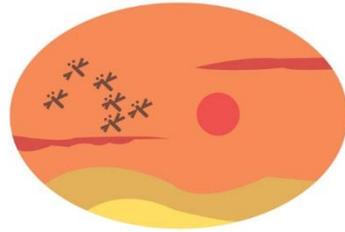


特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



準備は進めていますか？ 来年1月1日より子の 看護休暇・介護休暇の時 間単位取得ができるよう になります

◆「子の看護休暇」制度とは？

育児介護休業法により、小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

なお、取得できる労働者として、日々雇い入れられる労働者が除かれるほか、一定の労働者を労使協定で対象外とすることができます。

◆「介護休暇」制度とは？

育児介護休業法により、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。取得できる労働者の

要件は、子の看護休暇と同じです。

◆何が変わる？

子の看護休暇・介護休暇の取得単位は、1日単位または半日単位（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定により異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日）とされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得が可能となります。

また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者には、半日単位での取得をさせなくてもよいこととされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得ができることとなります。

◆何が必要？

育児介護休業法の見直しが必要となります。さらに、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得は、原則始業時間もしくは終業時間に連続するかたちで取得させればよいこととされていますが、厚生労働省では法を上回る措置として、いわゆる「中抜け」を認める制度とすることを求めています。規程の見直しにあたっては、中抜けを認めることとするかどうかの検討が必要です。

また、時間単位取得が困難な業務がある場合は、労使協定により、その業務に従事する労働者を対象労働者から除外することができるため、該当する業務がある場合は、労使協定の締結も必要となります。

国税庁が年末調整ソフトの提供を開始

◆年末調整の電子化に向けた取組み

企業と従業員双方の事務処理の負担軽減を目的とした年末調整手続きの電子化に向けた取組みにより、令和2年分の年末調整から、生命保険料控除、地震保険料控除および住宅借入金等特別控除に係る控除証明書等について、勤務先への電子データによる提出が可能になりました。そして令和2年10月、従業員が年末調整の書類をインターネット上で作成するためのソフトウェア「年調ソフト」の提供が開始されました（国税庁ホームページからダウンロード可能）。電子化に対応している企業については、従業員へこれを周知し、電子化にともなって変更となる手続き等を確認し、来



るべき年末調整に備えましょう。また、今年是对応しなかったという企業についても、従業員からの問合せが増えることが考えられます。来年以降の対応も含め、自社の対応をあらためて確認しておきましょう。

◆電子化のメリットと注意点

電子化が進むと、従業員は「マイナポータル」を利用して簡単に申請書の作成ができるようになり、控除証明書等の紛失や計算ミスなどが減ります。企業は、これまで多くの労力をかけていた検算・付け合わせ等の確認作業が大幅に削減できるようになります。また、提出された控除申告書は7年間保存する必要がありますが、保管コストが発生していましたが、電子データでの保管が可能となるためこれを削減できます。一方で、情報漏洩を防ぐためのセキュリティの強化や、自社が使用する給与システムを対応させる場合の改修費が必要となる可能性もあり、注意が必要です。なお、電子化にあたっては、従業員に対する周知や給与システム等の改修のほかに、従業員から申告書に記載すべき事項を電子データにより提供を受けることについて、あらかじめ

所轄税務署に承認申請書を提出する必要があります。

【「年末調整手続きの電子化に向けた取組について（令和2年分以降）」（国税庁）】
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenmatsu/nencho.htm>

2020年度の地域別最低賃金が改定、発効しました

◆コロナの影響で引上げ額の目安が示されず

10月1日から、2020（令和2）年度の地域別最低賃金額が改定、発効しました。今年度は新型コロナウイルスによる経済・雇用への影響を踏まえ、中央最低賃金審議会は「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」と答申し、引上げ額の目安が示されず各都道府県の地方最低賃金審議会での判断に委ねられることになりました。

◆全国の最低賃金の状況は？

今年度の地域別最低賃金は、7都道府県（北海道、東京都、静岡県、京都府、大阪府、広島県、山口県）が改定をせずに「据え置き」となり、その他の地域も1円から3円の引上げにとどまりまし

た。全国加重平均は902円で前年度より1円の引上げとなりました。

また、最低賃金が最も高い東京都（1,013円）と最も低い地域（秋田県、鳥取県、島根県、高知県、佐賀県、大分県、沖縄県の7県（792円））の金額差は221円（昨年度は223円）でした。地域間格差は若干縮まりましたが、依然として深刻な問題となっています。

◆「早期の全国加重平均1,000円」を掲げていたが…

日本の最低賃金は他の先進国よりも低く、安倍内閣では年3%の引上げを明言し、昨年度は初めて1,000円を超す都県が誕生しました。また、早期の全国加重平均1,000円への引上げを目標に掲げていましたが、新型コロナウイルスの感染拡大によって雇用が落ち込み、引上げにブレーキがかかってしまいました。

コロナショックが続く中、菅内閣に政権が変わり今後の最低賃金の引上げにどのように対応するかが注目されます。

【厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/mini_mumichiran/