

令和2年も間もなく終わろうとしております。今年は、コロナで振り回された1年でしたね。Go To 事業に代表されるように国と自治体さらに医療機関はじめ最前線で大変な思いをされている方々、飲食や旅行業を代表とする人の動きが抑制されることで経営に重大な影響を及ぼす方々が、それぞれの事情を抱え、一筋縄ではいかない状況のまま、年を越そうとしています。

私たちが、今考えなければならないのは、1人1人の感染に対する自覚なのだと思います。飛沫感染が最大の原因なのであれば、マスクを取ったときに行う行動に個人が最大限の注意を払うべきでしょう。お酒を提供する飲食店がやり玉に挙がっておりますが、コロナ禍における飲食店の対応も様々で、例えば、席の間隔一つをとっても店主の意識によりまちまちなことを感じます。日本という国は、国民が良識を持っていることが評価されている国です。この良識が個人の自覚に委ねているところがあり、法律的にも強制力を発動できないところでもあります。改めて、私たちができることは、自身が感染しているか否かにかかわらず、「人にうつさない」という自覚です。寒さが厳しい折、体調面を崩しがちですが、健康に注意を払い、コロナ感染も意識しながら、一刻も早く終息向かうことを願うばかりです。

社会保険労務士 鈴木 隆彦

年末年始のお休みのお知らせ

<令和2年12月29日(火)～令和3年1月4日(月)までお休みを頂きます>

当所からののお知らせ



1. 最低賃金の改定について（鉄鋼業、電子部品等製造業、自動車小売業）

厚生労働省の中央最低賃金審議会より、令和2年度の宮城県の以下の業種の最低賃金が決定いたしました。効力発生日より、それぞれ最低賃金額が変更となりますのでご確認ください。

また、一般の業種の地域別最低賃金は、既にご案内しております通り10月1日より825円となっておりますのでご注意ください。

適用される最低賃金	時間額	効力発生日
鉄鋼業	925円	令和2年12月15日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	864円	令和2年12月20日
自動車小売業	891円	令和2年12月24日

2. 賞与支払届を忘れずに提出して下さい

賞与のお支払がございましたら、また賞与支払届がお手元にごございましたら当所までご一報下さい。

副業・兼業に関するガイドラインのポイント

令和1年6月号でもご案内しておりますが、今回再度副業・兼業についてご案内します。

【1】副業・兼業を認める場合

就業規則等に「就業時間外での他の会社等の業務に従事することができる・従事するにあたっては、事前に会社に許可を得た上で行うものとする」等副業・兼業についての事項を追加し、**全てを認めるのではなく、認めない場合もある旨も合わせて規足する事が重要です。**

【2】副業・兼業を認めるにあたっては届出などによるコミュニケーションが重要！

副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者自ら本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらに費やす時間や健康状態を管理する必要があり、労働者自身が主体的に自己管理を行うことが重要です。

子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！

育児や介護に活かすことのできる子の看護休暇・介護休暇について、令和3年1月1日より時間単位での取得が可能となり、会社は労働者の申し出があった際には必ず対応することが必要となります。

…就業規則等の変更が必要となりますので、その際は当所までご相談ください…

<改正のポイント>

改正前

- ・ 半日単位での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・ 時間単位での取得が可能
- ・ 全ての労働者が取得できる

- ☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。
 - ☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
 - ・ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
 - ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更となります。ご注意ください。
- (注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

<労使協定を締結する際の注意点>

- ☞ 子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

詳細は、ホームページをご覧ください。



(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

- ※ 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

改正高齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます！

今までは65歳まで雇用確保が義務付けられていましたが、令和3年4月から70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となりました。

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
 - ※ 特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）

詳しくはこちらまで↓

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>