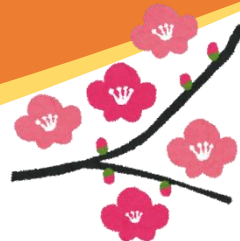


中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2021 年
新春号



(送り元)



あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter

お健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。2021 年は、緊急事態宣言の発令という事態を受け、異例の幕開けとなりました。新型コロナウイルス感染症の早期収束とともに、明るく平和な年となることを切にお祈り申し上げます。

ペルソネル・アライアンス メンバー一同

法改正ダイジェスト

年頭にあたり、今後の法改正の流れをお伝えします。重要改正目白押しですが、ポイントは、働き方改革の適用拡大と高齢者の活用推進と言えます。

2020 年 12 月

- ・新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の
特例措置延長（2021 年 2 月 28 日まで）
1 年を超え引き続き受給可能に（同年 6 月迄）

2021 年 1 月

- ・子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得

2021 年 3 月

- ・障害者雇用率の引上げ（2.2%→2.3%）
43.5 人以上の企業に拡大

2021 年 4 月

- ・同一労働・同一賃金の中小企業への適用
- ・70 歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、
創業支援措置等）の努力義務化
- ・中途採用比率の公表義務付け（301 人以上企業）

2022 年 1 月

- ・65 歳以上の副業高齢者への雇用保険の適用

2022 年 4 月

- ・中小企業へのパワハラ防止措置義務の適用
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
等義務の拡大（100 人以上企業に拡大）

2022 年 4 月（続き）

- ・65 歳未満在職老齢年金の支給停止基準額の
引上げ（28 万円→47 万円）
- ・年金の在職定時改定の導入（毎年 1 回年金改定）

2022 年 10 月

- ・短時間労働者への社会保険適用拡大
（100 人超規模企業に拡大）

2023 年 4 月

- ・月 60 時間超の時間外労働への割増率引き上げ。
中小企業への適用開始（25%→50%）

2024 年 4 月

- ・建設事業・自動車運転業務等への時間外労働の上限
規制の除外・猶予終了

2024 年 10 月

- ・短時間労働者への社会保険適用拡大
（50 人超規模企業に拡大）

2025 年 4 月

- ・高齢雇用継続給付の給付率引き下げ
（段階的廃止スタート）

(荒井)

令和 3 年度各省の概算要求から見る次年度の展望 ～その 1～

各省の概算要求から読み取れる令和 3 年度の展望について、私の前職での経験を踏まえて独断と偏見で書いてみたいと思います。

まず、各省の概算要求には共通する文言や概念があります。

その一つはコロナ対策です。厚生労働省はコロナ対策、ポストコロナ政策（以下、「コロナ対策等」）の中心なので当然ですが、他省もコロナ対策等についても触れられています。

ただ、コロナという文言を枕詞のように使っている省庁があれば、必要最小限の経費としている省庁もあります。枕詞に使っている省庁は、予算確保のためのテクニックだと思われますが、そうでない省庁を含めて、与えられた課題に向けての要求であることに変わりはないようです。

この与えられた課題というのは菅政権としての課題のことです。菅政権は退陣した安倍氏の残任期間と政策を引き継ぐ繋ぎの政権かと思われませんが、そうでもなさそうです。

例えば、厚労省ですが、コロナ対策に重点が置かれ、昨年と違うのは理解できます。しかし、厚労省の概算要求の主要事項一覧をみると令和 2 年度は「働き方改革関連」が筆頭でしたが、次年度は一覧の中から「働き方改革」の文言は消え、辛うじて「同一労働同一賃金」が他の項目に残り「長時間労働の是正等」は主要事項から消えています。コロナ対策に重点を置いて主要事項から消すほど対峙する内容ではありません。つまりこれは安倍政権との大きな違いを示す一例でもあります。

ほかにもありますのでご自身のビジネスと係わりのある省庁の概算要求を H P からご覧頂くことをお勧めします。

しかし、ビジネスにおいてもっと重要なことがあります。それは次回にご説明します。（諏訪）

今後、コロナ禍が長引き、さらに資金が必要な時にどうやって調達をすればよいのか？また、資金の流出を防ぐためにはどうすればよいのか？国は、資金繰りに貢献する様々な対応策を以下のように提案しています。

1. 「日本公庫等の既往債務の借換」及び「新型コロナ特例リスケジュール」
・・・リスケジュールについては安易に行うことなく、専門家の意見を聞くことをお勧めします。
2. 小規模企業共済の特例貸付、納付期限の延長、掛金月額の減額など「経営セーフティ共済の特例措置」
3. 返済不要の給付金、補助金、助成金などの特例による拡充 ・・・利用可能な方は是非申請して下さい。
4. 「納税猶予・納付期限の延長、厚生年金保険料等の猶予制度」
・・・資金繰りの安定に貢献しますが制度利用に際しては、メリット・デメリット等について、専門家に相談することをお勧めします。
5. 「電気・ガス料金の支払猶予等、NHK 放送受信料の免除」
・・・業種等によっては助かる方も多いと思います。

