



Japan Ready-made Meal Association

人事労務情報

2021
4

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
法改正情報①	1
労務管理情報	2
注目！！	3
法改正情報②	4
ちょっと疑問？	5
相談室	6
topic	8

法改正情報①

健康保険法等の改正法案、傷病手当金や育休の保険料免除の見直し等

令和3年の通常国会に提出されている「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案」は、現役世代への給付が少なく、給付は高齢者中心、負担は現役世代中心というこれまでの社会保障の構造を見直し、全ての世代で広く安心を支えていく「全世代対応型の社会保障制度」を構築するための改正案ということです。このなかから、企業に関わる主要な改正事項を取り上げます。

傷病手当金の改正は、長期間の療養のために休暇を取りながら働く場合を想定し、より柔軟な所得保障を図ります。

任意継続被保険者制度の見直しは、健康保険組合の実状に応じて、退職前に高額な給与収入がある者に対し、退職前と同等の応能負担を求めることを可能とする改正です。

育児休業期間中の社会保険料免除は、月末時点で育休を取得している場合に当月の保険料が免除される仕組みであることから、短期間の育休では月末をまたぐか否かで免除されるかどうかが決まっていました。こうした不公平を解消し、月内に2週間以上取得した場合も免除対象に加えます。なお、この改正内容は、実務上、男性の育児休業取得促進等に係る育児休業制度（出生時育児休業）の創設（育児介

護休業法の改正）[人事労務情報2021年2月号p.8参考]と関係しながら取り扱うことになるので、特に動向に注目です。

企業に関わる主な改正事項

- **傷病手当金の支給期間の通算化（R4.1.1～予定）**
 - ・ 「支給開始日から起算して1年6か月を超えない期間」とされる支給期間について、通算して1年6か月までとする。
- **任意継続被保険者制度の見直し（R4.1.1～予定）**
 - ・ 被保険者の任意脱退を認めるほか、保険料の算定基礎を健康保険組合の規約により「従前の標準報酬月額」と規定できる。
- **育児休業中の保険料免除要件の見直し（R4.10.1～予定）**
 - ・ 育休開始日の属する月について、その月の末日が育休期間中であることに加えて、その月中に2週間以上育休を取得した場合にも保険料を免除する。
 - ・ 賞与の保険料免除は1か月超の育休取得者に限定する。

労務管理情報

障害者雇用と、精神障害者の就労の状況について

障害者の雇用状況は着実に進展し、令和2年の雇用状況の集計によると、民間企業（45.5人以上規模の企業：法定雇用率2.2%）に雇用されている障害者の数は、17年連続で過去最高を更新しています。なお、令和3年3月から、障害者の法定雇用率が引上げられ、民間企業の場合はこれまでの2.2%から**2.3%**となりました。これに伴い、従業員が43.5人以上の事業主は、1人以上の障害者を雇用する義務があります。

1. 障害者雇用の状況

2月に厚生労働省は、令和2年の「障害者雇用状況」の集計結果を公表しました。これは、障害者雇用促進法に基づき、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求め、それを集計したものです。これによると、民間企業の雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しています。

(1) 雇用されている障害者の数

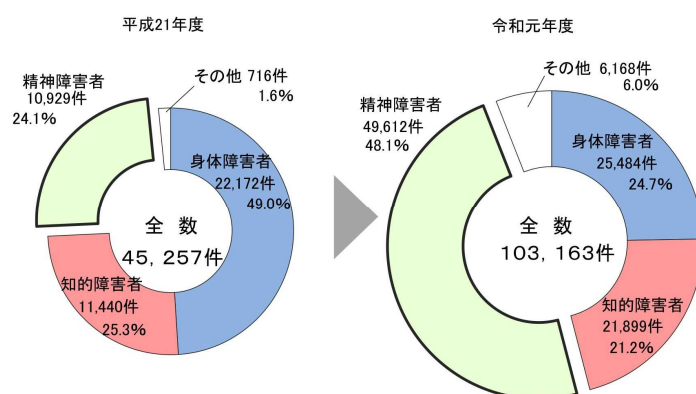
民間企業（45.5人以上規模の企業：法定雇用率2.2%）に雇用されている障害者の数は578,292.0人で、前年より17,683.5人増加（前年比3.2%増）し、17年連続で過去最高となりました。障害種別の雇用状況は次のとおりで、いずれも前年より増加しています。

