



\*マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています\*

◆業務ご案内◆

- ・労務管理・年金等のご相談
- ・給与計算・年末調整
- ・就業規則・諸規程のご相談・作成
- ・人事・賃金制度に関するご提案
- ・労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- ・労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- ・月曜日～金曜日（祝日を除く）9時～17時



朝晩の気温が下がり、過ごしやすくなってきました。皆さまいかがお過ごしでしょうか。

長く続いたコロナの緊急事態宣言も、10月になればようやく解除されるのではという話も出てきました。ワクチン接種も、それなりに進んでいるようです。

ここ1～2ヶ月の新規感染が多かったことにより、コロナの取り扱いについて、お客様からのお問い合わせも多くありました。個別のケース対応もありますので、ご不明な点等ございましたら遠慮なくお問い合わせくださいませ。

早く見える景色が変わっていくとよいですね…。



～パート・アルバイト 時給相場～

職種	平均値	最頻値	調査対象地域
食品製造作業員	988	1,000	大阪市内
	1,015	970	神戸市

【アイデム人と仕事研究所より】

対象期間：2020年4月～2021年3月  
データ数：478,038件

## ★9月のお仕事カレンダー★

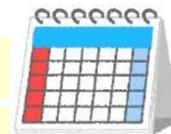


9/10

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

- 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 7月決算法人の確定申告と納税・2022年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



## ★トピックス★



### ～算定基礎届により 9月から社会保険料が変わります～

社会保険に加入している事業所は、毎年7月に算定基礎届を提出します。その結果が9月から反映され、健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。

標準報酬月額とは、保険料を算出するために設定された報酬額のランクで、傷病手当金や出産手当金などの給付を行う際も、この標準報酬月額をベースに計算していきます。

新しい標準報酬月額は、固定的賃金の変動などが無い限り、今年の9月から来年の8月まで適用されます。給与から控除する保険料の変更は、原則は10月に支給する給与から変更します。

なお、平成16年から毎年引き上げられてきた厚生年金保険料ですが、平成29年9月を最後に引き上げが終了し、その後は18.3%に固定されています。

## 男性の育児休業事情

厚生労働省から、「令和2年度雇用均等基本調査（確報）」が公表されました（令和3年7月30日公表）。それによると、育児休業取得者の割合は、女性：81.6%（令和元年度83.0%）、男性：12.65%（令和元年度7.48%）（有効回答があった3,591事業所（常用労働者5人以上）の調査結果を集計）となっています。

男性の育児休業取得率について、政府は高い目標（2025年に30%）を掲げており、その向上を図るため、育児・介護休業法の改正が行われています。今回、高い伸びを見せましたが、今後、改正育児・介護休業法の施行に合わせて、さらに男性の育児休業取得率の向上のための取り組みが重要視されると思われます。

令和2年度「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」によれば、育児に関連した休暇・休業制度を利用しなかった男性社員は、その理由として、①収入を減らしたくない。②休業制度が整備されていない。③育児休業を取りづらい雰囲気などを理由に挙げています。

制度面・収入面に関しては、崩壊絵師による出生時育児休業制度（男性版育休）の創設や出生時育児休業給付金によって一定の整備が進みますが、「取りづらい雰囲気」は、引き続き、大きな課題として残ります。改正法の施行後は、配偶者の妊娠・出産を申し出た男性に対して育休を利用するかどうかの意向確認が義務付けられますが、取得を控えさせるような形での意向確認は認められません。しかし、取得を控えさせる発言をしなくても、そもそも「男性は育休を取らない」ものだという暗黙の了解の雰囲気があれば同じことです。取得しやすい職場の雰囲気を、どのように醸成していくかが男性育休取得促進のカギになるでしょう。具体的にこういったことが考えられるか、いくつか挙げてみます。

- ・上司と部下のコミュニケーションを増やす

コミュニケーションを増やすだけで男性の育休を取得しやすくなるわけではありませんが、男性が申し出をしやすい職場環境のベースとなります。

- ・評価を下げられるのでは、という不安を解消してあげる

育休を取得した社員の評価が、育休期間中に上がることはありませんが、下がることもないことをきちんと伝えることが必要です。育休を取ったことで「レギュラー選手」から「控え選手」に下がってしまうのではないかと、また、上司が配慮のつもりで業務を変えたことが、かえって不安にさせてしまう例もあるようです。

そのほか、「部下を休業させることは上司の仕事」「休む時にはきちんと休んでもらう」という感覚を会社・上司が持つこと、休業することで、同僚・部下等の周囲の人の業務量が増えることに対するフォロー、普段からこういったことに対応できるお互いの関係性を作っておくことなどが重要なことだと考えられます。

\*マイナンバーも安心！  
弊所は電子申請でお手続きしています\*

\*いきいきした会社づくりをお手伝いします\*

羽渕貴久子社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 羽渕貴久子  
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815  
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554  
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp  
URL <http://ikiiki30.com/>