その他、事業承継に向けた「経営資源引継ぎ・事業再編 支援事業」、「中小企業向け資本性資金供給・資本増強支援事業」の資本性劣後ローン（期限一括返済の融資制度）、個人事業主も対象になる「個人向け緊急小口資金等の特例」等たくさんの制度があります。

以上の詳細は「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ」に掲載されています。

<パンフ> <https://bit.ly/2GOaTo3> （経済産業省ホームページ）

今後はさらに資金調達／資金繰り策が拡充される予定です。是非検討してご活用ください。（青柳）

農業労務



オランダ大規模温室農業の労務管理

前号に続き、バーレンツ社（北オランダ州アグリポート）の労務管理について、ご紹介します。同社の労働力は、管理専門職のオランダ人正社員（約 15 名）、現場作業員の外国人派遣社員（ポーランド・ルーマニア等からの出稼ぎ）により構成されます。季節により変動し最大 200 名にもなる外国人派遣社員に対し、以下のような労務管理が取り組まれています。

1. IC タグで徹底した個人効率の管理

就業時は全員 IC タグを身に着けます。個人毎の時間単位成果（例えば収穫量）が集計され、定量データとして示されます。例えば「**本日の収穫効率ランキング**」が半日毎に個人端末に通知されます。

その他の仕事でも定量化、効率比較を徹底しています。しかし効率の差を直接賃金に反映させることはしていないとのことでした。

2. 個人を尊重するマネジメント

季節雇用派遣社員といえども、「**毎年この会社を指名して働きに来てくれるよう大切にしている**」とのことで、労働条件、福利厚生施設と合わせ、次の取組により、一人一人を大切に扱うことに気を付けています。

■VIP ボード

現場は全員派遣社員で、人数は毎週変わっていきます。それでも今働く全員の名前と写真を掲示するボードが「**今働いてくれている大切な人たち「VIP」**」として、目立つ場所に掲げられています。

■チャンスの提供

優秀な派遣社員には、将来のオランダでの正規就労の権利取得のためのサポート（必須のオランダ語研修）を行い、長期的な人材育成に繋がります。

3. 朝礼での対面コミュニケーション

毎朝チーム単位で朝礼があり、当日の仕事の留意点（出荷先の品質基準、病害虫の兆候発見など）が徹底されます。最新センサー、分析機器装備があっても、現場の最先端で働く人の観察力・判断力にかなうものではありません。人としての能力を生かすモチベーションを怠りなく実施しています。

4. まとめ

最新技術を活用するスマート農業のねらいが、「作業を楽にする」ことにとどまらず、効率を高め、競争力を高めることであるなら、個々人の生産効率を測定しフィードバックすることは欠かせないと思いました。そして、「個人を尊重する」「日々の対面コミュニケーション重視」などは日本の現場でも重視されていることですが、オランダの大規模温室農業でも共通する労務管理の基本事項であることを再認識させられました。（荒木）



近年、パートタイム労働者を中心にダブルワークをする方が増えてきましたが、副業先で労災事故に遭った場合、副業先の賃金額を基にしか補償されない問題がありました。

この点について、昨年9月に労災保険の法改正がありましたので、以下、概要を解説します。

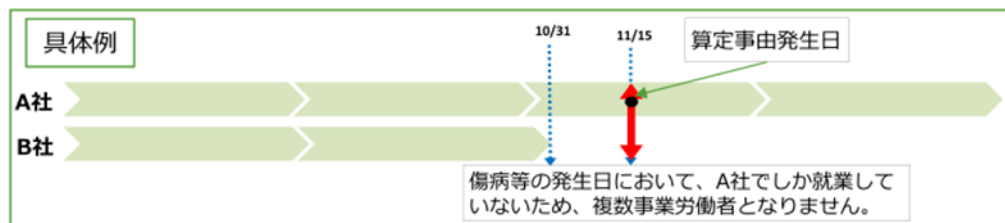
法改正により、以下①～③を総合的に評価して労災認定できるようになりました。

- ① 被災者やその遺族に支給される補償額が、すべての就業先の賃金合算額で計算されます。
- ② 労災保険の特別加入（一人親方など）をしている方の給付基礎日額も合算されます。
- ③ 1つの事業場で労災認定できない場合、複数の事業場の業務上の負荷（労働時間やストレスなど）が考慮されます。

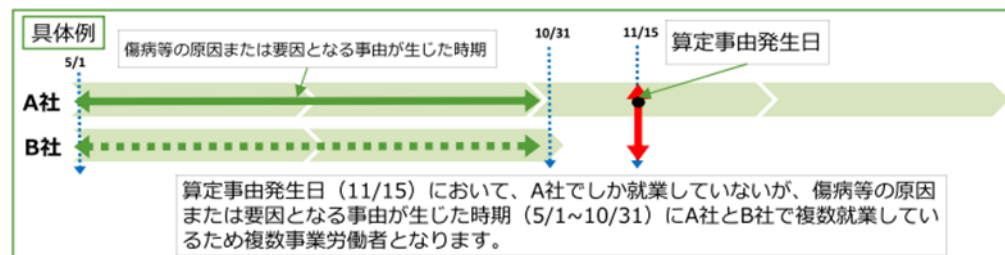
【例1】労災事故が発生した日（算定事由発生日）に複数の会社に勤めている場合は、両社とも算定の対象とされます。



