

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

Q1. 令和 3 年度の雇用保険料率は？

Q2. 2021 年 4 月から、常時雇用労働者が 301 名以上の事業主に「中途採用比率」の公表が義務化されましたが、「中途採用比率」とは何ですか？

また、公開時の注意点を教えてください。

Q3. 2 月 26 日に国会に提出された育児・介護休業法等改正法案の内容について教えてください。

Q4. 就業規則の最後に記載する「附則」とは何ですか？

また、附則に記載する施行日(改定日)はいつの日付を記載すれば良いのでしょうか？

Q5. パートでも社会保険に加入したい人がいるのですが…？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 令和 3 年度の雇用保険料率は？

A. 令和 2 年度から変更ありません。

厚生労働省が令和 3 年度の雇用保険料率についてリーフレットを公表しました。

今年 4 月以降の雇用保険料率(会社負担分+労働者負担分)は令和 2 年度から変更なく、一般の事業で 9/1,000、農林水産・清酒製造の事業で 11/1,000、建設の事業で 12/1,000 です。

給与から控除する労働者負担分についてもこれまでと変わらず、一般の事業で 3/1,000、農林水産、清酒製造、建設の事業で 4/1,000 となります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000739455.pdf>

(望月)

Q2. 2021年4月から、常時雇用労働者が301名以上の事業主に「中途採用比率」の公表が義務化されましたが、「中途採用比率」とは何ですか？
また、公開時の注意点を教えてください。

A. 「中途採用比率」は正規雇用労働者の採用者数における中途採用者数の割合です。公開時は以下にご注意ください。

- ・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事業年度について公表してください。
- ・自社のホームページや職場情報総合サイト「しよくばらぼ」への掲載、事業所での掲示等、求職者が簡単に目にすることができる形で公表してください。
- ・グループ企業であっても、各社個別に募集採用を行っている場合においては、中途採用比率についても会社ごとに公表してください。ただし、グループ全体で一括して採用し、会社ごとの比率を求めることが困難な場合は、グループ全体での比率の公表でも差し支えありません。
- ・中途採用比率の計算において、端数が発生した場合は、小数点以下第1位を四捨五入し、公表してください。事業主の判断で小数点以下の値まで公表することは差し支えありません。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000737262.pdf>

(杉田)

Q3. 2月26日に国会に提出された育児・介護休業法等改正法案の内容について教えてください。

A. 改正の趣旨として、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるように、雇用環境や育児休業給付に関する規定の整備等の措置を講じています。

今回の改正法案では、男性の育児休業の取得を促すために、子どもが生まれてから8週間以内に、合わせて4週間の休みを2回に分けて取得できるようにするなどとした内容や、大企業に対して育児休業の取得率の公表を義務づけることなどが盛り込まれています。

改正の概要は以下のとおりです。

1.男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

- 2.育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・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
- 3.育児休業の分割取得
- 4.育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- 5.有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 6.育児休業給付に関する所要の規定の整備

施行期日は令和4年度以降とされていますが、概要は早めに確認しておきましょう。

<育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案>

・概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743975.pdf>

・法律案要綱

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743976.pdf>

・法律案案文・理由

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743977.pdf>

・法律案新旧対照条文

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743978.pdf>

(巻下)

Q4. 就業規則の最後に記載する「附則」とは何ですか？

また、附則に記載する施行日(改定日)はいつの日付を記載すれば良いのでしょうか？

A. 附則は法律施行日など、本則に付随した事項を定めるものです。

また、規則の施行日(改定日)は従業員に規則の内容を周知し、その周知した日以降の日付を記載することとなります。

附則は法令上、本則に付随する事項を定めることを目的として置かれるもので、通常、施行期日、経過的規程、関係法令の改廃等に関する事項を定めます。

規則の効力発生時期は従業員に周知された時期以降で、就業規則に施行日が定められているときはその日、施行日が定められていない場合は通常労働者に周知された日となるため、もし令和3年4月1日を施行日と定めた場合はその日付の記載とともに、それまでに従業員への周知が必要です。

なお、就業規則を不利益な労働条件に変更する場合は原則として労働者の合意が必要です。合意を得ないで不利益変更を行う場合には、変更内容を労働者に周知させることと、その変更に合理性があることが求められます。(労働契約法 9 条、10 条)

そのため、例え周知する前の過去の日付を記載したとしても、周知する前に発生した権利については規則の効力は及ばないと考えられます。例外的に周知前にさかのぼって労働条件を変更するには原則として労働者の個別の合意が必要となりますので注意しましょう。

参考 URL:

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/regulation.html>

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kai-sei/dl/leaf.pdf(15-20 ページ)

(濱)

Q5 パートでも社会保険に加入したい人がいるのですが・・・？

A. 原則として加入するのは正社員と比較して労働時間が 3/4 以上となる方です。

パートタイマーについては

- ・1 週間の所定労働時間

- ・1 ヶ月の所定労働日数

の両方が、通常の労働者の 3/4 以上の場合に加入となります。

この要件を満たさない場合は原則として加入できない(すでに加入している場合は資格を喪失する)こととなります。

本人の希望等により加入させるケースもありますが、特に時給者の場合は下記の点に注意が必要です。

- ・給与額の変動により手取り額が少なくなる。

- ・所定労働日数が少ない月の給与額が標準報酬の計算に含まれない結果、月額変更
に該当しなかったり、算定時(毎年の標準報酬改定時)に平均の給与額とかけ離れた
標準報酬となってしまう恐れがある。

なお、上記に関わらず社会保険加入者数が常時 500 人超の会社では下記要件を満たす短時間労働者も社会保険に加入となりますが、2022 年 10 月から「社会保険加入者数 100 人超」へ拡大されます。

- ・週所定労働時間が 20 時間以上

- ・雇用期間が 1 年以上見込まれる(2022 年 10 月から 2 ヶ月以上に改定)

- ・賃金月額が 8.8 万円以上

- ・学生でない

すでに社会保険加入者が 100 人超である場合、2022 年 10 月より、週 20 時間以上勤務する人が加入対象となることから、パートのうち社会保険に加入したい人やしたくない人に対する働き方の検討や保険料負担等の説明、会社の保険料負担がどのくらいになるかの試算等について準備する必要があるでしょう。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士山口事務所
〒150-0002
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192
Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>
Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
