割が最高に

2020年12月の正社員の給与水準実績を業種別にまとめると、グラフ1のとおりです。

上昇の割合は倉庫業の41.2%が最も高くなりました。一方で、不動産業と宿泊・飲食サービス業は20%を割り込んでいます。低下の割合は運送業（除水運）と宿泊・飲食サービス業が10%を超えました。

【グラフ1】業種別2020年12月の正社員給与水準実績（%）



■賞与の支給月数は増加が11%に

次に、2016年以降の賞与支給月数の実績をまとめると、表2のとおりです。

【表2】賞与の支給月数実績の推移（%）

	増加	変わらない	減少	支給せず
2016年実績	31.0	50.8	12.5	5.7
2017年実績	34.5	49.7	10.3	5.5
2018年実績	38.5	47.5	10.9	3.1
2019年実績	28.9	50.3	15.8	4.9
2020年実績	11.6	42.4	32.3	13.7

日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果より作成

2020年の増加の割合は11.6%で、2016年以降では最も低くなりました。

他方、減少した割合は32.3%で、こちらは最も高くなりました。

この他、支給せずの割合も13.7%と、2016年以降で初めて10%を超えました。

■支給しない割合が40%超の業種も

2020年の賞与支給月数の実績を、業種別にまとめるとグラフ2のとおりです。

増加した割合が最も高いのは、14.7%の倉庫業でした。建設業が14.5%が続いています。

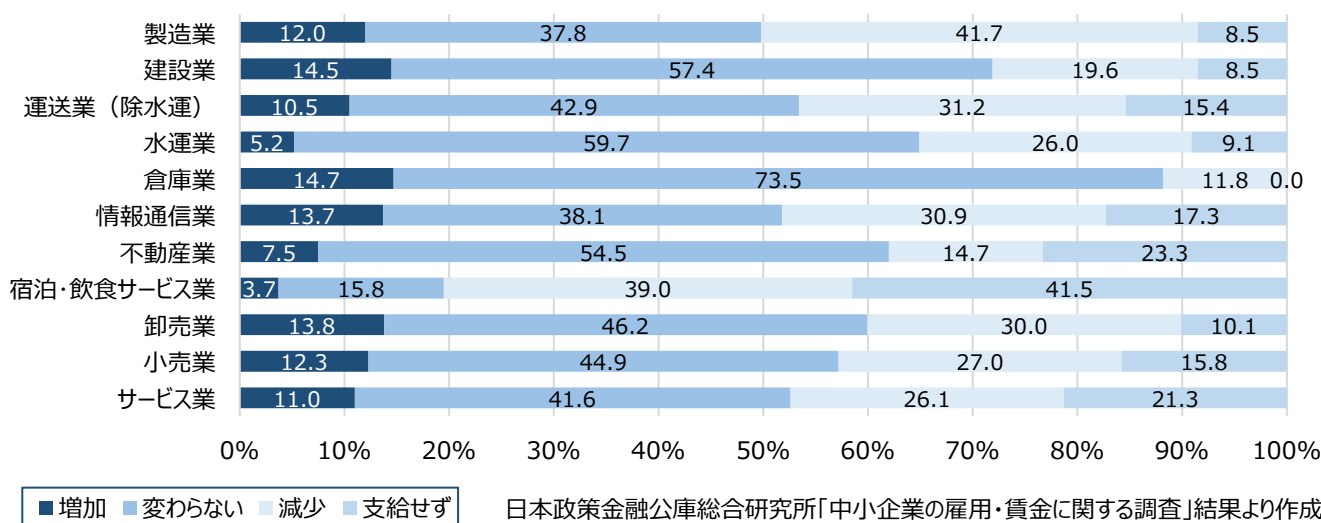
他方、減少した割合が最も高いのは、製造業の41.7%でした。宿泊・飲食サービス業も39.0%と高い水準です。

その他、支給せずの割合が最も高いのは、宿泊・飲食サービス業で41.5%でした。この数値は、2番目に高い不動産業の23.3%を18.2ポイント上回り、突出しています。

減少と支給せずの合計をみると、宿泊・飲食サービス業が80%を超え、製造業も50%を突破しました。

給与水準は、すべての業種でほとんど変わらないとする割合が最も高くなりました。一方、賞与は、減少や支給せずの割合が最も高い業種が出るなど、大きな違いがみられました。長期化するコロナ禍で、2021年の給与水準や賞与支給月数は、どのようになるでしょうか。

