

株式会社ルミエールコンサルティング

# News letter



2021年9月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

## contents

- ◆年休の取得義務化と時季指定にまつわる相談事例
- ◆雇用保険手続きで一部省略できる免許証・通帳等の写しの添付
- ◆2022年10月から始まるパートタイマーへの社会保険適用拡大
- ◆従業員に注意を促したい育児休業給付金の支給対象期間の延長

# 年休の取得義務化と 時季指定にまつわる相談事例

2019年4月から年次有給休暇（以下、「年休」という）の取得が義務化され、会社は年10日以上  
の年休が付与される従業員について、年5日の年休の時季を指定することにより確実に取得させ  
ることが求められるようになりました（従業員が自ら取得した年休は時季指定する5日から控除  
可能）。ここでは、年休の取得義務化と取得時季の指定について、よくある相談を事例形式にて  
確認しておきます。

## 1. よくある相談事例

### ①時季の指定と実際の取得

Q. 年5日の年休の時季指定をしたが、年5日以上取得できない従業員がいた場合、法違反に問われますか。

A. 会社の時季指定による年休の付与は、会社が5日分の年休の時季を指定しただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に5日取得させていなければ法違反として取り扱われます。

労働基準監督署から是正に向けての指導を受けるほか、場合によっては、罰則の適用を受けて処罰される可能性もあるため、確実に年5日は取得させることができるよう、チェック体制を確立することが求められます。

### ②年の途中で退職する従業員

Q. 基準日からの1年間に休業期間がある従業員や、途中で退職する従業員についても、年5日の年休を取得させる必要がありますか。

A. Qにあるような従業員についても、年5日の年休を取得させる必要があります。ただし、基準

日から1年間継続して休業している場合や、基準日から5日以内に退職する場合など、会社の義務の履行が不可能な場合についてまで法違反を問うものではありません。

### ③時季指定する年休の単位

Q. 会社が年休の時季指定をする場合に、半日単位での年休としてもよいですか。

A. 時季指定に当たって、従業員の意見を聞いた際に、半日単位での年休の取得の希望があった場合には、半日単位で取得することとしても差し支えありません。なお、時間単位で取得した年休は、時季指定する5日から控除できず、時季指定もできません。

## 2. 時季指定を行う場合の 注意点

年休の取得時季を指定する場合、従業員数10人以上の事業場では根拠となる条文を、就業規則に定める必要があります。少なくとも時季指定の対象となる従業員の範囲、時季指定の方法の2点は記載が必要になります。

年休が付与される基準日に合わせて時季指定をすることや、1年の途中で取得した日数を確認して従業員に自らの取得を促したりすることで、年の終わりに取得が進んでいないというような事態を避けることができます。年の終わりに慌てることのないように、計画的に年休の取得を進めていきましょう。

# 雇用保険手続きで一部省略できる 免許証・通帳等の写しの添付

社会保険や雇用保険の手続き等では、各種証明書類等の添付が求められるものがあります。今回、雇用保険の手続きにおいて、運転免許証や通帳等の写し等の添付が一部で省略となりました。その内容を確認しておきましょう。

## 1. 運転免許証等の 写しの省略

高年齢雇用継続給付金の申請をする際は、支給対象者が60歳以上65歳未満の被保険者であることを確認するため、運転免許証や住民票の写し等の被保険者の年齢を確認する書類の添付が求められていました。

この取扱いについて、マイナンバーを届け出ている被保険者については、ハローワークで年齢の確認ができるため、2021年8月1日以降、添付が不要となりました。

対象となる申請書は、「高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続支給申請書」です。

なお、マイナンバーの届出については、番号法(行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律)および雇用保険法において義務となっています。

## 2. 通帳等の写しの省略

育児休業給付金、介護休業給付金、高年齢雇用継続給付金は、被保険者自身の銀行口座に振込まれることから、最初の支給申請に当たり、通帳やキャッシュカードの写し等(払渡希望金融機関確認書類)を添付することになっています。

この取扱いについて、2021年8月1日以降、電子申請によって申請をするときには、原則として添付が不要となりました。手書きで申請書を作成する場合は、引続き添付する必要があります。

対象となる申請書は、「育児休業給付金受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書」、「介護休業給付金支給申請書」、「高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続支給申請書」です。



添付が不要となることで、従業員や手続きの担当者の手間は減りますが、申請書に記載する内容について、より一層、正確な内容が記載されているかを確認する必要があります。また、すべての添付書類が不要になるわけではありませんので、従業員から提出していただくべき書類を整理しておきましょう。

# 2022年10月から始まる パートタイマーへの社会保険適用拡大

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

今後、社会保険に加入すべきパートさんの基準が変更になると聞きました。当社も対象になるのか気になっています。



社労士

社会保険は正社員のほか、一定の要件を満たしたパートタイマー等（短時間労働者）も加入することになっていますが、2022年10月以降、この加入すべき基準が変更になります（社会保険の適用拡大）。現時点の短時間労働者の加入要件を確認すると、①週の所定労働時間が20時間以上あること、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が88,000円以上であること、④学生でないこと、⑤従業員数が501人以上の事業所（特定適用事業所）であること、の5点があります。



