



社労士 NEWS >>>

>>> 2020.10

社会保険労務士法人キシモト人事労務

発行 >>>

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-3-8 第5スカイビル402号

TEL/FAX 03-6804-3901

Mail mita@kishimoto-sr.jp

CONTENTS >>>

1. 雇用情勢 > 近時の雇用情勢と雇用継続のための施策について
2. 法改正 > これからの女性活躍推進法改正対応について
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 雇用情勢

近時の雇用情勢と雇用継続のための施策について

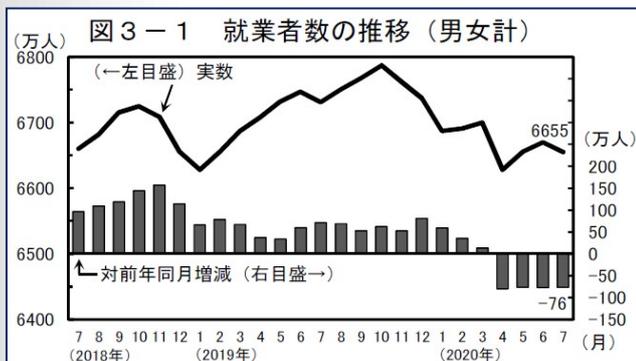
新型コロナウイルス感染症の感染者数は、9月13日に75,000例を超え、未だ沈静化の見えない状況となっております。本稿では、感染症が雇用に与えている影響と国の対策、雇用継続に関する手法一例をご紹介します。

1. 雇用への影響について

9月1日、厚生労働省は新型コロナウイルスの感染拡大の影響で雇止めを含む解雇者数が、8月末に累計5万人を超えたと発表しました。解雇者数の推移は、5月21日に1万人を超え、その約2週間後には2万人に達しました。その後は増加のペースがやや緩みましたが、月1万人程度の増加が続き、8月も約9,000人と、依然高水準となっています。

また、総務省が発表した、7月の労働力調査（基本集計）では、完全失業者数は前年同月比41万人増の197万人となり、6か月連続増で、増加幅は2010年1月以来の水準となっています。

そして、就業者数は6,655万人と前年同月比で76万人減と、4か月連続の減少となりました（図3-1）。



このうち、正規労働者こそ前年同月比52万人増の3,578万人となっていますが、パート・アルバイト、派遣社員などの非正規労働者は前年同月比131万人減の2,043万人となっており、減少幅は比較可能な2014年1月以降で最大となっています。

そして、厚生労働省によると8月28日現在、新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整の可能性のある事業所数は84,220事業所、解雇等見込み労働者数は49,467人となっており、これから先も予断を許さない状況となっています。

2. 厚生労働省の施策

そのような状況下、厚生労働省では、雇用を守るために雇用調整助成金をはじめとした各種施策を実施しています。

雇用調整助成金は、9月11日時点で105万8578件の申請があり、総額約1兆3,445億円が支給されました。支給決定は約88%と高率で、支給までの期間も短縮されてきていることから、セーフティネットとして実効性を評価する声は多くなっています。その雇用調整助成金の特例措置のほか、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、本年12月末まで延長されました。

また、小学校休業等対応助成金の対象期間の延長、休暇取得支援助成金（母性健康管理）の要件見直しも同様に12月末まで延長される予定です（9月18日現在）。

3. 解雇以外の選択肢の模索を

厚生労働省のほか、国の支援施策が多数実施されていますが、先行きの見えない状況はなお続いています。そのような中で事業を継続していくためには、別の手段での雇用維持も視野に入れておくといよいでしょう。

最近では、「従業員シェア」というワードが話題になっています。従業員の1人当たりの労働（時間）を減らし、複数の労働者で分かち合う「ワークシェアリング」という言葉を聞いたことがある方は多いかと思いますが、「従業員シェア」は、一時的に雇用過剰となっている企業から人手不足が生じている企業へ、異業種間で行う在籍型出向のことです。名の通った企業が、

スーパーやデリバリーなどに出向させる話をニュースで見た方もいらっしゃるかもしれませんが、これも雇用を守るための一つの有効な手段となり得ましょう。

公益財団法人産業雇用安定センターでは、「雇用を守る出向支援プログラム2020」と称し、無料で在籍型出向のマッチング支援の取り組みを行っています。従業員シェアを検討する際はご参考になさってください。

