

April  
2021

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

# 事務所通信

2021年4月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

## 2021年4月号

2021年度の社会保険料率が  
決定しました

2021年4月から義務化される  
中途採用比率の公表

医師とオンラインで面談する際の  
注意点

新型コロナの影響を受け  
創設・変更された助成金

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

香川県木田郡三木町氷上3929-2

TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

# 2021年度の社会保険料率が決定しました

毎年4月は社会保険料率が見直される時期です。社会保険・労働保険ともに2021年度の保険料率が公表されましたので、その内容を確認しておきましょう。

## 1. 社会保険

### ①健康保険料率・介護保険料率

2021年3月分から適用される協会けんぽの健康保険の保険料率は、下表のとおりとなりました。引上げが20道府県、引下げが26都県、据え置きは富山県の1県のみとなりました。

また、介護保険の保険料率は毎年見直しが行われ、2021年3月分より1.79%から1.80%へ引上げられています。

### ②厚生年金保険料率

厚生年金の保険料率は、2004年から段階的に引上げられましたが、2017年9月を最後に引上げが終了し、18.3%で固定されています。

## 2. 労働保険

### ①労災保険率

労災保険率はそれぞれの業種の過去3年間の災害発生状況等により、原則3年ごとに見直されることになっています。前回、2018年度に見直しが行われており、2021年度は変更される年度に該当しますが、据え置きとなりました。

### ②雇用保険料率

雇用保険料率は毎年度、財政状況に照らして見直しが行われます。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う雇用調整助成金等の特例措置により、財政状況は悪化していますが、2021年度は2020年度から据え置きとなりました。

2021年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.45%	東京都	9.84%	滋賀県	9.78%	香川県	10.28%
青森県	9.96%	神奈川県	9.99%	京都府	10.06%	愛媛県	10.22%
岩手県	9.74%	新潟県	9.50%	大阪府	10.29%	高知県	10.17%
宮城県	10.01%	富山県	9.59%	兵庫県	10.24%	福岡県	10.22%
秋田県	10.16%	石川県	10.11%	奈良県	10.00%	佐賀県	10.68%
山形県	10.03%	福井県	9.98%	和歌山県	10.11%	長崎県	10.26%
福島県	9.64%	山梨県	9.79%	鳥取県	9.97%	熊本県	10.29%
茨城県	9.74%	長野県	9.71%	島根県	10.03%	大分県	10.30%
栃木県	9.87%	岐阜県	9.83%	岡山県	10.18%	宮崎県	9.83%
群馬県	9.66%	静岡県	9.72%	広島県	10.04%	鹿児島県	10.36%
埼玉県	9.80%	愛知県	9.91%	山口県	10.22%	沖縄県	9.95%
千葉県	9.79%	三重県	9.81%	徳島県	10.29%		

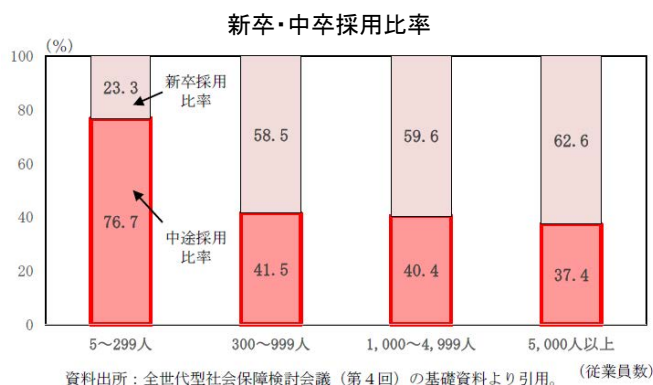
2021年度は変更のないものも多いですが、現状の保険料率が正しい設定になっているか、厚生労働省から公開されているリーフレット等を参考に確認しておくとうよいでしょう。

# 2021年4月から義務化される 中途採用比率の公表

日本的雇用の「三種の神器」の一つと言われた「終身雇用」はすでに崩壊しつつあり、年々、雇用の流動化が進んでいます。雇用の流動化が進むことで離職者が再チャレンジできる環境を整備することが必要という認識の下、2021年4月より、大企業において正規雇用労働者の中途採用比率の公表が義務化されます。

## 1. 中途採用の現状

性別による差別は原則禁止されているものの、企業がどのような人材を採用するかは自由に決めることができます。中途採用は行わず、新卒採用のみとするのも問題はありません。実際、新卒採用を中心に行う大企業も多く、首相官邸で開催された全世代型社会保障検討会議の基礎資料を確認すると、新卒採用者の比率（2017年度）は下図の通り、従業員数が大きくなるにつれて高くなっています。



