

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

# ねっ とWORK

2021.Aug./Vol.65

## Contents

### 特集 1

#### 2022年4月施行 改正育児・介護休業法

2021年6月9日に改正育児・介護休業法が公布され、6月号では出産時育児休業制度（2022年10月施行予定）について解説を行いました。今回は、2022年4月に施行が確定している内容をご紹介します。

### 特集 2

#### 令和3年は最低賃金額過去最大の引き上げ予定！

令和3年7月、今年度の最低賃金改定の目安が公表されました。今年度の最低賃金の引き上げ額は、昭和53年度に目安制度が始まって以降、過去最高額の1時間あたり28円を目安に引き上げるように厚生労働大臣への答申が、中央最低賃金審議会より行われました。今後、この答申を参考にしつつ、各地方最低賃金審議会が9月上旬ごろまでに地域別最低賃金を決定していくことが見込まれます。

### 連載

#### 北村先生に聞いてみよう「週休3日制度をニュースで聞いたのですが当社でも導入できますか？」

今年の政府方針で「選択的週休3日制」が取り上げられ話題になりました。現状でも変形労働制を活用すれば導入はできますが、減った出勤日の労働時間の割り振りをどうするかや減少した労働時間にノーワークノーペイを純粋に適用するのかといった点でユニクロやみずほ銀行、リクルート、日本マイクロソフトといった企業が様々な取り組みをしています。

# 解説 2022年4月施行 改正育児・介護休業法



2021年6月9日に改正育児・介護休業法が公布され、6月号では出産時育児休業制度（2022年10月施行予定）について解説を行いました。今回は、2022年4月に施行が確定している内容をご紹介します。

## 1. 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が廃止されました。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なります。

事前に準備が必要なことは？>

育児休業の対象を、明確にするため雇用期間や労使協定の確認が必要となります。

## 2. 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

具体的には研修、相談窓口設置等の複数の選択肢からいずれかを選択する形式となります。

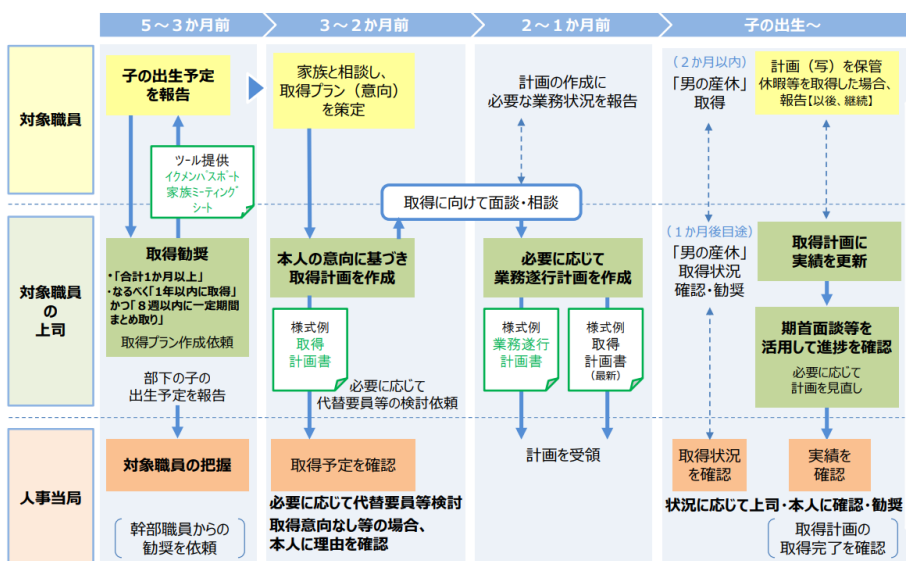
事前に準備が必要なことは？> 研修の準備、相談窓口担当者の教育が必要となります。

## 3. 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付け

労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を義務づけています。周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択する予定となっています。

事前に準備が必要なことは？> 周知資料、確認フローの構築が必要となります。

国家公務員の男性育児取得に向けたフローイメージの一例  
 「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針より」



今回の改正項目は2021年の10月の改正予定の事項（出生時育児休業の新設、育児休業の夫婦各2回の分割取得可能）により育児休業を取得する社員の方への社内制度整備を企業の施す内容になっていると考えられます。

法改正事項に最低限対応するだけでなく、積極的に育児休業の社内フローを整える（左図参考）ことでワークライフバランスの向上をはかり従業員の満足度向上をはかりましょう。

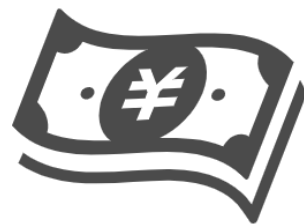
厚生労働省関連の下記HPでは、研修の参考資料や動画、面談の資料等がアップロードされています。参考にご覧ください。男性の育児休業促進>> <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>  
 ハラスメント対策>> <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