- ・身体障害者：356,069.0人で、対前年比0.5%増加
- ・知的障害者：134,207.0人で、対前年比4.5%増加
- ・精神障害者：88,016.0人で、対前年比12.7%増加

(2) 実雇用率と法定雇用率の達成状況

実雇用率は2.15%（前年は2.11%）で、9年連続で過去最高となりました。これにより、法定雇用率を達成した企業の割合は、対前年比0.6ポイント上昇の48.6%となりました。

ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）



このように、精神障害者の就職件数はこの10年で5倍近くになり、令和元年度にはハローワークでの就職件数の48.1%を占めるまでになっています。

(2) 平成30年4月、雇用義務対象に精神障害者を追加

改正前の障害者雇用促進法において障害者雇用義務の対象は、身体障害者と知的障害者のみでした。改正により、平成30年4月1日から雇用義務の対象に精神障害者が加わり、また法定雇用率が上げられました（民間企業：2.0%から2.2%）。また、精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者（※）の算定については、次の特例措置が設けられました。

※ 短時間労働者・・・1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方のこと

★ 精神障害者である短時間労働者のカウント特例

精神障害者である短時間労働者で、

- ① 新規雇入れから3年以内の方、または、精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
- ② 令和5年3月31日までに、雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

雇用率算定方法

〔対象者1人につき〕 0.5 → 1

2. 精神障害者の雇用状況

(1) 就職件数の大幅増加

障害者雇用が進んでいる大きな理由は、精神障害者の雇用が伸びているからです。このことは、障害種別でみた平成21年度と令和元年度の就職件数を示す右上の表でも顕著に表れています。

(3) 精神障害者である短時間労働者のカウント特例

① 短時間労働者のカウント特例が設けられた背景

前掲(2)の赤枠内で示した精神障害者である短時間労働者のカウント特例が設けられた背景として、精神障害者の職場定着率が、身体障害者や知的障害者に比べて低いということがあります(右:参考1)。また、精神障害者の職場定着率を週の労働時間別に見ると、週20～30時間未満の短時間で雇用された場合には、他の労働時間区分で雇用された場合と比べ、定着率が高くなる傾向が示されていることがあります(右:参考2)。

② 短時間労働者のカウント特例の今後について

精神障害者である短時間労働者のカウント特例は、令和5年3月31日までに雇入れられることが要件のひとつになっています。厚生労働省は、精神障害者である短時間労働者の雇用状況や職場定着の状況、労働条件の変動状況等を把握することにより、令和5年4月以降の雇用率算定方法の取り扱いに関する企画立案に反映させるとし、検討をしています。障害者雇用義務がある会社は、この動向についても注目しておきましょう。

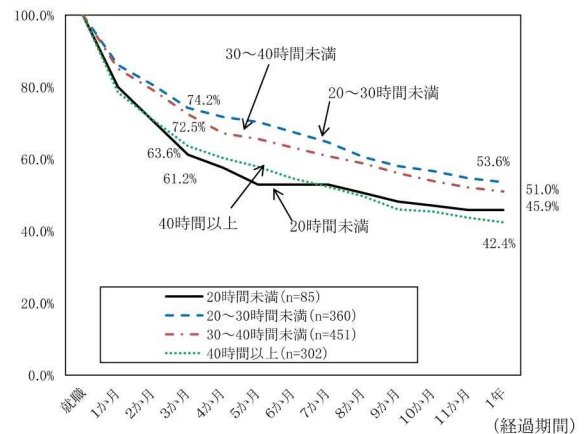
参考1 → 障害者の平均勤続年数

[障害者雇用実態調査結果報告書(平成30年度)]

- ・身体障害者: 10年2か月
- ・知的障害者: 7年5か月
- ・精神障害者: 3年2か月

参考2 → 精神障害者の週の労働時間別の職場定着率

[障害者の就業状況等に関する調査研究(平成29年)]