## 2. 中途採用比率の公表

このような状況もあり2021年4月から常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、

中途採用比率の公表が義務化されます。

公表は求職者が容易に閲覧できる形で、「直近の3事業年度の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用比率」についておおむね1年に1回、公表した日を明らかにして、インターネットの利用やその他の方法で行います。

なお、常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず①期間の定めなく雇用されている者、②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者のいずれかを満たす労働者を指します。

## 3. 「しよくばらぼ」の活用

公表の方法である「インターネットの利用やその他の方法」とは、原則として自社のホームページの利用等を指しますが、厚生労働省がインターネット上に開設する職場情報総合サイト「しよくばらぼ」も利用できます。義務化対象の企業は公表する数字の取りまとめとともに、公表方法も検討しておきましょう。

近年、雇用に関する情報の公開を義務化する流れは強まっており、2022年4月から女性活躍推進法に基づく情報公表の義務が、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主まで拡大されます。この中途採用比率についても同様に企業規模が拡大となる流れも想定されるため、自社の状況をいまのうちから把握しておくのもよいでしょう。

## 医師とオンラインで面談する際の 注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大の中、在宅勤務が増えたことを原因として、従業員のストレスが溜まりやすくなっていると感じています。



総務部長

そうですね。従業員同士のコミュニケーションの低下もあり、不安やストレスを感じる人も多いように思います。従業員数50人以上の事業場では、年1回ストレスチェックを実施することが義務付けられていますが、改めてストレスチェックの重要性が高まっているように思います。



社労士

確かにそうですね。ストレスチェックの結果、高ストレス者と判定され、本人から申し出があった場合、医師の面談を行うこととなりますが、在宅勤務などで医師と直接面談できない場合、オンラインで面談しても問題ないのでしょうか？



問題ありませんが、従業員の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができる方法により行う必要があります。具体的には、オンラインで面談を行う場合の留意点が通達（※）で示され、面談に用いる情報通信機器については、以下のすべての要件を満たすことが求められています。

- ① 面接指導を行う医師と従業員とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。
- ② 情報セキュリティ（外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止）が確保されること。
- ③ 従業員が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。

※通達「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日基発1119第2号）



なるほど。面談ですから相談内容を伝えるだけでなく、医師が従業員の表情や顔色等を把握できるようにすることも重要なですね。



そのほか、衛生委員会等でオンラインでの面談の実施方法について調査審議を行い事前に従業員に周知することや、オンラインでの面談で医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、近隣の医師と連携して対応する等の緊急時対応体制が整備されていることが留意点として挙げられています。



わかりました。実際にオンラインでの面談を導入する場合には、事前に様々な準備が必要になりますね。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 高ストレスの従業員に対する医師の面談は、オンラインで実施することができる。
2. オンラインで面談を行う際には、通達で示されている情報通信機器の要件を満たす必要がある。また、衛生委員会等でオンラインでの面談の実施方法について調査審議を行う等、事前に対応しておくべき事項がある。

# 新型コロナの影響を受け 創設・変更された助成金

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の影響により、従業員の雇用維持に向けて在籍型出向を活用する事業主や、新型コロナにより離職し、就職を希望している求職者を雇用する事業主への支援として、2021年2月5日に助成金の創設・変更がありました。

## 1.産業雇用安定助成金

産業雇用安定助成金は、在籍型出向を行う出向元事業主と出向先事業主の双方に対して支給されるものです。助成金の内容は、対象労働者に係る以下の2種類の経費について、出向元事業主と出向先事業主とが共同事業主として支給申請を行い、その申請に基づきそれぞれの事業主に下表の額が支給されます。

出向運営経費とは、出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費であり、出向初期経費とは、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備等、出向の成立に要する措置に必要なものを指します。

産業雇用安定助成金の助成率・助成額

### 出向運営経費

	中小企業	中小企業 以外
出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4/5	2/3
上限額(出向元・出向先の合計)	12,000円/日	

### 出向初期経費

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円/1人当たり(定額)	
加算額(※)	各5万円/1人当たり(定額)	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が異業種からの受け入れる場合について、助成額の加算を行う。

## 2.その他の助成金

### ①トライアル雇用助成金

新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコースが創設され、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3ヶ月間試行雇用した場合に助成されます。

### ②キャリアアップ助成金

紹介予定派遣を通じた派遣労働者の正社員化に取り組む派遣先事業主について、2020年1月24日以降に新型コロナの影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する人を紹介予定派遣の後、派遣先の事業所に正社員として直接雇用した場合、本来、直接雇用前にその事業所に従事していた期間について6ヶ月以上の期間継続している必要がありましたが、2ヶ月以上6ヶ月未満でも支給対象となります。

