

新年号



労務管理ニュース

NO 202101

社会保険労務士法人 アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

新年明けましておめでとうございます

本年も変わらぬ ご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。

Beyond CORONA 令和3年の展望

令和2年はコロナで始まりコロナで終わった1年でした。地球規模での影響は、経済だけでなく教育、医療、働き方など身近な

行事・生活習慣まで

大きく変化しました。

経済では外出自粛や

営業休止が広がり、

個人消費が大きく下回ってGDPもリーマンショック後の落ち込みを上回る記録的な減少となりました。雇用情勢もコロナ禍で7万人以上の雇用者が解雇、雇止めとなりましたが、飲食業、宿泊観光業だけでなく関連の製造業も目立って多く、この地方にとっても懸念されるどころです。

労務関連では、「同一労働同一賃金」に関する最高裁判決があり、賞与・退職金や各種手当について正社員と非正規社員との格差について不合理か否か問題点が浮かび上がりました。

一方、働き方自体も大きく変わり、リモートワークや在宅勤務、原則禁止していた兼業を認める企業も増加するなど多様な働き方が進んできました。



本年も暫くコロナ禍が続くと予想され、ワクチン等が供給開始されても急激な回復が望めるわけではないようです。コロナ禍で遅れたものを取り戻すのではなく新しい時代に即したチャレンジの年となるかと思えます。



令和3年 雇用関連の法改正について

1月 育児介護休業法改正

(時間単位で取得可能に)

1月および4月 労働者派遣法改正

(雇入れ時の説明義務など)

4月 改正パート・有期雇用労働者法

(中小企業も対象になり全面施行)

4月 改正高年齢雇用安定法

(70歳までの雇用努力義務)

当事務所の取組みについて

本年も法改正、助成金情報の他に、働き方への改革に取り組まれる企業への情報提供、提案などをきめ細かく支援させていただきます。また、昨年実施できなかった研修事業につきましても下記の通り予定しています。

4月 新入社員教育2日間

7月 人事労務担当者研修

春秋 労務懇談会10回程度

SDGsの取組みについて

SDGsは、2015年国連本部において、持続可能な世界を実現するために採択された「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals)のことです。

この開発目標は、「誰一人取り残さない」という人権を主眼に、経済・社会・環境を総合的に捉え、2030年を期限として、極度の貧困の解消、増大する世界人口を支える食料の維持、限りある資源の枯渇の防止、極端に変化する気候変動の防止等を目指した世界的な目標です。

SDGsが設定する17のゴール

- 1 貧困をなくそう
- 2 飢餓をゼロに
- 3 すべての人に健康と福祉を
- 4 質の高い教育をみんなに
- 5 ジェンダー平等を実現しよう
- 6 安全な水とトイレを世界中に
- 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
- 8 働きがいも経済成長も
- 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
- 10 人や国の不平等をなくそう
- 11 住み続けられるまちづくりを
- 12 つくる責任つかう責任
- 13 気候変動に具体的な対策を
- 14 海の豊かさを守ろう
- 15 陸の豊かさも守ろう
- 16 平和と公正をすべての人に
- 17 パートナリーシップで目標を達成しよう



この17のゴールの中で、各企業がいくつかのゴールを選択し、それを経営戦略に取り入れた事業展開を継続的に行っていくことが求められています。またSDGsの達

成に向けた取組みは、企業のみならず幅広い分野や地域で展開されることが重要です。

私たち一人ひとりが、関心のあ
る分野、関係性の
ある分野を見つけ、
「自分に何ができ
るのか」を考えて
取り組んでいくこ



とが重要であるかと思います。



全国社会保険労務士会連合会でも人の心に寄り添い、持続可能な企業づくりをサポートする活動を通じて以下の2つの優先ゴールを選定しています。当事務所もこの取組みを推進して参ります。

目標3

あらゆる年齢の全ての人々に健康的な生活を確保し、福祉を増進する。

(今後社会保険適用拡大、年金制度改革等が進められ、この分野の周知等貢献が重要である)

目標8

すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する。

(現状同一労働同一賃金、労働生産性向上等の働き方改革支援を実践しており、今後「仕事の創出」「社会的保護の拡充」「社会対話の推進」「仕事における権利の保護」に貢献が重要である)

雇用関連ニュース

●雇用調整助成金等の特例措置を令和3年2月末まで延長（12月10日）——

厚生労働省は、昨年12月末に期限を迎える雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について令和3年2月末まで延長する方針を示しました。なお、今後については、休業者数、失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り特例措置等は段階的に縮減する方針です。



●労災保険率令和3年度改定見送りへ（12月10日）——

厚生労働省は、令和3年度から5年度までの労災保険率について、現行の率を据え置くことになりました。

また特別加入保険料や建設事業等の労務費率についても現行の料率に据え置きます。メリッ



トの増減はこれまで通り適用になります。

●後期高齢者医療2割負担、最大605万人対象に（12月10日）——

政府与党は、後期高齢者の医療の窓口負担を1割から2割に引き上げる対象範囲を『単身世帯で年収200万円以上』、実施時期を『令和4年10月から令和5年3月の間』とすることを決め、今後、全世代型社会保障検討会議の最終報告でとりまとめ、本年1月召集の通常国会で関連法案の成立を目指すこととしています。

次号2月号は休刊とさせて頂き、3月号を2月21日頃発刊、発送いたします。

メンタルヘルス 愛知銀行の取組み

労働安全衛生調査では、現在労働者50人に1人の割合でメンタル不調になっている調査結果があります。愛知銀行では、「従業員とその家族の心身こそが重要」との考えに基づいて次のような取組みを行っています。

1 本社に社内診療所を設け、医師、看護師等のほか臨床心理士を配置し、診療所には直接電話を設けて人事部を介さず直接相談ができるようなシステムの導入。支店長代理が労働安全衛生法上の衛生推進者となり職場全体の労務管理から個別メンバーのケアまできめ細かく行い、更に支店長も3ヶ月に1度面談を行い、1対1で部下の話を聞く時間を設けています。今後は「部下が働き甲斐を感じる環境を作ることが上司の責任である」との意識の醸成に更に力を注ぐ予定です。

2 疾病に関しては、まず重篤化しないよう早期受診、早期発見に努めています。定期健康診断の結果を診療所で産業医とともに1人1人の結果を分析し、リスクについて5段階の評価を行っています。緊急度に応じてレターや電話などで個別にフォローしており、再受診率が高まっています。

3 治療が必要になった場合、本人の主治医の治療方針を尊重しながら、診療所でも継続的に支援する体制作りの確立。

今後職場の規模等によって違いはありますが、愛知銀行のようにできるだけ従業員の状況に応じて、また感情に配慮しながら、柔軟に対応することが求められてくると思います。