当社は従業員数が少ないので、正社員の労働日数・労働時間数の4分の3という従来からの基準で判断しているのですね。



はい、そうです。今後、この⑤の基準が、2022年10月から従業員数101人以上、2024年10月から従業員数51人以上の事業所へと拡大されます。該当する事業所であるかを判断する際の従業員数は、厚生年金保険の被保険者数を用います。



当社の厚生年金保険の被保険者数は約110人であるため、この状況が継続すれば2022年10月から該当しますね。



そうですね。パートタイマーの中には、健康保険の被扶養者（国民年金の第三号被保険者）として勤務を希望する人も多くいるかと思います。社会保険の適用拡大により被保険者となる方を把握し、その方たちに早めに、社会保険に加入することになる旨の説明が必要となります。



なるほど。なるべく早めに対応します。



なお、冒頭で説明した②「雇用期間が1年以上見込まれること」についても、2022年10月から「雇用期間が2ヶ月を超えて見込まれること」に変更されます。



承知しました。当社では影響は少ないかと思いますが、今後対象者が出てくるかもしれませんので、気を付けておきます。



社会保険の適用拡大は、パートタイマーだけでなく会社としても社会保険料の負担が大きくなります。厚生労働省は「社会保険適用拡大特設サイト」で社会保険加入に関する説明資料を公開し、また、社会保険料の負担額のシミュレーションができるようにしています。これらもぜひ活用してください。

## ONE POINT

- ① 特定適用事業所の要件が、2022年10月から従業員数101人以上、2024年10月から従業員数51人以上の事業所へと変更される。
- ② 社会保険の適用拡大に向けて、新たに被保険者となるパートタイマーへの説明等の準備を進めておくことよ。



# 従業員に注意を促したい育児休業給付金の支給対象期間の延長

従業員は会社に申し出ること、原則として子どもが1歳に達するまで育児休業を取得することができます。また、保育所等へ入所できない等の一定の理由があるときには、最長、子どもが2歳に達するまで育児休業を延長することができます。今回は育児休業を延長する際に、支給対象期間が延長となる育児休業給付金の注意点について確認します。

## 1. 育児休業給付の概要

雇用保険の被保険者である従業員が育児休業を取得し、一定の支給要件を満たしたときには、育児休業開始前の給与額に応じた育児休業給付金が従業員に支給されます。

この育児休業給付金は、育児休業を延長した際も一定の要件を満たしていれば、支給対象期間が延長され、引続き支給されることになっています。

## 2. 延長時の2つの要件

育児休業を延長する理由の大多数は、子どもが1歳に達するときに保育所等に入所できないというものです。

この際、育児休業給付金の支給対象期間が延長となるものは、「職場に復帰するために保育所等の入所を希望し申込みをしたものの、子どもが1歳に達する日の翌日（誕生日）に保育所等に入所できない場合」に限定されています。具体的には、次の2つが要件となります。

- ① 市区町村で保育所等の入所申込みを行っている
- ② 入所申込み時の入所希望日が1歳の誕生日以前となっている

育児休業給付金の支給対象期間について延長の申請を行うときは、これらを証明する書類の添付が必要となります。待機児童が多い地域等では、入所申込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、実際の申込みを行わないような事例もありますが、問合せをするだけでは支給対象期間延長の対象にはなりません。

また、入所申込みの際に、入所希望日を1歳の誕生日の翌日以降とした場合は、原則として支給対象期間の延長はできません（申込みの時点で誕生日までの入所が締め切られていた場合等の例外的な取扱いあり）。

なお、1歳6ヶ月から2歳までの育児休業を延長する場合の支給対象期間の延長にかかる要件の確認も同様に行われます。

厚生労働省は支給対象期間の延長が認められない事例を示したリーフレットを公開し、手続きに誤解のないよう注意喚起をしています。本来、子どもを保育所等に預けて育児休業から復帰するかは、従業員個人の選択にはなりますが、育児休業は延長するものの、育児休業給付金の支給対象期間の延長が認められないというような事態とならないように、従業員にしかるべき手続きを促すとよいでしょう。

# 2021年の賃金改定状況

今年7月に厚生労働省から、最低賃金改定の参考資料として、令和3年賃金改定状況調査結果\*が発表されました。ここではこの結果から、今年の賃金改定状況をみていきます。

## 賃上げ実施は40%以下

上記調査結果から、業種別の賃金改定状況をまとめると表1のとおりです。

2021年1～6月に賃金引上げを実施した事業所割合（以下、賃上げ実施割合）は全体（産業計）で36.3%、2020年から4.9ポイント減少しました。賃金引下げを実施した事業所割合は、2020年と同じ1.5%です。7月以降も賃金改定を実施しない事業所割合は、2020年から6.7ポイント増加の48.8%でした。7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所割合は、13.5%となりました。