【グラフ2】業種別2020年の賞与支給月数実績（%）



（※）日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果

2020年12月中旬に日本政策金融公庫の取引先13,434社を対象に行われた調査です。ここでの給与水準は定期昇給や昇格降格による変動を除いた基本給の水準です。割合は四捨五入の関係で100にならない場合があります。詳細は次のURLのページより確認いただけます。https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_210225.pdf



Vol.125

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— 人は Art に生きています —

私が所属しているライオンズクラブは、昨年 11 月に結成 30 周年を迎え、その記念事業として企画した主なものは、“施設の子供達と夏の思い出 in 小豆島”の一泊旅行、次いで人生百歳時代と迎え、益々関心の高まる“認知症の現在と未来”をテーマとした健康講座の開催、そして掉尾を飾るのがアトラクションとして高校吹奏楽部も登場する記念大会の開催であった。

しかしそのいずれもが、直前になってコロナの為に中止又は延期の決断を下すことになった。大会時に来賓への記念品として発注していたケーキはキャンセルができず、クラブの事務所は送られてきたそのダンボール箱に埋まってしまう有様。結局市内の子供食堂や施設の子供達にプレゼントすることにして、市役所に持ち込み配布を依頼。唯一私達の手で実施できたのは、18 歳で社会への第一歩を踏み出す施設の少年・少女に“あしながシューズ”の贈呈と、台風で壊滅状態になっていたオリーブ園の再植樹であった。

今年の 3 月に入り、コロナ患者も 2 桁前半に落ちつきをみせてきた為、小豆島の代りに大阪の USJ へ、そして大会を 5 月連休明けに開催することにして再度の案内状を送付、ところが旬日を経ずに事態が急変。コロナの罹患者が連日記録破りとなるに及んで、遂に再度の中止のお知らせを出すこととなり、まさに刀折れ、矢も尽き果てた感であった。

この記念事業の会長を引き受けていた私にとって最大の心残りは、市長をはじめ多くの来賓者を前にして演奏できることに歓声を上げていた春日丘高校吹奏楽部員達の、跳梁するコロナに翻弄されたとはいえ、直前になって 2 度にわたる中止の悲報に沈む姿…今も涙する思いである。

ところで記念大会を再開するに当って考えていたことがある。それは会の冒頭に述べる会長挨拶のことだが、私がいくら美辞を並べて来賓の方々に謝礼の言葉を述べても、会が終われば誰も憶えてはおられないだろう。ウエルカムトークとは総じてそのようなものだろうと思った私は、吹奏楽部員達を前にしてこんな話をしようと思った。それは—

この地球上に存在する私達人間は、Eros（ギリシャ神話、恋愛の神）の神世の時代から、悠久の時を経て今日の人間・Human に至る進化を遂げてきたのは…言い換えれば、E と H を繋いで存在してきたものは、それは ART である。→ (E ART H) ART と言えば誰もが真先に答えるのは芸術、それは右脳が司る創造的、感情的、音楽、芸術などの世界である。次に ART のもうひとつの意味は技術・技能とある。それは左脳が司り、論理的、実務的な分野でこう考えると ART は右脳と左脳の働き、即ち地球を擬人化して人間そのものの営みといえる。

少し余談になるが、私が勤めていたチバガイギー社は、同じスイスのサンド社と合併し現在のノバルティス社となったが、この Novartis は Nova(新しい)と Art(技術)から成る造語である。

さてこんな話をすると、吹奏楽部員達に対して少しはモチベーションになるか、来賓の方々も Earth・地球に住む人を結ぶのは Art だということは決して忘れないだろう。少々型破りの挨拶ならぬ講和のようになったが…これも実現せず夢物語に終わった。

せめてこんな話だけでも高校に届けてみようか？とも思う昨今である。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社（現ノバルティスファーマ）教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“京薬会の 120 年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



「 超ジョブ型人事革命 」

～自分のジョブディスクリプションを自分で書けない社員はいらない～

著者：西尾 太

(出版社：日経 B P 社 1800 円＋税)

