

ヒューマンテック通信

今月のテーマ

36協定等の押印が廃止されます

規制改革会議において議論されていた行政手続きの押印廃止について、厚生労働省から省令・通達が公布されました。

まず、労働基準法に関する届出については、2020年12月22日に「労働基準法施行規則等の一部を改正する省令」が公布され、2021年4月1日に施行されます。改正により、**36協定等の届出の押印が廃止される一方、過半数代表者等については、施行日以降、協定当事者としての適格性に関する確認事項を示したチェックボックスが設けられ、チェックがない届出は形式上の要件を満たさないこととされました。** 押印が廃止される届出の例は以下のとおりです。

- ・1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）
- ・事業場外労働に関する協定届
- ・専門業務型裁量労働制に関する協定届 等

ただし、改正により押印が廃止となるのは、行政への届出のみであり、**労使間における協定書や決議書については引き続き、記名押印または署名等が必要とされているため、36協定届が36協定書を兼ねている場合には、押印・署名が必要となる点に留意が必要です。**

一方、労基法以外の届出については、2020年12月25日に「押印を求める手続きの見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令」等が公布・施行され、以下の社会保険手続きを含む多くの行政手続きについても押印が廃止されることとなりました。

- ・健康保険・厚生年金被保険者資格取得届／喪失届
- ・傷病手当金・出産手当金の支給申請書
- ・雇用保険被保険者資格取得届／喪失届
- ・雇用保険被保険者離職証明書
- ・育児休業・介護休業給付金支給申請書
- ・雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（介護・育児） 等

改正に伴い、各届出の新様式も公表されていますので以下のHP等でご確認ください。

- 労働基準法施行規則等の一部を改正する省令について（厚労省HP）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00041.html
- 押印手続きの見直し・電子署名の活用促進について（内閣府HP）
https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/imprint/i_index.html

緊急事態宣言に伴い雇用調整助成金の助成率が引き上げられます

本紙でこれまで取り上げてきたとおり、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い様々な特例措置が講じられてきましたが、2021年1月7日に発出された緊急事態宣言に伴い、**1都3県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）の知事の要請を受けて営業時間の短縮に協力する飲食店等※**に対しては、雇用調整助成金の特例措置に係る**大企業の助成率が引き上げられる**予定であることが、厚生労働省より発表されました。現状の助成率と改定後の助成率は以下のとおりです。

	現状	改定後
大企業の助成率	2/3 (解雇等を行っていない場合は3/4)	4/5 (解雇等を行っていない場合は10/10)

期限は2021年2月28日までとされており、詳細については改めて公表される予定です。

※対象となる施設等において営業時間の短縮、休業、収容率・人数上限の厳格化、飲食提供の自粛に協力する事業主

●緊急事態宣言に伴う雇用調整助成金の特例措置の対応について
https://www.mhlw.go.jp/stf/kakudai210107_00001.html

育児休業中の「一時的・臨時的就労に該当する場合の事例」が公表されました

2020年12月に、厚生労働省より、育児休業中の就労について「一時的・臨時的就労に該当する場合の事例」を示したリーフレットが公表されました。

本来、育児休業とは、子の養育を行うために休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業期間中に就労することは想定されていませんが、**労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することができます。**なお、公表されたリーフレットに記載されている事例はあくまで一例であり、これら以外でも一時的・臨時的就労に該当する場合があります。

●育児休業中の就労について（厚労省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000706037.pdf>

また、育児休業給付金については、**就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下で、一定の要件を満たした場合に支給されます。**なお、恒常的・定期的に就労させることは、育児休業をしていることにはならない点に留意が必要です。

新型コロナウイルス感染症の影響による休業に対する随時改定（月額変更）の特例の再延長

本紙10月号でお伝えした新型コロナウイルス感染症の影響による休業に対する標準報酬月額随時改定（特例改定）が**2021年3月まで**再延長されることとなりました。

①昨年8月～本年3月に報酬が著しく低下した者の特例

- ・2020年8月から2021年3月までの間に休業により報酬が著しく下がった月が生じた
- ・報酬が下がった月に支払われた報酬の総額が、既に設定されている標準報酬月額と比べて「2等級以上」下がった
- ・改定内容について本人が書面により同意している

②昨年5月または6月に特例改定を受けている者の特例

- ・2020年5月または6月に特例改定を受けている
- ・2020年8月に支払われた報酬の総額が、**定時決定による標準報酬月額と比べて「2等級以上」**下がった
- ・改定内容について本人が書面により同意している

③休業が回復した場合の特例改定（①②の改定を受けた者）

休業が回復した月に受けた報酬の総額をもとにした標準報酬月額が、特例改定による標準報酬月額より「2等級以上」上がった場合、その翌月から改定が必要となります。

●日本年金機構「標準報酬月額の特例改定の期間が更に延長」

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2020/202012/1224.html>

【ウェビナー】「同一労働同一賃金 最高裁判決と実務対応」開催のお知らせ

2020年10月に下された**同一労働同一賃金**の最高裁判決で、正規労働者と非正規労働者との間の待遇差について不合理と判断される基準が示されました。また、**同一労働同一賃金の中小企業への適用が4月に迫っています**（大企業への適用は昨年4月）。そこで、下記のとおり当研究所主催で「**同一労働同一賃金**」の概要と今後の企業対応についてのセミナーを開催することといたします。

<日時> 2021年2月17日（水） 13:30～15:30
<開催方式> ウェビナー（オンラインによるセミナー）
<講師> 当研究所所長 藤原伸吾（特定社会保険労務士）
<申込み方法> 後日あらためてご案内させていただきます

ウェビナー開催後もオンデマンドにて1週間程度ご視聴可能とする予定ですので、当日ご都合のつかない方も是非お申込みいただき、今後のご検討の参考にしていただければと存じます。

また、弊所では人事諸制度の見直しや諸規程の改定・レビュー等についても承っておりますので、お気軽にご相談下さい。