# 令和3年は最低賃金額 過去最大の引き上げ予定！

特集  
2

令和3年7月、今年度の最低賃金改定の目安が公表されました。今年度の最低賃金の引き上げ額は、昭和53年度に目安制度が始まって以降、**過去最高額の1時間あたり28円**を目安に引き上げるように厚生労働大臣への答申が、中央最低賃金審議会より行われました。

今後、この答申を参考にしつつ、各地方最低賃金審議会で9月上旬ごろまでに地域別最低賃金を決定していくことが見込まれます。



## 最低賃金とは

最低賃金は地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があり、最低賃金法にそのルールが定められています。最低賃金を定める目的は大きく4つあり、①労働者の生活の安定、②労働力の質的向上、③事業の公正な競争の確保、④国民経済の健全な発展に寄与することとされています。最低賃金額は時間給によって定められ、事業主は従業員に最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。

## 今回過去最大の引き上げ予定となっているのは地域別最低賃金



今回の諮問により引き上げ対象として公表された「地域別最低賃金」は、各都道府県単位で定められ、職業の種類に関わらず、原則としてすべての労働者に適用されます。

過去最高額の引上げ額となった背景として、新型コロナウイルス感染症による社会経済情勢の悪化したことがあり、可処分所得の拡大と将来の安心を図ることによる経済の好循環、地域間格差の是正などがあげられています。

## 助成金との関連

### 雇用調整助成金

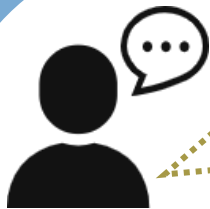
厚生労働省は、最低賃金を引き上げた中小企業に対し、雇用調整助成金の要件緩和措置を予定しております。具体的には、中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和3年10月～12月までの3ヶ月の休業については、休業規模要件を問わず支給する予定です。

### 業務改善助成金

業務改善助成金とは、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資など（機械設備、コンサルティングの導入や人材育成）を行った場合に、その費用の一部を助成するという制度です。

本助成金の変更点として、PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども生産性向上効果が認められる場合は助成対象となり、また同一年度内に2回まで申請できるようになりました。





週休3日制度をニュースで聞いたのですが当社でも導入できますか？

連載  
北村先生に  
聞いてみよう



今年の政府方針で「選択的週休3日制」が取り上げられ話題になりました。現状でも変形労働制を活用すれば導入はできますが、減った出勤日の労働時間の割り振りをどうするかや、減少した労働時間にノーワークノーペイを純粹に適用するのかといった点でユニクロやみずほ銀行、リクルート、日本マイクロソフトといった企業が様々な取り組みをしています。

今年の政府方針で「選択的週休3日制」が取り上げられ話題になりました。現状でも変形労働制を活用すれば導入はできますが、減った出勤日の労働時間の割り振りをどうするかや、減少した労働時間にノーワークノーペイを純粹に適用するのかといった点でユニクロやみずほ銀行、リクルート、日本マイクロソフトといった企業が様々な取り組みをしています。

先日、大規模な社会実験の結果が発表されました。アイスランドが2014年から2021年にわたって2回に分けて実施した実験で、国全体の労働者の1%が参加しました。内容は「賃金を減らさずに労働時間を40時間から35時間に減らす」というものです。当初、単なる労働時間の短縮は非生産的で、かえって労働時間を長くしてしまうという懸念がありました。

しかし、全体としては生産性や提供されるサービスの質の低下は見られませんでした。実際には、会議の時間を減らし、スケジュールを再編成し、部門間のコミュニケーションを改善することで効率的に働けたそうです。生産性が低いといわれる日本ですが、今後採用される週休3日制では、これまで通りの労働時間＝賃金（成果）というものさしが正解ではない場面が増えるかもしれません。

## Hot Topic

### 雇用調整助成金の特例措置等が 12月末まで延長

新型コロナウイルスに係る雇用調整助成金の特例措置が、12月末まで延長されることが発表されました。2021年度の最低賃金の引き上げが10月に見込まれており、企業の軽減負担を図る狙いとなっています。

10月からは、最低賃金を引き上げた中小企業における雇用調整助成金等の休業規模要件が緩和されることとなっています。

詳細は厚生労働省のHPを参照、あるいはMRパートナーズにご相談ください。

## 編集後記

8月。世間はオリンピックで盛り上がっていましたが、みなさんはオリンピック期間中どのように過ごされましたか？MRでは休憩時間にみんなの中継を見て、選手から勇気と感動をもらいました。まだまだ暑い日が続きますが、私たちもお客様に感動をお届けできるよう、邁進してまいります。