### ③人材開発支援助成金

特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コースにおいて、「業種転換後に従事する職務」に関する訓練も助成対象になりました。

助成金には様々な要件が設けられています。まずは助成金制度の概要を把握し、活用できるものがあれば事前に詳細をご確認ください。

# 初任給の改定状況

2019年以前は人手不足の状態が続き、新卒採用が増え、初任給も増加する傾向にありました。しかし2020年以降は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、雇用環境は変化しました。ここでは2020年の初任給の改定状況をみていきます。

## 2020年の新卒採用状況

人事院が2020年10月に発表した調査結果※から、2020年の新規学卒者（以下、新卒）の採用状況をみると、新卒採用を行った割合は、回答企業全体では大学卒が51.5%、高校卒が32.8%となりました。また、企業規模が大きくなると、新卒採用を行った割合が高くなる傾向がみられます。

## 改定状況は据置きが66.4%

新卒採用企業における大学卒の初任給の改定状況をまとめると、下グラフのとおりです。

規模計（回答企業全体）では、増額が32.9%、据置きが66.4%、減額が0.7%となりました。据置きとする割合が60%以上を占めています。企業規模が小さくなるにつれて、据置きの割合が高くなっています。

## 初任給の増減率は3%未満に

調査対象職種から、大学卒事務員の平均初任給月額をまとめると、下表のとおりです。

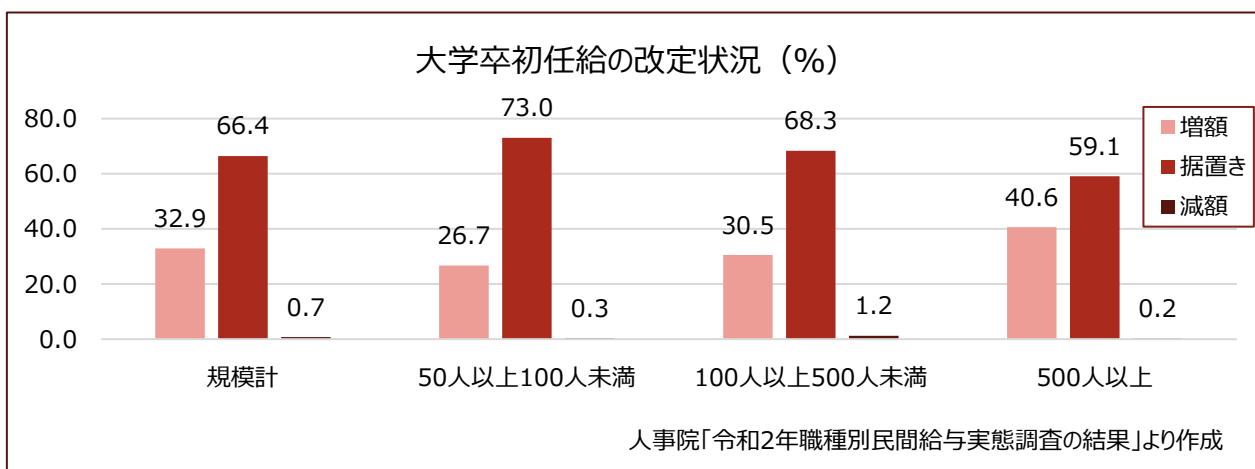
2020年の大学卒事務員の平均初任給月額と増減率（円、%）

	平均初任給月額	増減率
規模計	204,584	1.5
500人以上	209,240	2.5
100人以上500人未満	201,402	0.8
50人以上100人未満	196,338	-0.0

人事院「令和2年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

50人以上100人未満以外は20万円を超えています。2019年からの増減率では、50人以上100人未満以外はプラスになりました。

コロナ禍にある2021年は、2020年以上に据置きや減額となる割合が高まることも考えられます。



※人事院「令和2年職種別民間給与実態調査の結果」

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所を対象にした調査です。令和2年（2020年）は無作為に抽出した11,970事業所を対象に行われました。初任給の調査対象職種は、新卒事務員、新卒技術者、新卒研究者などとなっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。 [https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/minR02\\_index.html](https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/minR02_index.html)

# 打倒コロナ！ 攻めの補助金が新登場 事業再構築補助金

第3次補正予算の中で特に目を引くのが、1兆円超の巨額予算が投じられる「中小企業等事業再構築促進事業（事業再構築補助金）」。

これまでのコロナ対策関連の補助金等は、主に事業の継続や雇用の維持を目的としたものでしたが、今回はこれらとは違い、次へ進むための補助金です。変化に対応し思い切った挑戦を試みる企業を、力強く後押ししてくれます。