新規に求職申し込みを行った障害者を対象に行った調査によると、精神障害者の方は、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」といった仕組みや配慮があれば離職を防ぐことができたと考えています。精神障害者の定着にあたっては、不調時の対応がポイントになりそうです。



＝ 技能実習機構、「計画齟齬」多発により、管理団体へ通知を発出！！

外国人技能実習機構は、技能実習生が従事する作業内容が認定を受けた技能実習計画(以下「認定計画」)の実習実施予定表と異なる作業で実習が行われ、認定計画にしたがって技能実習を行わせていないと認められる事案【→ 計画齟齬(そご)】が多数発生していることから、監理団体向け、技能実習計画の作成指導と監査時における留意点を示した通知を出しました。

1. 技能実習計画の作成指導等に対する留意点

- ・技能実習計画における作業内容は、定められた要件を満たす必要があること
- ・技能実習制度の趣旨・目的を実習実施者に理解させること
- ・実習実施者が通常行っている作業内容を十分に把握すること
- ・技能実習生には、認定計画の実習実施予定表以外の作業をさせることはできないことを徹底すること

2. 監査等への留意点

- ・作業内容の確認は原則実地で実施し、実習実施者だけでなく、技能実習生との面談や受注状況、納品状況などから多角的に検証すること

3. 監査報告書への留意点

- ・監査報告書は、技能実習法、出入国管理法、労働関係法令にかかる違反の有無を記載すること。
- ・計画齟齬に該当する事案を把握した場合は、技能実習法違反として記載し、監理団体が実施した指導や、実習実施者の改善の取り組み等も報告する必要があること。
- ・監査で違反を把握したにもかかわらず、報告書に記載しない事例も確認されているため、記載内容と実際の監査結果が相違ないことについて組織的に確認すること。

法改正情報②

301人以上の大企業、4月から中途採用比率の公表義務化

近年、終身雇用にとらわれない働き方が浸透しつつあり、転職も珍しくありません。また、政府は、人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるように雇用制度改革を進めており、新卒一括採用中心の採用制度を見直し、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図ることが必要としています。これに伴い労働施策総合推進法が改正され、令和3年4月より大企業において正規雇用労働者の中途採用比率の情報公開が義務化されました。

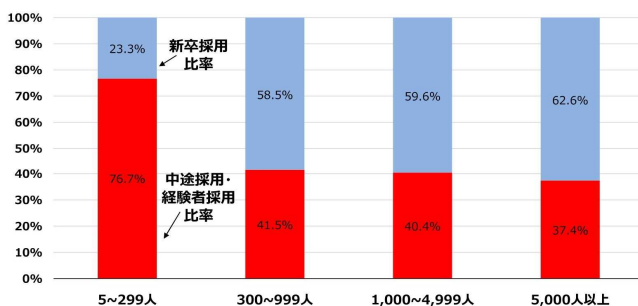
1. 中途採用の現状と、義務化の背景

(1) 中途採用の現状

企業には、経済活動の一環として行う契約締結の自由があり、自己の営業のためにどのような者をどのような条件で雇うかは、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由とされています(※)。そのため、中途採用は行わず、新卒の一括採用を中心とすることに問題はありません。一方、不足した人員の補充や業務の急拡大に対応するために経験者等の中途採用に積極的に取り組む会社もあります。実態としては、下表【新卒・中途採用者の比率】が示すように、従業員数が多くなるにつれて、新卒採用の比率が大きくなっています。

※ 男女雇用機会均等法で、原則として、性別による差別は禁止されています。

【新卒・中途採用者の比率(2017年度)】



- ・ 資料出所: 全世代型社会保障検討会議(第4回)の基礎資料
- ・ 採用者全体に占める新卒採用者・中途採用者数の割合。中途採用は2017年度の採用者、新卒採用は2018年卒者。

(2) 法改正の背景

人生100年時代を踏まえ職業生活の長期化が見込まれます。これまで培ってきた職務遂行能力や専門性を利用して、キャリアアップやキャリアチェンジを図りたいと考える労働者も増えるでしょう。そこで、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となるように、