2. 法改正

これからの女性活躍推進法改正対応について

昨年成立した改正女性活躍推進法が順次施行されています。本稿では、法改正の概要をご案内しながら、義務化の範囲が広がる一般事業主行動計画の策定手順について概説します。

1. 女性活躍推進法の改正内容について

①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

（令和4年4月1日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出義務、および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が**301人以上から101人以上**の事業主に拡大されます。

②女性活躍に関する情報公表の強化

（令和2年6月1日施行）

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、
(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績
(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
の各区分から、**それぞれ1項目以上**公表する必要があります。

③特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

（令和2年6月1日施行）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし**」認定が創設されました。

2. 一般事業主行動計画の策定・届出および情報公表の準備について

一般事業主行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策、およびその実施時期を定めるものです。前項①に該当しており、まだ一般事業主行動計画の策定、情報公表を行っていない場合には次の準備を行う必要があります。

■一般事業主行動計画の策定・届出

①自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握したうえで、自社の課題を分析します。

<基礎項目> 採用した労働者に占める女性労働者の割合／労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
男女の平均継続勤務年数の差異／管理職に占める女性労働者の割合

②一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

①を踏まえて、一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知するとともに、外部へ公表します。

③一般事業主行動計画を策定した旨の届出（都道府県労働局）

④取り組みの実施、効果の測定

■女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、「職業生活に関する機会の提供」「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の項目から、1項目以上選択し公表する必要があります。

3. さいごに

一般事業主行動計画の実施に取り組むことは、労働者の意欲向上による生産性アップや、出産・育児での退職を防ぐことによる人材の確保・定着を高めるなど

のメリットがあります。100名以下の中小企業は法改正後も策定の対象ではありませんが、優秀な人材の確保という観点から、ぜひ取り組まれることをお勧めいたします。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2 ページ目の「これからの女性活躍推進法改正対応について」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. えるぼし認定について教えてください。

A. えるぼし認定は、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等、一定の要件を満たした場合に認定されます。概要は以下の通りになります。

認定のメリット

① 認定の表示

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを求人票・商品・広告・名刺・ホームページなどに付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることを PR することができます。

② 公共調達における優遇措置

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

③ 日本政策金融公庫による融資制度

えるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。

認定基準

① 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目について、認定に応じた項目数の達成をすること。

② 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」以外の基準

- 1 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。
- 3 取消や辞退から一定の年数が経過していないこと、また法令違反等に該当しないこと。

■ えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の要件

 <p>プラチナ えるぼし</p>	<ul style="list-style-type: none">● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※）● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※）● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 <p>えるぼし (3段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
 <p>えるぼし (2段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
 <p>えるぼし (1段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

3. 提供 『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえ F A X をお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#00409 (全 5 ページ)	コロナで混乱 従業員の健康診断はどう実施する？	<ul style="list-style-type: none"> ・ 結局、やるの、やらないの？ ・ 受診項目の省略などは可能か？ ・ 従業員に PCR 検査や抗体検査を命じられるか？ ・ 健康診断の受診を拒否する従業員を懲戒処分にできる？ 他
#00411 (全 7 ページ)	経営者が知っておきたい コロナ後の採用事情	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業選びのポイントは「知名度」より「働きがい」に ・ 採用戦線で勝つ条件は求職者から「共感」を得ること
#30094 (全 5 ページ)	クラウドファンディングや給付金 受け取ったお金の税務上の取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・ クラウドファンディングの場合 ・ 補助金・助成金の場合 ・ 寄附金の場合
#30095 (全 6 ページ)	大幅減収、引当金増額、特損… 今から見直すべきタックスプランニングの要点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員報酬の減額 ・ 青色欠損金の繰戻し還付（適用対象の拡大） ・ 災害損失欠損金の繰戻し還付 ・ テレワーク導入のための設備投資に対する優遇税制 他
#70062 (全 7 ページ)	これから中小企業に必要な 非対面営業の方法と、ハイブリッドの考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対面営業と非対面営業のハイブリッド化 ・ 非対面営業で効果を上げる特徴的な事例 ・ 非対面営業のデメリットを乗り越える 他

お気軽にご用命ください

TEL/FAX >>> 03-6804-3901
 Mail >>> mita@kishimoto-sr.jp

貴社名	〒	ご担当者様	部署・所属
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。