業種別の2021年の賃上げ実施割合では、最も高いのは学術研究、専門・技術サービス業の43.2%です。その他は30%台の業種が多い状況です。なお、製造業以外は2020年より賃上げ実施割合が減少しました。7月以降も賃金改定を実施しない割合では、宿泊業、飲食サービス業と生活関連サービス業、娯楽業が60%を超えました。

【表1】業種別賃金改定実施状況 (%)

	1～6月に賃金引上げを実施した事業所		1～6月に賃金引下げを実施した事業所		7月以降も賃金改定を実施しない事業所		7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	
	2020年	2021年	2020年	2021年	2020年	2021年	2020年	2021年
産業計	41.2	36.3	1.5	1.5	42.1	48.8	15.1	13.5
製造業	32.3	33.3	2.1	0.7	53.3	51.8	12.4	14.2
卸売業、小売業	48.1	38.8	1.5	1.2	32.6	44.6	17.7	15.4
学術研究、専門・技術サービス業	46.2	43.2	1.6	1.9	45.5	43.8	6.8	11.1
宿泊業、飲食サービス業	28.3	23.8	1.1	1.6	55.6	61.6	14.9	12.9
生活関連サービス業、娯楽業	30.7	19.7	0.9	4.2	46.4	61.7	22.0	14.3
サービス業(他に分類されないもの)	41.6	33.3	1.5	1.3	43.7	53.3	13.1	12.1

厚生労働省「令和3年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和3年賃金改定状況調査結果」

令和3年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第2回）の資料として公表された、一定の基準で抽出した全国の30人未満の15,641事業所を対象にした調査（回収率は31.9%）です。表のデータは四捨五入の関係で合計が100にならない場合があります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_19605.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19605.html)

## 平均賃金改定率は3%

賃金引上げ実施事業所の平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。

【表2】賃金引上げ実施事業所の平均賃金改定率（%、ポイント）

	2020年	2021年	増減
産業計	2.8	3.0	0.2
製造業	3.0	3.1	0.1
卸売業、小売業	2.5	2.7	0.2
学術研究、専門・技術サービス業	3.7	4.4	0.7
宿泊業、飲食サービス業	3.4	2.8	-0.6
生活関連サービス業、娯楽業	3.0	2.5	-0.5
サービス業(他に分類されないもの)	3.0	3.1	0.1

厚生労働省「令和3年賃金改定状況調査結果」より作成

産業計は3.0%で2020年より0.2ポイント増加しました。業種別では学術研究、専門・技術サービス業の4.4%が最も高くなりました。

2021年は全体の約50%が賃金改定を実施せず、賃上げ実施割合も低下するなど、新型コロナウイルスの影響が賃金改定にもあらわれています。

# 【お仕事備忘録】 WORK REMINDER

9月は台風などの発生が増える時期です。防災や安全対策の見直しを図り、万が一に備えておくことも大切です。

## 01 社会保険料 定時決定結果の反映 (9月より)



7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分(10月末納付)からです。従業員の給与からの社会保険料控除(翌月控除、当月控除)については各々の取扱いをご確認ください。

## 02 地域別最低賃金の改定額の公示



10月1日以降に発効される2021年度の地域別最低賃金が公示されます。都道府県ごとに改定額と発効年月日が異なるため、確認の上、自社の従業員について最低賃金を下回る設定になっていないかを調べるようにしましょう。

## 03 障害者雇用支援月間



9月は障害者雇用支援月間です。現在、民間企業における障害者の法定雇用率は2.3%となっていますが、法定雇用率を満たしていない企業では、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

## 04 防災や安全対策の見直し



### 【防災対策】

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

- 大雨で雨もりがしてしまうかも！

施設や工場等、適宜点検・修理依頼をしましょう。

- 万が一が起きてしまう前に！

ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。

・非常時用の医薬品等の準備や使用期限等の見直し

・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理

避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

### 【交通安全運動】

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取組みも進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、一部の地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。

業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。

台風シーズンです。防災や安全対策の見直しを図るとともに、納期遅れ等のトラブルに備えた整備（取引先への連絡手段、代替手段など）もしておきましょう。

日	曜日	六曜	項目
1	水	先勝	
2	木	友引	
3	金	先負	
4	土	仏滅	
5	日	大安	
6	月	赤口	
7	火	友引	白露
8	水	先負	
9	木	仏滅	
10	金	大安	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（8月分）
11	土	赤口	
12	日	先勝	
13	月	友引	
14	火	先負	
15	水	仏滅	
16	木	大安	※新卒高校生の採用選考・内定開始
17	金	赤口	
18	土	先勝	
19	日	友引	
20	月	先負	敬老の日
21	火	仏滅	●秋の全国交通安全運動（～30日まで）
22	水	大安	
23	木	赤口	秋分 秋分の日
24	金	先勝	
25	土	友引	
26	日	先負	
27	月	仏滅	
28	火	大安	
29	水	赤口	
30	木	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払い（8月分）