中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことが必要となりました。ただ、現状としては、前掲(1)のように、従業員規模が大きい企業ほど中途採用比率が低いため、中途採用比率を促進する観点から、大企業に対し、中途採用比率の公表を求めることになりました。企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を「見える化」し、企業間比較を可能とすることで、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングの促進につながると考えています。

2. 中途採用比率の公表

(1) 具体的な内容

① 対象となる企業の範囲と、義務の内容

常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、各事業年度に1度「正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合」を公表することが義務化されました。

なお、「正規雇用労働者」とは、基本的には、「いわゆる正規型の労働者」を指し、社会通念に従い、その労働者の雇用形態、賃金体系等(たとえば、契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか等)を総合的に勘案して判断します。

② 中途採用とは・・・

「中途採用」とは、「新規学卒等採用者以外」の雇入れを指します。なお、雇用している非正規雇用労働者を、正規雇用労働者に転換した場合は、転換した事業年度における中途採用として取り扱います。一方、次のような場合は、中途採用として取り扱いません。

- ・ 高齢者雇用安定法上の継続雇用制度により、いわゆる「再雇用」された場合
- ・ グループ会社等から転籍や出向してきた場合

③ 公表の方法

おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、直近の3事業年度について、インターネットの利用その他の方法により、求職者が容易に閲覧できるようにします。初回の公表は、令和3年4月1日以後の最初の事業年度内に、2度目以降は、前回の公表からおおむね1年以内に、可能な限り速やかに公表を行うことになっています。

★「しょくばらぼ」とは・・・

職場改善に積極的な企業の残業時間や年次有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報を検索・比較できるWebサイトです。このサイトの独自情報項目として、「中途採用比率（直近3事業年度）」欄が追加されました。

☞ <【企業の皆様へ】独自情報項目「中途採用比率（直近3事業年度）」の追加>

<https://shokuba.mhlw.go.jp/110/20210226101714.html>

なお、常時雇用する労働者数が300人以下の企業についても、自主的な公表の検討が有用とされています。近年、雇用に関する情報の公開を義務化する流れは強まっており、令和4年4月から女性活躍推進法に基づく情報公表の義務が、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主まで拡大されます（現行は300人以上）。中途採用比率についても同様に企業規模が拡大となる流れも想定されます。このようなことを踏まえると300人以下の企業でも、自社の中途採用比率状況を一度、確認しておいてもよいかもしれません。

3. 「しょくばらぼ」の活用

公表の方法である「インターネットの利用やその他の方法」とは、原則として自社のホームページの利用等を指しますが、厚生労働省がインターネット上に開設する職場情報総合サイト「しょくばらぼ」も利用できます。

ちょっと疑問

就業規則と労働契約書の労働条件が異なる場合、どちらが優先？



Q

就業規則の定めと労働契約書で明示された労働条件が異なります。この場合、どちらの内容が優先されるのでしょうか？

A

この場合、原則、就業規則の内容が優先されます。ただし、労働契約書の内容が就業規則の基準を上回っている場合は、労働契約書が優先となります。分かりやすくいうと、従業員にとって有利なルールが労働契約では優先されます。労働契約書を作成する際は、今一度、就業規則を確認しましょう。

① 労働契約

会社が従業員を採用する際には、労働契約の締結が必要になります。労働契約は、従業員が会社に使用されて労働し、会社が労働の対価として賃金を支払うことについて、会社と従業員が合意することで成立します。この労働契約の締結に際し、会社は従業員に対して賃金、労働時間などの労働条件を明示しなければなりません。なお、労働条件のうち、次の項目については、書面の交付により明示します。

- ・ 労働契約の期間
- ・ 期間の定めがある契約を更新する場合の基準
- ・ 就業場所、仕事の内容
- ・ 始業・就業時刻、所定労働時間外の労働の有無、休憩時間、休日、休暇
- ・ 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切、支払時期に関する事
- ・ 退職に関する事（解雇の事由を含む）