## 補助額は1社あたり100万～1億円

対象は、①コロナで売上が減少し、②事業計画を立てて取り組み、③一定の目標を達成する中小企業等。小規模事業者や個人事業主も対象です。具体的な要件は次の通りです。

### ●対象となる中小企業等

- ① 申請前の直近6ヶ月間のうち、任意の3ヶ月（連続でなくてもよい）の合計売上が、コロナ以前の同3ヶ月の合計売上高と比較して10%以上減少
- ② 事業計画を認定経営革新等支援機関や金融機関と策定し、一体となって事業再構築に取り組む
- ③ 3～5年で付加価値額の年平均3.0%（一部5.0%）以上か、従業員一人あたり付加価値額の年平均3.0%（一部5.0%）以上増加を達成

### ●例えばこんな場合に…

飲食業	居酒屋経営	オンライン専用の注文サービスを新たに開始
	喫茶店経営	飲食スペースを縮小し、新たにコーヒー豆や焼菓子のテイクアウト販売を実施
製造業	半導体製造装置部品製造	半導体製造装置の技術を応用した洋上風力設備の部品製造を新たに開始
	伝統工芸品製造	百貨店での売上激減により、ECサイト（オンライン上）での販売を開始
運輸業	タクシー事業	新たに一般貨物自動車運送事業の許可を取得して宅配サービスを開始

サービス業	高齢者向けデイサービス	一部事業を他社に譲渡。別の事業を買収し、病院向けの給食、事務等の受託サービスを新規に開始
情報処理業	画像処理サービス	映像編集向けの画像処理技術を活用し、新たに医療向け診断サービスを開始

### ●補助額と補助率

まずは通常枠が、そして無事ステップアップを果たした事業者には、卒業枠やグローバルV字回復枠が用意されています。

補助額と補助率		補助額	補助率
中小企業	通常枠	100万円～6,000万円	2/3
	卒業枠	6,000万円超～1億円	2/3
中堅企業	通常枠	100万円～8,000万円	1/2（4,000万超は1/3）
	グローバルV字回復枠	8,000万円超～1億円	1/2

この他、緊急事態宣言特別枠もあります。

## 電子申請用のID取得が先決

電子申請での受付となり、**GビズID**が必要です。GビズIDができるまでには2～3週間ほどかかるため、申請をお考えの場合は、事前に取得しておかれるとよいでしょう。

GビズID : <https://gbiz-id.go.jp/top/index.html>

4月から新入社員を受け入れる企業は、オリエンテーションをしっかりと行いましょう。また、月末からの大型連休に備え、取引先の休業日の確認を行いましょう。

2021年4月

## お仕事備忘録

1. 所得税、贈与税等の申告納付期限の延長
2. 36協定届の様式と本社一括届出の取扱い変更
3. 改正高年齢者雇用安定法の施行（70歳までの就業機会確保の努力義務化）
4. 賞与支払届・算定基礎届の総括表廃止
5. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出
6. 社会保険料率等の変更
7. 労働者名簿の調製

### 1. 所得税、贈与税等の申告納付期限の延長

令和2年分の所得税、贈与税、個人事業者の消費税の確定申告・納付は、1月の緊急事態宣言の発令に伴い、4月15日まで延長されました。

また、所得税の確定申告の振替日、個人事業者の消費税の振替日も、それぞれ5月31日、5月24日に延長されています。

### 2. 36協定届の様式と本社一括届出の取扱い変更

4月から36協定届（時間外・休日労働に関する協定届）の様式が新しくなります。3月末からは、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定の本社一括届出が可能になります。

### 3. 改正高年齢者雇用安定法の施行（70歳までの就業機会確保の努力義務化）

4月より、従来の65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業機会を確保するため、定年引上げや継続雇用制度導入などの「高年齢者就業確保措置」を講ずることが努力義務になります。

### 4. 賞与支払届・算定基礎届の総括表廃止

4月1日以降、社会保険の賞与支払届や算定基礎届に添付する総括表が廃止されます。これに伴い、賞与を不支給とする際は、新たに「健康保険・厚生年金保険 賞与不支給報告書」により届け出るようになります。

### 5. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

住民税の徴収方法が特別徴収である事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払を受けなくなった社員がいる場合には、4月15日までにその社員が住んでいる市区町村長に届出をします。

### 6. 社会保険料率等の変更

令和3年度の雇用保険料率は令和2年度より変更はありません。協会けんぽの健康保険料率、介護保険料率は3月分（4月納付分）から変更となります。

### 7. 労働者名簿の調製

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。