



# YELL・Spirits 2021年3月 エール・スピリッツ



## Contents

発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)  
URL：<http://www.sr-yell.com>



- 代表より ●高年齢者の「就業機会の確保」と留意点 ●雇用調整助成金の今後 ●令和3年度助成金改正情報
- 36協定届の様式が変わります！ ●健康保険料率改定 ●企業PRコーナー ●スタッフコラム

鎌倉です。先日、SDGs(持続可能な開発目標:Sustainable Development Goals)をカードゲームで学ぶ場にお誘いいただき、大学院生の皆さんと意見交換する機会がありました。

現在、世界は温室効果ガスなどに起因する地球温暖化、貧困、人種やジェンダー差別などさまざまな問題を抱えています。これらを解決するために、全員で知恵を絞り協力していこう！というのがSDGsです。2015年に国連で採択され、2030年までの達成を目指す国際目標(SDGs)には「誰ひとり取り残さない」の共通理念があり、17の目標とそれを達成するための169のターゲットが設定されています。

遅ればせながら、SDGsを学ぼうと思ったきっかけは、去年、子供たちの学校に行ったときのことでした。(小学校、中学校いずれも)教室に並ぶ書籍も、授業も、絵画も、SDGsに関することばかり。再生可能エネルギーについて調べて発表する、ジェンダーと差別について意見交換する、持続可能な消費と生産について考える、など自分の学生時代はなかった授業に驚きました。今の世界の課題は、大人が解決できていない課題。

これから生きる子供たちが解決すべく、多くの時間を使って学んでいることを知りました。

子供たちの授業で「この1年何をすべき？」という話し合いを聴き、中小企業こそ、取り組むべきことだと確信しました。今後、コロナの影響だけでなく、間違いなく価値観は変わっていきます。これからは、環境問題や持続可能な社会について考えなければ、若い人から勤務先として選ばれなくなるだろうと思います。

さて、参加したゲームは、2030年に向けて時間とお金を使ってプロジェクトに取り組む道のりを体感するものでした。社会と環境と経済のバランスをどう考え、解決していくのか。経済優先だと、どんどん社会と環境が悪くなっていく。一度悪くなるとなかなか復活できない。しかし、経済が満ち足りていないと、社会・環境には手が付けられない・・・ある程度経済が足りてようやく、社会、環境の課題に対し立ち向かう人が増える。周囲に声をかけ自分の持つものと相手の持つものを交換していくと、社会と環境を良くしていく動きが活発になってくる。

様々な背景をもつ複雑な社会課題は絡み合う。経済・社会・環境のバランスが刻々と変わる。そして社会や、環境を良くするには・・・すでに残された時間は足りないことに気づくのです。

皆さんも一緒に考えてみませんか？ 中小企業だから未来に向けてやれること、たくさんあります！！

YELLでは  
SDGsに取り組んでいます  
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

### 2021年度未来創造塾 年間会員募集！



2021年度未来創造塾は隔月年6回で開催。  
5/13「**変革のリーダーシップ**」 柏木 誠氏  
境界がない時代のスキルとマインドについて考える

### 経営者・人事担当者のための 2021年度労働法改正 & 税制改正

2021年3月9日(火) 13:00~15:00

講師：弊社特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

& 横浜総合事務所 戦略経営支援 土屋 和宏

参加費：顧問先企業様 無料

配信：オンラインセミナー(ZOOM)

お申し込みは担当者までご連絡下さい。



## 高齢者の「就業機会の確保」と留意点

高齢者の雇用については現在、2013年に施行された改正高齢者雇用安定法によって希望者全員に対し65歳までの雇用が義務付けられています。今回、同法についてさらに改正がなされ、2021年4月から新たに70歳までの「就業機会の確保」を企業の努力義務とすることが決まりました。