② 労働契約と就業規則の関係

就業規則とは、職場内で守られるべき規律や共通の労働条件など職場での統一的なルールを定めたものです。労働契約において、労働条件を詳細に定めていない場合や就業規則を下回る労働条件を提示された場合は、会社が合理的な労働条件を定めた就業規則を従業員へ周知していれば、就業規則の法的効力が生じます。

③ 無効となる労働契約

労働契約法第12条では「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」と定めています。したがって、労働契約書などの書面において、明確に労働条件を定め、会社と従業員が合意していたとしても、就業規則よりも低い基準を定める部分は、就業規則に抵触することにより、その労働契約は無効となります。

相談室《人事労務管理》

残業時間の削減に伴い、固定時間外手当を見直したいのですが・・・



人事部長

当社の時間外労働は、だいぶ削減できました。要因としては、働き方改革への取組みで労働時間管理に注力してきたことですが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響も多少あります。今後は、産業用ロボットの導入を増やす計画ですので、さらに残業時間を減らすことができる見込みです。



社労士

残業が発生する原因の洗出しを行いながら生産性の向上を目指し、業務マニュアルを作成しながら業務フローを標準化させ、経営層をはじめ全社で時間外労働削減に向けての意識改革を行ってきた成果が出てきましたね。



人事部長

はい。難しい局面もありましたが、ここまで進められたことは様々な面でプラスになると考えています。これに関連し、給与における「固定残業手当の制度(★)」を見直すことを検討しています。以前は時間外労働が多く、給与計算業務の負担を軽くすることや、年間の収支予算を立てやすくすることを目的に導入したのですが、現状のままでは実態に合わなくなってきました。

★ 固定残業手当

実際に行った残業時間にかかわらず、あらかじめ定めた一定時間分の時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払う割増賃金のこと。法律上の定義はないため、みなし残業や定額残業といった名称で呼ばれることもあります。



社労士

導入時、判例をもとに次のことを踏まえて制度を構築し、運用をされてきたのですよね。

- ① 固定残業手当制度を採用することが労働契約の内容となっていること
… 就業規則（給与規程）や雇用契約書に明示するとともに、雇用契約締結時に説明をする
- ② 通常の労働時間に対する賃金と、固定残業分（割増賃金）が明確に区別されていること
… 給与明細で、固定残業手当と分かる支給項目とし、固定残業手当の金額が分かるように記載する
- ③ 設定した時間数を超過して働いた場合、差額分はきちんと支給する



人事部長

はい、その通りです。固定残業手当の設定時間や就業規則の整備、従業員への説明、給与明細への表記等、かなり慎重に対応してきました。当然、今回の見直しにあたっても、より慎重に進めなければならないと考えています。



社労士

そうですね。手当の見直しは、労働契約法上の不利益変更に抵触する可能性もありますので、会社側が一方的に進めることはできません。また、固定残業手当で設定された時間よりも実際の残業時間が少なかった場合は、見直しにより給与支給額が減るため、思わぬトラブルになることもありますから、より一層慎重に、注意深く進めていきましょう。



人事部長

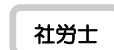
はい。給与支給額という面では不利益となる変更であるものの、みなしの残業時間と実際の残業時間との乖離が大きいことによる見直しですので、合理性はあると考えています。このことを、従業員に丁寧に説明することが重要ですね。



そうですね。労働条件の変更は、従業員にとって大きな問題です。会社としては変更の必要性があっても、労働者側の不利益性が大きいと、合理性があると認められないケースもありますので、丁寧に慎重に対応しましょう。



はい、分かりました。全体的な説明会のほか、状況によっては個別の説明会も開催し、合意形成を図ります。また、現時点では「見直し」であり、固定時間外手当の廃止までは考えていません。しかし、見直しでも、著しく給与が低くなる可能性のある従業員に対しては、一定期間の経過措置等の配慮も考えています。



そうですね。従業員のモチベーションを低下させてしまうことのないように、見直しをしましょう。



はい、時間外労働が削減できたというプラス要素を活かすための固定時間外手当の見直しですので、合わせて、福利厚生の実施の検討も行います。こちらも追って、ご相談させてください。



