

TKN社労士通信

2021年10月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



厚生労働省が「無期転換ルール」で初の実態調査結果を公表

◆「無期転換」について初の調査

厚生労働省は、「有期労働契約に関する実態調査」の結果を公表し、有期契約労働者の契約更新が通算5年を超えると無期契約を申し込める権利が発生する「無期転換ルール」(2013年4月施行の改正労働契約法により新設)の実態を初めて明らかにしました。調査は、昨年4月時点で5人以上を雇用している企業5,662事業所と、今年1月時点での労働者6,670人に対してそれぞれ行われたものです。

◆約3割が無期転換申込権を行使

調査結果によると、有期契約労働者を雇用している事業所の割合は41.7%でした。そのうち、2018～2019年度に無期転換ルールによる無期転換を申し込む権利が生じ、その権利を行使した人の割合は27.8%、無期転換を申し込む権利を行使せず継続して雇用されている人の割合は65.5%でした。また、無期転換を申し込む権利を行使した人の割合を事業所の規模別にみると、1,000人以上の事業所が39.9%、300～999人の事業所が22.2%、100～299人の事業所が22.3%、30～99人の事業所が17.1%、5～29人の事業所が8.6%となりました。従業員数が多い事業所になるほど、無期転換の権利を行使する割合が高くなっています。

◆無期転換を希望しない理由は？

一方、有期契約労働者に対する調査では、無期転換の希望の有無について「希望する」と回答した人の割合が18.9%、「希望しない(有期労働契約を継続したい)」が22.6%、「わからない」が53.6%でした。無期転換を希望する理由は、「雇用不安がなくなるから」が最も高く、「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」などが続いています。また、希望しない理由は、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」が最も高く、次いで「現状に不満はないから」、「契約期間だけでなくても意味がないから」となっています。

◆4割が「無期転換ルール」を知らない

有期契約労働者が労働契約法における無期転換ルールに関して知っている内容(複数回答)について、問われた内容のどれか1つでも知っている人の割合は38.5%でした。知っている内容については、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される」と回答した人は68.9%と最も高く、次いで「契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない」が51.9%、「無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始(更新)された、有期労働契約である」が46.0%でした。一方、「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」と回答した人は17.8%、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」が39.9%と、4割の人が制度そのものを知らないこ

とがわかりました。

無期転換ルールが新設されて8年経ちますが、制度について十分に認知されているとは言えないのが現状です。厚生労働省では3月から、無期転換ルールの見直しをテーマとする検討会が始まり、議論を重ねています。有期契約労働者と企業がお互いにルールの内容を理解し、ルールが適切に運用されることが望まれます。

【参考】厚生労働省「令和2年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/172-2a-3.pdf>

同「令和3年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/172-3a-3.pdf>

「小学校休業等対応助成金・支援金」が再開されます

感染症対策においてワクチン接種が進んではいるものの、未だ感染拡大の勢いは止まらず、最近では若年層(10代)におけるクラスター発生も耳にするようになってきました。そのような傾向もあり、令和2年度に実施されていた「小学校休業等対応助成金・支援金」制度が再開される予定です。

◆「小学校休業等対応助成金・支援金」制度の対象

【支給対象者】

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く。)を取得させた事業主
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者

【対象となる子ども】

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等(*)に通う子ども
 - * 小学校等：小学校、義務教育学校の前期

課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

- ② 下記 i) ~ iii) のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども

- i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
- iii) 医療的ケアが日常的に必要な子どもまたは新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

【対象となる休暇期間】

令和3年8月1日以降 12月31日までに取得した休暇

- * 令和3年7月31日までに取得した休暇については、「両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」の対象。

◆労働者からの申請

事業主が休業させたとする扱いに同意することを条件に、労働者が直接申請することも可能となる予定です(令和2年度と同じ)。

【厚生労働省「小学校休業等に伴う保護者の休暇取得支援について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20912.html

雇用保険の高年齢被保険者の特例とは？

雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第14号)により、高年齢被保険者の特例に関する規定が令和4年1月1日から施行されます。それに伴い、令和3年7月21日に、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(令和3年厚生労働省令第125号)」が公布されました。以下で、高年齢被保険者の特例の概要について紹介いたします。

◆現行制度

雇用保険法(昭和49年法律第116号)6条1項

1号において「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」については、雇用保険法の適用除外となっています(1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用)。複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断、労働時間は合算しません。

◆高年齢被保険者の特例とは

令和4年1月1日より、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して、「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として雇用保険が適用されることとなります。

◆制度の対象者(高年齢被保険者)となるための要件

要件は次のとおりです(雇用保険法37条の5第1項各号)。

- ① 2つ以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
- ② 上記①のそれぞれ1つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
- ③ 上記①のうち2つの事業主の適用事業(申出を行う労働者の1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る)における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上

◆高年齢被保険者の特例の申出

高年齢被保険者の特例の申出は、当該申出を行う者の氏名、性別、住所または居所および生年月日、当該申出に係る事業所の名称および所在地、当該申出に係る適用事業における1週間の所定労働時間などを記載した届書に労働契約に係る契約書、労働者名簿、賃金台帳等を添えて、管轄公共職業安定所の長に提出することによって行うものとされています。

公共職業安定所は申出の内容を確認し、本人および各事業所に通知します。なお、資格取得の場合は申出の日に被保険者の資格を取得します。

◆事業主の留意点

事業主は、高年齢被保険者の特例の申出を行う者から当該申出を行うために必要な証明を求められたときは、速やかに証明しなければなりません。また、事業主は、労働者が申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

育児休業取得率(令和2年度雇用均等基本調査)と法改正の動向

◆育児休業者割合

① 女性

在職中に出産した女性のうち、令和2年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は81.6%と、前回調査(令和元年度83.0%)より1.4ポイント低下しました。また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は62.5%で、前回調査(同77.5%)より15ポイント低下しました。

② 男性

配偶者が出産した男性のうち、令和2年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は12.65%と、前回調査(令和元年度7.48%)より5.17ポイント上昇し、過去最高を記録しました。このうち、育休期間が5日未満の取得者の割合は28.33%でした。また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は11.81%で、前回調査(同3.07%)より8.74ポイント上昇しました。今回、男性の育児休業取得率は過去最高となりましたが、政府が掲げていた2020年までに13%にするという目標には届きませんでした。

◆育児・介護休業法の改正

去る6月に成立した改正育児・介護休業法では、出生後8週以内に最長4週間取れる「出生時育児休業」が、男性の育児休業取得率を上げるものとして注目されてい

ます。同法は段階的に施行されますが、ここでは直近の令和4年4月1日施行の改正点を紹介します。

① 有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和

「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が削除され、有期雇用労働者は育児・介護休業を取得しやすくなります。

② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

事業主は、妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければなりません。

③ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備、その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置のいずれかの措置を講じなければなりません。

【参考】厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html>

同「改正育児・介護休業法の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf>

10月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11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]

11月1日

○ 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]

○ 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]

○ 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]

○ 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]

○ 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]

当事務所よりひと言

改訂育児介護休業等法が国会で可決・成立し、6月9日に公布されました。令和4年4月1日施行開始が決定している内容は、本通信に記載しております。

しかし実務上多くの方が利用することが想定されるのは、「育児休業の分割取得」と「出生時育児休業の創設」です。これらは公布日から、1年6か月を超えない範囲で政令が定める日から施行開始となっており、本通信発行時には施行開始日が確定しておりません。

なお改訂法を適正に運用する為には、育児介護休業等規程の改訂が必須と思われます。当事務所では改定案を提案いたします。

お気軽にご相談下さい。(高野 裕之)