### まずはおさらい！現在の高齢者の雇用義務

#### 【現在の高齢者雇用に関する義務】

「65歳まで」の雇用を確保する下記いずれかの措置を講ずること

- ①65歳以上への定年年齢の引き上げ
- ②希望者全員(※1)を対象とする65歳までの継続雇用制度(※2)の導入
- ③定年制の廃止

※1 2013年の改正前に、継続雇用の基準に関する協定書を締結していた企業では一部例外あり

※2 定年退職日で一旦は退職とし、同日で新たな雇用契約を結ぶ「再雇用制度」や、定年で退職とせず引き続き雇用する「勤務延長制度」などがあたります。

### 2021年改正高齢者雇用安定法

#### 【2021年4月～の法改正(努力義務)】

「70歳まで」の就業機会を確保するために下記いずれかの措置を講ずること

- ①70歳以上への定年年齢の引き上げ
- ②70歳以上までを対象する継続雇用制度の導入
- ③定年制の廃止
- ④他社への再就職(雇用契約)に関する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑥(事業主、もしくは委託・出資等する団体が行う)社会貢献活動への従事を支援する制度の導入

#### 【ここがポイント！】

- ・65歳までの雇用義務については、現行制度が維持されるため変更はありません。
  - ・改正前・後の①～③は年齢以外は同じであり、つまり現状の方法を年齢のみ延長するものとなります。
  - ・改正後④～⑥は、**自社での雇用以外の選択肢**が認められている点が大きな違いとなります。
  - ・65歳以降については努力義務であるため、企業が講ずる措置について基準(能力、就業態度、健康状態など)を設けることも可能です。
  - ・複数の措置を組み合わせることも可能です。
  - ・業務委託契約による場合、従前が雇用契約であったこともあり、実態が労働者(雇用)と何ら変わらないケースともなりやすい為、これにより諸法令に抵触する可能性もあるため注意が必要です(下請法、偽装請負など)
- しかし、雇用契約以外の選択肢を国が示したことは画期的といえます。
- 今回の改正は努力義務ですが、いずれ70歳まで雇用等は義務化されるはずですが、年金も今は65歳からですが、先送りの時代も視野に入ってきます。
- 大企業含めて働き方の選択肢は広がり、多様化していくきっかけとなりそうです。

### 【高齢者との雇用契約について】

現在、定年後の高齢者雇用に関して、中小企業において最も多くとられている対応は、定年を節目とした「再雇用制度」です。また、その際の雇用契約の多くは「有期雇用契約」となっています。よって 65 歳以降についてもこれを継続する方法をとる企業も多くなると想像されます。

その場合、65 歳までよりも短い契約期間とすることも検討の余地はあります。なぜなら、65 歳以上となると、健康状態などが短い周期で変動しやすいため、そういった変化に合わせて雇用条件も変更がしやすくなるためです。また、高齢者の健康状態は個人差も大きいため、個人ごとに契約期間に長短をつけることも一つの方法です（就業規則等で「1 年」など具体的な契約期間とすることを明記している場合は除く）。

## 高年齢労働者が安心して働ける職場づくり

高年齢労働者の就業機会の確保に伴い、働きやすい環境づくりも必要となります。

「エイジフレンドリーガイドライン」（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）が厚生労働省により策定されています。ガイドラインを参考にして、職場環境のチェックと見直しをしてみましょう。

### ■ 安心して安全に働くことのできる環境

高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、作業環境のチェックを行い、改善が必要な箇所を確認し、対策を講じましょう。

※職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です。

### ■ 高年齢労働者の健康や退職の状況の把握

#### （1）健康状況の把握

- ・健康診断を確実に実施する。
- ・職場で行う法定の健診の対象にならない場合、地域の健康診断等を受診しやすくするなど、働く高年齢労働者自身が、自らの健康状態を把握できるようにします。

#### （2）体力の状況の把握

- ・主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行う。



今後は、70 歳までの就業を見据えた上での、自社の雇用制度・賃金制度の設計が必要となってきます。

『より多くの人により長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図る』という目的で、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢等の拡大などの年金制度の改正も行われます。（詳細はエールスピリッツ 2 月号をご確認ください。）