2020 年 10 月、同一労働同一賃金の対応に大きな影響を与える裁判がありました。今まで当たり前のよう存在していた正規・非正規社員との待遇差について、企業はその待遇差に不合理がないかどうかの検討と説明の準備を求められます。そこで最近注目を集める「ジョブ型」。新型コロナの影響下、テレワークの急速な普及、DX への対応、副業等企業規模問わず、本書は、「HR（人的資源管理）に今何が求められているのか」、それに対して「どう考えるべきなのか」、そして「何をしなければならないのか」について提言しています。本書は①「第4次人事革命」がはじまっている②対応すべき課題③超ジョブ型プロフェッショナルの育成と受け入れ④ビジネスモデル革新とHR 戦略⑤人事部トランスフォーメーション⑥「やり方」ではなく「考え方」から始める・・・の6章で構成されています。筆者は安易に欧米企業と同じようなジョブ型を導入した際の問題として

- ・そのジョブが遂行できない人をどうしますか？
- ・人が足りない部署があった時に、会社の判断で異動しにくくなりますが、問題は生じませんか？
- ・ジョブディスクリプションを誰が書き出しますか？組織変更するごとに書き換えますか？
- ・誰のジョブディスクリプションにも書かれていない仕事を誰がやりますか？
- ・そのジョブが会社で不要になった場合どうしますか？退職勧奨はできますが、対象者が応じなかったらどうしますか？
- ・複数の職場や職種を経験させ、経営幹部に育てたい人材についてはどうしますか？

を挙げています。なかなか悩ましいです。だからこそ考えに考え抜かなければならないと説いています。「何が正しいのか」ではなく「正しいと信じるものを導入していく運用していく」うえで、筆者は有用な人事パーソンになるための信条を次の 18 のポイントで整理しています。

- ①会社のベクトル（理念・ビジョン・価値観など）と、働く人のベクトル（キャリアビジョン・ライフビジョン）をできるだけ合一にしていくこと
- ②会社で働く人たちには、雇用形態・契約形態に関係なく、その場を有意義に過ごしてもらいたいということ
- ③その会社で働くことで、その人が、将来、他社でも働けるようになってもらえること
- ④会社はそういう人たちが「世の中に価値を提供する」場であって、働く人が「何を会社から得るのか」はその次であること

～中略～

- ⑦自分を知ってもらうこと、開示すること
- ⑧されど、人はわからない

「人事は愛！」私自身、そこまで言い切る地点には到達していません。価値観はそれぞれですが、人事パーソンとしての思いは人の数だけあるはずです。これを読んでくださった皆様の思いはどのような思いでしょうか？

(執筆 工藤 英二)



<5月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

10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]

17日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税(種別割)納付 [市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「数年前の5月に友人で行った時の写真です。こぼれるようにバラが咲き誇っていたり、乾燥ハーブをキッチンに並べている展示は生活に根付いた様子が印象的でした。

ラベンダー畑やバラ園のような観賞用のほか、料理に使うハーブも植えられていました。

祖母が好きだったガーデニングはハードルが高いように感じてしまいましたが、ミントやローズマリーのようにちょっと使いたいハーブが手元にあるといいなあと懂れています。」

撮影者 高見 梨恵

当事務所より一言

5歳になる娘を毎朝、保育園まで送っていくのが私の日課なのですが、暖かくなってきたこともあり、これまで自転車で送っていたのを止めて、二人で歩いて行くようになりました。

自宅から保育園まで歩いて15分程度の時間が、平日になかなか時間が取れないこともあって貴重な親子のコミュニケーションの時間になっています。

道すがら、クイズを出し合ったり、道端に咲く花の話や、流れる川に魚を探したりと毎日色々と楽しく歩いているのですが、最近、娘は「雑学」にハマっているらしく、「これ知ってる?」と言っては、どこかで仕入れてきた雑学を披露してくれます。

そんな中で、思わず大人の私も「へえ! そうなんだ!」と言ってしまったものをいくつかお教えしますと、

「カメムシは自分の発する臭いで死んでしまうことがある」

「蚊で血を吸うのは、産卵前のメスだけである」

「苺の実だと思って食べている赤い部分は、実ではなく、種だと思っていた、粒が実である」

いかがでしょうか? 恐らくあまり有益な情報ではなく、ほとんどお役に立ちそうもありませんが、どこかで雑学を披露する機会がございましたら、お話ししてみてください。

今月ものぞみプランニングレポートをお手に取って下さりありがとうございました。

b y 澤田 啓一