【例2】算定事由発生日において、1社しか勤めていない場合は、対象になりません。



【例3】算定事由発生日には1社でも、その原因（または要因）となる事由が生じた時期には複数の会社で勤めていた場合は対象になります。

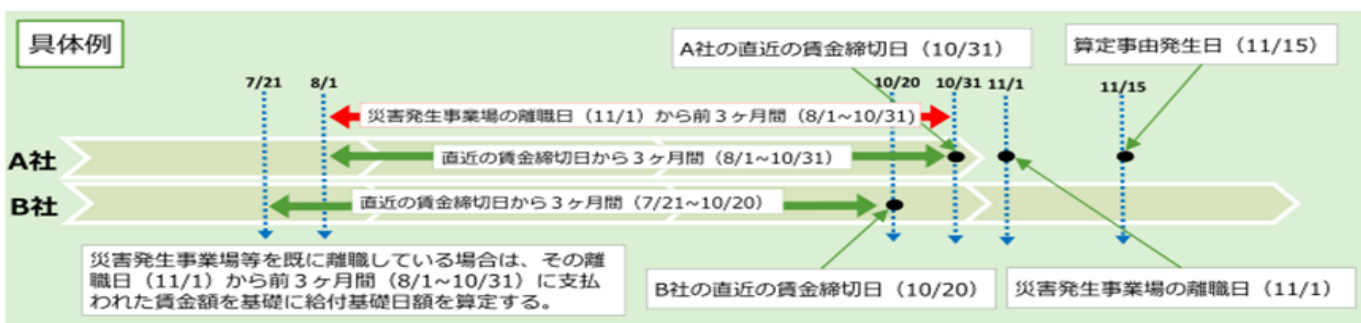


■ 給付の基礎となる賃金の計算方法は以下のとおりとなります。

【例1】算定事由発生日に複数の事業場に勤めている場合は、両社の直近の賃金締切日から3ヶ月さかのぼって平均賃金を計算します。



【例2】会社を辞めた後、その会社の仕事が原因で病気になり、（労災の原因ではない）もう片方の会社は引き続き勤務しているような場合は、辞めた会社の直近の賃金締切日を基準に両社とも3ヶ月さかのぼり計算します。



いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記 アムステルダム編



このコーナーでは、いのしし社労士@中村が2019年10月に訪問したヨーロッパ各国の旅行記を連載しています。安心して海外旅行に行ける日が戻ってくることを願いながら、今回もオランダの旅についてお届けします。

(15/OCT/019)

アムステルダム最終日。1日フリーでしたので、ファン・ゴッホ美術館を軸に中心部をぶらぶらと巡ります。

水路沿いを歩いていると、水路をまたぐ道路に踏切があり、警報とともに閉まります。閉まりきった後、その道路が少しずつ上昇して水路が開かれていきます。開ききった水路を、待っていた観光船らしき船が進んでいきます。

そしてまた水路の上に道路が被さり、踏切が開きます。その間約3分。当然、交通渋滞も発生しますが、アムスト子には慣れたものなのでしょう。何事もなかったかのように待っていた車が動き出しました。



ダム広場



マグナ・プラザ



バスでアムステルダム中央駅に向かい、「ダム広場」に行きます。目の前には1665年に市庁舎として建てられ、1808年にナポレオンの弟、ルイ・ボナパルト王が生活拠点とした「王宮」があります。この広場を拠点に多くのショップが並ぶストリートがあり、観光客で溢れかえっていました。ショップといってもほとんどの建物が古くて重厚感のあるもので、特に「マグナ・プラザ (Magna Plaza)」は素晴らしいものでした。



ファン・ゴッホ美術館はダム広場から徒歩で30分弱のところにあります。撮影が禁止のため、作品を掲載することはできませんが、有名な「ひまわり」のほか、「黄色い家」「画家の寝室」「アーモンドの花」「からすのいる麦畑」「じゃがいもを食べる人々」など多くの名作が展示されていました。

またミレー展も同時に開催されていて、有名な「落穂拾い」も目の当たりにすることができました。

次回は飛行機でドイツはミュンヘンに移動の巻となります。(中村)



ゴッホ美術館

発行元：ペルソネル・アライアンス

諏訪 学

彩英社労士総合事務所
埼玉県鴻巣市大間 1-6-7
TEL 080-3511-1986
E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫

あらき社労士事務所
千葉県印西市中央北 1-3-3 CNCビル 2F
TEL 0476-47-5751
E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 秀明

あおやぎ労務法務事務所
山梨県甲府市砂田町 3-8
TEL 055-225-0322
E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子

あらい社労士事務所
岐阜県岐阜市六条東 2-5-1 Picasso501
TEL 058-374-1873
E-Mail arai-office@road.ocn.ne.jp

中村 雅和

いのしし社会保険労務士事務所
福岡市博多区博多駅前 2-17-14
ライオンズマンション博多駅前 803
TEL 092-409-2531
E-Mail info@inoshishisyaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。