これまでは 60 歳定年制を前提に賃金制度を設計されている会社が多いと思われませんが、60 歳以降の従業員だけでなく、賃金原資の増加にも繋がることから、現役世代も含めた賃金カーブの見直しが必要となります。

同一労働同一賃金についても中小企業はこの 4 月から適用になります。

早めに取り掛かっておくべき課題となります。エールまでご相談ください。

文責：加藤・増田

# 雇用調整助成金の今後について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置の延長が発表されました。(令和3年4月30日まで) 5月～6月に段階的な特例措置はありますが、7月以降は雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置、特例措置がさらに縮減される予定です。ここで今一度、原則の要件を確認しましょう。

## 【特例措置の要件】

令和2年4月1日から令和3年4月30日までの期間 感染拡大防止のため、この期間中は 全国で以下の特例措置を実施
新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主(全業種)
生産指標要件を緩和 (1か月5%以上減少)
雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成 (緊急雇用安定助成金(令和2年4月1日創設))
助成率 4/5(中小)、2/3(大企業)※ ※解雇等を行わず、雇用を維持している場合、 10/10(中小)、3/4(大企業)※
日額上限額 15,000円
計画届は提出不要
クーリング期間を撤廃
被保険者期間要件を撤廃
同右 十上記対象期間中に受給した日数
短時間休業の要件を緩和
併せて、休業規模要件を緩和 1/40(中小)、1/30(大企業)
残業相殺を停止
助成率 4/5(中小)、2/3(大企業)※ ※解雇等を行わず、雇用維持をしている場合、 10/10(中小)、3/4(大企業)※ 加算額 2,400円(中小)、1,800円(大企業)
緊急対応期間に開始した出向については、 出向期間要件 1ヶ月以上1年以内

## 【雇用調整助成金の原則の要件】

特例以外の場合の 雇用調整助成金
経済上の理由により、 事業活動の縮小を余儀なくされた事業主
生産指標要件 (3か月10%以上減少)
被保険者が対象
助成率 2/3(中小) 1/2(大企業)
日額上限額 8,370円
計画届は事前提出
1年のクーリング期間が必要
6か月以上の被保険者期間が必要
支給限度日数 1年100日、3年150日
短時間一斉休業のみ
休業規模要件 1/20(中小)、1/15(大企業)
残業相殺
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率 2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額 1,200円
出向期間要件 3ヶ月以上1年以内

💡 CHECK!

原則では、雇用保険被保険者のみが対象です。

💡 CHECK!

原則では、日額上限額が8370円で、助成率も異なります。

💡 CHECK!

原則では、残業して、休業もある場合には、相殺され受給額は減額となります。

(出典:雇用調整助成金ハンドブック 令和3年2月22日現在)

## ■ 現行の特例措置の継続 4月30日まで(首都圏の緊急事態宣言が3月7日で解除の場合)

### ■ 5月～6月の特例措置

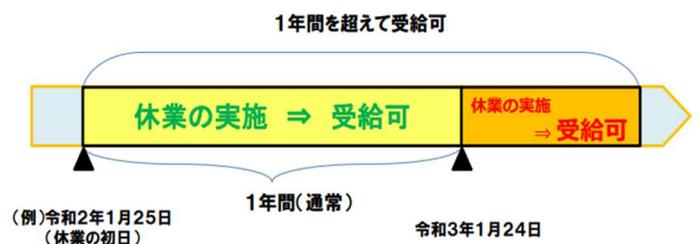
- ・原則的な措置を段階的に縮減 … 日額上限:13,500円/1日1人あたり、助成率:最大9/10(中小企業)
- ・感染拡大地域特例※・業況特例(全国・特に厳しい企業)  
… 日額上限:15,000円/1日1人あたり、助成率:最大10/10(中小企業・大企業)

