

令和3年12月号

2021年を振り返って — 事務所の出来事編 —

早いもので今年1年が終わろうとしています。
 今年も、昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症と共に過ごした1年となりました。今月号では、この1年の主な出来事を振り返ってみたいと思います。

2021.2 電子申請による事務手続を開始

当所では、情報漏洩などセキュリティの観点から、今まで導入を遅らせていた電子申請での事務手続ですが、所内で会議を何度も重ね、社会保険・雇用保険の手続分野で段階的に利用を開始しました。行政による押印省略の推進と相まって、電子申請利用による事務手続が終了するまでの時間は、大幅に短くなりました。今後も、ICT利活用のメリット・デメリットを把握しながら、電子申請で行う手続の分野を広げていきたいと思っています。

2021.2 事務所のホームページ 職員全員でブログを更新

よりリアルタイムで皆様に色々な情報をお届けできるよう、職員全員でブログ更新を始めました。法改正などの情報や事務所における日々の出来事、家族や子育ての話など、週2回更新しています。当所のホームページからご覧いただけますので、ぜひ一度アクセスしてみてください。

2021.4 労働法講演会 初めてのWEBセミナー開催

昨年は、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から中止となりました労働法講演会ですが、今年度は初めてのWEBセミナーとして開催をしました。テーマは、「同一労働同一賃金への対応のための具体的取組」でした。来年の開催については、どのような形式がよいのか、これから検討していきたいと思っています。

2022.1 職員1名 入社

年明けに2年ぶりになりますが、新しい職員が1名入社します。3人のお子さんのお母さんです。子育てと仕事が両立できるよう、みんなで協力していきます。当所は、子育てをしながらでも働きやすい職場を目指しています。



☆ 今月号が今年の最終号となります。今年も1年ありがとうございました。当所の冬休みは、12月29日(水)～1月4日(火)となっております。

新型コロナウイルスは、新しい変異株も見付かり、今後どのように感染が拡大していくのか、心配です。年末年始も新型コロナウイルスに感染しないよう、また、来年も感染拡大防止に努めながら過ごしたいと思っています。来年も事務所職員一同、力をあわせてより一層頑張りますので、よろしく願い申し上げます。
 鉛筆子

－ 人事労務に関する情報編 －

今年1年もラコン通信では人事労務に関するさまざまな情報を取上げてきました。今月号では、今年1年間の振り返りと、来年について既に明らかとなっている改正動向をまとめてみました。

	労働・社会保険における法律改正、人事・労務を取り巻く出来事など
2021.1	育児・介護休業法施行規則 改正 (子の看護休暇と介護休暇について、時間単位取得を可能とする。)
2021.3	健康保険法・介護保険法 (健康保険料率改定〔岐阜県 49.6/1000 から 49.15/1000 へ〕、介護保険料率改定〔8.95/1000 から 9/1000 へ変更。〕)《ラコン通信3月号》 障害者雇用 法定雇用率引き上げ (3月1日より、2.2%から2.3%へ変更。)《ラコン通信2月号》
2021.4	同一労働・同一賃金 パートタイム・有期雇用労働法施行 (同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン、パートタイム・有期雇用労働指針が施行。中小企業においては、2021年4月より施行。)《ラコン通信2月号》
2021.6	改正育児・介護休業法が成立 (①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、③育児休業の分割取得、④育児休業の取得の状況の公表の義務付け、⑤有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和。 ①・③：令和4年10月1日施行、②・⑤：令和4年4月1日施行、④：令和5年4月1日施行)《ラコン通信6月号》
2021.10	最低賃金法 (岐阜県では852円から「880円」へ28円引上げ。10月1日発効。昨年度は1円の引上げとなったが、今年度は大幅な引上げとなった。)《ラコン通信7・9月号》 雇用調整助成金 特例措置を2022年3月末まで延長へ
2022.1	健康保険制度 改正 (傷病手当金の支給期間が通算化。任意継続被保険者の新たな資格喪失事由の追加。)
2022.4	パワーハラスメント防止措置 中小企業も義務化 (令和2年6月1日「改正 労働施策総合推進法」が施行。中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化。①事業主の方針等の明確化および周知・啓発、②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応などが講ずべき措置となる。) 在職中の年金受給の見直し (65歳未満の在職者の年金支給停止について、基準額を47万円に引き上げ。)
2022.10	パート・アルバイトへの社会保険適用 段階的に拡大 (2022年10月からの対象企業：従業員数101人～500人の企業で働くパート・アルバイト、2024年10月からの対象企業：従業員数51人～100人の企業で働くパート・アルバイトが新たに適用となる。従業員数のカウント方法は、現在の厚生年金保険の適用対象者。) 《ラコン通信3月号》