それはよいことですね。いつでもご相談ください。また、この先、説明会、就業規則の変更、できれば個別の同意書の提出と進んでいきますが、途中、何か気掛かりなことが生じたら、いつでもご相談くださいね。

ちょっと補足！Q&A

Q

固定残業手当の金額が変更になった場合、社会保険の随時改定（月額変更届）の対象となりますか。

A

固定残業手当は、勤務時間に関わらず毎月一定の額が支払われるものであるため、固定的賃金として取り扱われます。そのため、固定残業手当の支給額を変更した場合は、随時改定の対象となります。

★ 随時改定とは・・・

随時改定とは、固定的賃金の変動を機に、被保険者の報酬が大幅に変動したことにより、標準報酬月額を改定することをいいます。また、固定的賃金とは、勤務時間や業績・成果などに関係なく、支給額や支給率が決まっているもののことをいいます。随時改定を行うためには、以下の3つの条件をすべて満たす必要があります。

- ・ 昇給または降給等により、固定的賃金に変動があったこと
- ・ 変動があった月から3か月の平均月額に該当する標準報酬月額と今までの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じたこと
- ・ 3か月とも支払基礎日数が17日以上であること（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上）

※ 時間外労働の実績に基づいて支払われる残業手当は固定的賃金とはなりません。したがって、固定的賃金の変動がなく、残業手当等の非固定的賃金のみの変動で3か月平均の標準報酬月額の差が2等級以上生じた場合は、随時改定の対象とはなりません。



topic 同一労働同一賃金、準備は進んでいますか？

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくすため、令和2年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行されました。そして、令和3年4月1日からは中小企業へも適用されています。最高裁判所の判断がなかなか示されず、実務上の対応が難しかったことに加え、新型コロナウイルス感染症への対応という緊急事態が発生したことにより、思うように準備が進んでいない企業もあるかもしれません。いま一度、ポイントを確認しましょう。

◆ 法改正のポイント【短時間・有期雇用労働者】

- ☒ 正社員等と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止
- ☒ 短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ☒ 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等

◆ 「短時間・有期雇用労働者」と「正社員等」を比較し、不合理な待遇差がないか点検してみましょう！

Step1

① 職務の内容（業務の内容・責任の程度）、② 職務の内容と配置の変更の範囲を比較して、どのような待遇を適用すべきか確認しましょう。

- 営業所などの事業所内ではなく、同一企業内の労働者間を比較します。最初は「短時間・有期雇用労働者」と職務の内容が最も近い正社員等を選びましょう。なお、「正社員等」が総合職、一般職、エリア限定社員など複数タイプ存在する場合は、全てのタイプの正社員等と比較する必要があります。
- ①職務の内容（業務の内容・責任の程度）、②職務の内容と配置の変更の範囲を確認した結果、
 - ・ ①と②の両方とも同じなら「均等待遇」＝正社員等と同じ待遇を適用
 - ・ ①と②の両方、またはいずれかが異なれば「均衡待遇」＝その他の事情も考慮し、その違いに応じた待遇を適用

Step2

待遇に違いがあるか確認してみましょう。

- 正社員等の待遇を書き出してみて、それぞれの待遇を、短時間・有期雇用労働者に対し、同じ水準で適用しているか確認しましょう。
- 【待遇の種類と例】
 - 給与関係 → 基本給、賞与、役職手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当 等
 - 福利厚生 → 給食施設、休憩室、更衣室、慶弔休暇、病気休暇 等
 - その他 → 教育訓練、安全管理に関する措置 等

Step3

待遇の違いが不合理でないか確認してみましょう。

- 適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇については、その待遇の「目的」や「支給内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が「不合理でない」といえるのか考えてみましょう。

◆ 短時間・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取り扱いは禁止されています。

- 短時間・有期雇用労働者と職務の内容等が最も近い正社員等を選んで比較し、「どのような待遇差があるのか」「どのような理由で待遇差を設けているのか」について就業規則や給与規程（賃金表）などの資料を提示しながら説明しましょう。