### ■ 雇用維持要件の緩和 令和3年1月8日以降、4月末までの休業等については、雇用維持要件を緩和し、

令和3年1月8日以降の解雇の有無により、適用する助成率(最大10/10)を判断

雇用調整助成金は、そもそも原則、受給できるのは1年の期間(対象期間)についてです。が、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主は、雇用調整助成金を1年を超えて引き続き受給することができます。(令和3年6月30日まで)

## 【特例措置延長後】



# 令和3年度 助成金改正情報

## キャリアアップ助成金

(出典: 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】)

### 正社員化コース 支給要件の変更

有期雇用契約者を、正規雇用等へ転換した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月後の賃金を比較して**3%以上**増額していること

- ▶▶ ※賃金は基本給や定額で支給されている諸手当を含む総額であり、**賞与は含まないことに注意**  
**昇給率5%⇒3%となりましたが、賞与を含められなくなったため、あくまでも固定給の昇給が必要になります。**  
 転換日が令和3年4月1日以降の場合は新制度が適用になりますので、注意しましょう！

## 65歳超雇用促進助成金

65歳超継続雇用促進コースの見直し(60歳以上の被保険者区分が10人基準に・助成額の変更)

① 定年引上げ又は定年の定め廃止

② 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用制度導入

引き上げ年齢 60歳以上被保険者	65歳	66歳～69歳		定年引上げ(70歳以上)又は定年廃止	引き上げ年齢 60歳以上被保険者	66歳～69歳		70歳以上
		5歳未満	5歳以上			4歳未満	4歳	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円	10人未満	15万円	40万円	80万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円	10人以上	20万円	60万円	100万円

- ▶▶ 高齢者雇用安定法改正(70歳までの雇用努力義務)に伴い、70歳以上の定年引上げが新設されています。

## 人材確保等支援助成金

### テレワークコースの新設

■ テレワークを可能とする措置(就業規則等の作成・変更やテレワーク用通信機器の導入等)を行い、評価期間における対象労働者のテレワークの実績が一定の要件を満たすこと

■ 導入助成 費用の30%相当額

・目標達成助成 費用の20%相当額 ※上限:どちらも対象労働者数×20万円 または100万円のいずれか低い額

- ▶▶ テレワーク導入が引き続き推奨されています。

## 両立支援等助成金

① 介護離職防止支援コース助成金(新型コロナウイルス感染症対応特例) → 令和3年年度末まで延長

② 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金(概要・支給額)見直し

・新型コロナウイルス感染症に係る小学校等臨時休業等により子供の世話をする労働者の為に特別休暇制度及び両立支援制度等を導入し、当該休暇を取得させること

・特別休暇の利用者1人あたり5万円 ※1企業10人まで(上限50万円)

③ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の見直し

・特例措置の制度整備、周知及び休暇付与の期間を令和4年1月31日までとする

・支給対象となる休暇付与日数を合計20日以上とする。

・支給は1人につき一律28.5万円とし、一事業主あたり申請可能な労働者数の上限を5人とする。

- ▶▶ コロナ禍における育児・介護との両立を可能にする動きも継続して推奨されています。

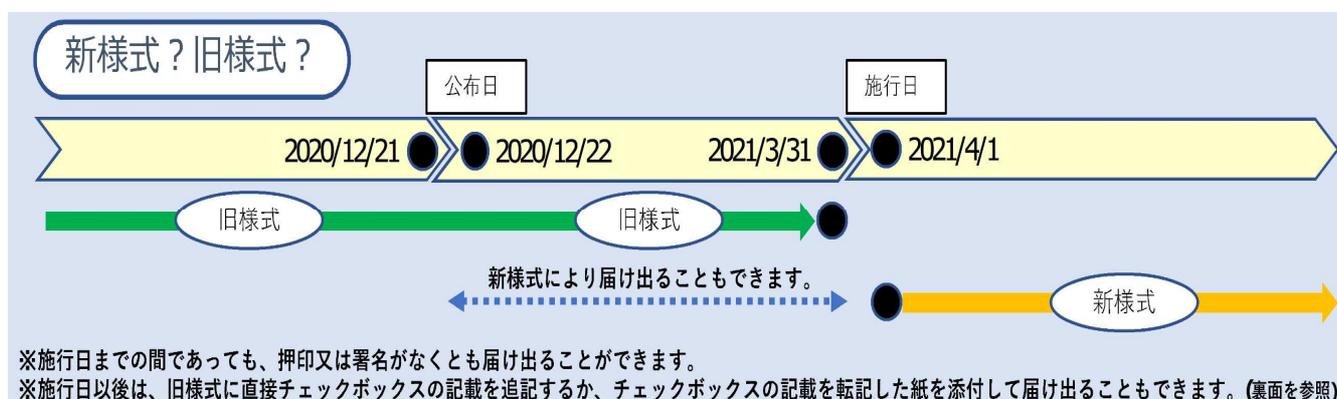
2021年度助成金の詳細な要件等については、まだこれから順次公表されます。今回とりあげたのは厚労省管轄の助成金の一部ですが、引き続き情報発信をまいります。

文責:門外

# 36 協定届の様式が変わります！

## 変更内容のポイント

- ① 2021年4月より36協定届の様式が変更され、**押印・署名が廃止**となり、36協定の協定当事者に関するチェックボックスが新設されます。  
ただし、「**36協定届(監督署届出様式)**」が「**労使協定(労使合意書)**」を兼ねる場合には、**引き続き労働者と事業主双方の署名又は記名・押印などが必要です。**(\*1)多くの企業様では、「36協定届」と「労使協定」を兼ねて届出されていると思いますので、この点にご注意ください。
- ② 2021年4月1日以降の期間を対象とした36協定届は、**原則として届出日が2021年3月31日までは旧様式、2021年4月1日以降は新様式**で届け出をします。



### 【(\*1)注意点】

・協定書や決議書における労使双方の押印又は署名の取り扱いについては、労使慣行や労使合意により行われるものであり、今般の「行政手続」における押印原則の見直しは、こうした労使間の手続に直接影響を及ぼすものではありません。引き続き、記名押印又は署名など労使双方の合意がなされたことがわかる方法で締結が必要です。よって、「**36協定届(監督署届出様式・免罰効果)**」が「**労使協定(社内の労使合意書)**」を兼ねる場合には、**引き続き労働者と事業主双方の署名又は記名・押印などが必要となります。**

## よくいただくご質問より 過半数代表者選任の方法

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ①労働者の過半数を代表していること
- ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

過半数代表者の選任が正しく行われていない場合、**36協定が無効になり**、労働者に時間外・休日労働をさせることはできません。会社が代表者を指名するのはNGです！

### ～管理監督者の取り扱い～

従業員の過半数代表者の選出母数となる従業員には、管理監督者を含み、その事業場で雇用される従業員全員が対象になります。管理監督者は過半数代表者にはなれませんが、選出母数には含める必要があります。適正な選出方法を理解しておきましょう。

文責：高橋

# お知らせ



## 事務手続きの際に注意ご注意下さい！

自社で労働・社会保険手続きや給与計算をご対応されている企業のご担当者様へ3月よりご注意いただきたい事項をまとめました。  
ご確認、ご対応をお願い致します。

### 健康保険料率・介護保険料率について

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げ・据え置きと対応が異なり、神奈川県は引き上げ、東京都は引き下げとなります。また、介護保険料率は全国一律に1.79%→1.80%に引き上げられます。給与計算の際はご注意ください。

都道府県	令和3年2月分まで				令和3年3月分以降			
	介護保険該当しない		介護保険に該当する		介護保険該当しない		介護保険に該当する	
	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分
神奈川県	9.93%	4.965%	11.72%	5.860%	9.99%	4.995%	11.79%	5.895%
東京都	9.87%	4.935%	11.66%	5.830%	9.84%	4.920%	11.64%	5.820%

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なりますので、ご加入の健康保険組合にご確認ください。

### 雇用保険料率・労災保険料率について

雇用保険料率は据え置きとなりました。業種ごとの労災保険料率は、3年に一度改定されることとなっており、今年が改正される年でしたが、変更はありません。

## エールからのお願い

### ◆退社・扶養異動のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。(健康保険証は弊社が手続きしてから発行まで2週間ほどかかります。)また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご送付下さい。

また、被扶養者の異動手続きには、マイナンバーが必要ですのでご提出いただいていない場合には、必ずご提出ください。

### ◆昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。ご連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

### ◆賃金台帳送付のお願い

労働保険の年度更新準備のため、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳を弊社までお願い申し上げます。

文責:小林



エールでは顧問先企業様のサービス・製品のご案内、PRをお手伝いします。  
詳細は 天方まで。

株式会社アイ・ディー・エクスは、主に放送映像業界向けにリチウムイオンバッテリーを開発、販売している企業です。30年以上、全国放送局、映像制作会社、映画関係会社様とお取引をさせて頂いており、市場占有率は70%程度です。業界で培ったバッテリー技術と知識で展開している各種ポータブル電源は、【BCP対策】【緊急時・災害時の主力電源】【日常備蓄】様々な現場で活用できます。

バッテリー駆動したい製品がある、非常用電源を探している等、電源周りのご検討は幅広く受け付けております。お気軽にご相談ください。

### ★ご案内を同封しています★

防災・BCP対策として利用できるポータブル電源や職場でのコロナ対策にも活用できる自動温度測定器、エアモニター(二酸化炭素含有率測定器)など皆様の安心・安全のために備えていただきたいアイテムのご案内を同封しております。ぜひご確認ください！

【お問合せ先】株式会社アイ・ディー・エクス

〒214-0021 神奈川県川崎市多摩区宿河原 6-28-11

Tel.044-850-8801 Fax.044-850-8838

Web: <https://www.idx.tv/jp> Email: idx.japan@idx.tv

放送映像業界で高く支持されるリチウムイオンバッテリー



災害や停電時に便利なポータブル電源



## スタッフコラム



今月のコラムは“とことんお客様を愛する  
男前なエール人”増田が担当します！

こんにちは、増田です。

突然ですが、「グレートコンジャンクション&ミューテーション」をご存知でしょうか。

星の話なのですが、グレートコンジャンクションとは、20年に一度の木星と土星が重なるタイミングのこと、そしてグレートコンジャンクションが起こる星座の元素が変わる(約200年~240年に一度)ことをミューテーションと言います。

なんのこっちゃ、ですね。しかしその200年に一度のミューテーションが実は、2020年12月22日に起こっているのです。このタイミングで「地の元素(山羊座)」から「風の元素(水瓶座)」へと変わるミューテーションが起こり、時代が怒涛の勢いを伴ってがらりと変わるであろう、と言われていました。昨年からのコロナウィルス感染症により私たちの生活が一変したことを考えると、「あ！ほんとだ。」と感心してしまいます。しかしまだまだ本番はこれから、なのだそうです。

これまでの常識や価値観を丸ごと破壊するほどの大きな出来事が起こるのだとか・・・ワクワクしますね。

特に水瓶座グレートコンジャンクションなので、水瓶座の人にとっては飛躍の年になるらしいです。ここまで力説したのは私自身が水瓶座でもあるからなのですが(笑)、地の時代から風の時代へと時代が変わることで、誰にとっても何らかの転機となるであろうと言われています。

「風の時代」の特徴は、「知的・理論・対話と交流」だそうです。ちなみに火の時代には、アメリカが生まれ、フランス革命が起こり、次に続く地の時代は産業革命と、元素の特徴を象徴するような出来事が起こっています。

風の時代には、コミュニケーションや情報がキーワードになっているので、更にネットワークの拡大が進んでいくのでしょうか。コロナによって変わりつつある私たちの生活が、コロナのせいではなく、起こるべくして起こっている時代の流れなんだと捉え、自分自身も前向きに変革していきたい、と思う今日この頃です！