



人事・労務に役立つ NEWS

B's 事務所通信

1
2022

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.148

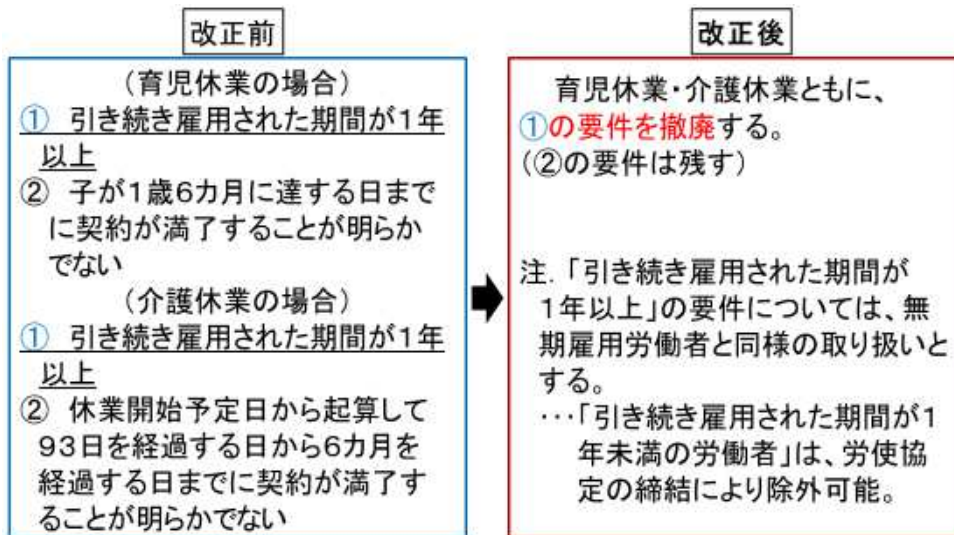
施行待ちの改正

令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正③

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」のポイントを紹介します。

.....有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和のポイント.....

有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約により雇用される者）も、一定の要件を満たせば、育児休業および介護休業の対象となりますが、その要件が、次のように改正されます。



★有期雇用労働者について、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件は削除されました。しかし、「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者は、有期雇用であるか無期雇用であるかを問わず、育児休業・介護休業の労使協定による適用除外の対象となっています。したがって、その適用除外規定（労使協定）があれば、令和4年4月1日以降も、実質的には対象者を改正前と同様とすることが可能です。

いずれにしても、就業規則（育児・介護休業規程）を整備する必要があります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

傷病手当金の支給期間の通算化 具体的にはどのように計算するのか？

令和4年1月から、健康保険法等の改正により、傷病手当金の支給期間が通算化されます。この改正について、厚生労働省では、細かな内容まで踏み込んだQ&Aを公表するなど、その周知を図っています。そのQ&Aの気になる部分を抜粋してみます。

確認 傷病手当金は、健康保険の被保険者である方が、労災の対象とならない病気やケガ（いわゆる私傷病）で労務不能となって会社を休んだときに、1日当たり、その方の標準報酬月額額の平均額を日額に換算した額の3分の2相当額を支給するものです。支給にあたっては、継続3日間の待期期間が設けられており、これを終えた第4日目から支給が開始されます。

.....傷病手当金の支給期間の通算化について、厚労省のQ&Aから抜粋.....

問 今回の法改正により、傷病手当金の支給期間は、同一の疾病または負傷およびこれにより発した疾病に関して、「その支給を始めた日から通算して1年6か月間」となるが、1年6か月間とは何日間であるのか。

答 ○ 初回の申請から3日間の待期期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6か月間の計算を行い、傷病手当金の支給期間を確定する。

○ 当該支給期間は、傷病手当金の支給単位で減少し、途中で傷病手当金が支給されない期間（以下「無支給期間」という）がある場合には、当該無支給期間の日数分について支給期間は減少しない。

運転前後のアルコールチェックが義務化されます

一定台数以上の自動車を使用する事業所で選任する安全運転管理者には、運転前に、運転者が飲酒により正常な運転をすることができないおそれがあるかどうかを確認することが義務付けられています。しかし、運転後に酒気帯びの有無を確認することやその確認内容を記録することは義務付けられていませんでした。

今年6月に千葉県八街市で発生した交通死亡事故を受け、安全運転管理者の行うべき業務として、運転前後におけるアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等が義務化されました。その内容は、令和4年4月1日施行と令和4年10月1日施行の2通りあります。

◆令和4年4月1日施行の義務

- ① 運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
- ② 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。

「目視等で確認」とは、運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認することをいいます。運転者の酒気帯び確認の方法は対面が原則ですが、直行直帰の場合など対面での確認が困難な場合にはこれに準ずる適宜の方法で実施すればよいとされています。

◆令和4年10月1日施行の義務

- ① 運転者の酒気帯びの有無の確認をアルコール検知器を用いて行うこと。
- ② アルコール検知器を常時有効に保持すること。

アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。また、アルコール検知器は、アルコールを検知して、原動機が始動できないようにする機能を有するものが含まれます。

【警察庁「安全運転管理者の業務の拡充についてポスター及びリーフレットを掲載しました。」】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/img/ankanleaflet.pdf>

職場のハラスメント防止措置義務化への対応は進んでいますか？

◆4月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化に

2020年6月1日にパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行されました。中小企業については、2022年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられていたところ、いよいよ2022年4月1日から義務化されます。

未対応という会社は、すぐにでも確認をしていきましょう。

◆パワハラ相談件数増加の企業が最多

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」（調査期間2021年9月7日～10月15日、会員企業400社から回答）によれば、5年前と比較した相談件数として、パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多くなっています。増加の理由として、「法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の強化」などが挙げられています。

すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、今後中小企業でも同様のことが予想されます。

◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」（63.8%）、「世代間ギャップ、価値観の違い」（55.8%）、「ハラスメントへの理解不足（管理職）」（45.3%）が挙げられています。これらへの効果的な取組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。

【日本経済団体連合会「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/114.pdf>

令和3年の賃上げの実施状況と 来年度の動向

◆令和3年中の賃金改定状況

厚生労働省から、令和3年「賃金引上げ等の実態に関する調査」（有効回答企業数1,934社）の結果が公表されました。

令和3年中における賃金改定の実施状況（予定を含む）の調査結果は、「所定内賃金の1人当たりの平均額（以下「1人平均賃金」という）を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合は80.7%（前年比0.8ポイント減）、「1人平均賃金を引き下げた・引き下げる」は1.0%（同1.1ポイント減）、「賃金の改定を実施しない」は10.1%（同0.6ポイント増）となっています。また、1人平均賃金の改定額は、4,694円（同246円減）、改定率は1.6%（同0.1ポイント減）となっています。

産業別では、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業は「学術研究、専門・技術サービス業」が93.7%（同6.7ポイント増）、「賃金の改定を実施しない」との回答は「宿泊業、飲食サービス業」が21.5%（同2ポイント増）と最も多く、新型コロナウイルスの感染拡大による影響が大きく表れています。

◆来年度の賃上げ税制の効果に期待

政府与党は、来年度の税制改正大綱に、賃上げした企業への優遇措置として法人税の控除率の引上げを明記しました。

帝国データバンクが11月に行った「2022年度の賃上げに関する企業の意識アンケート」（有効回答企業数1,651社）の結果によると、「税制優遇幅に関わらず賃上げを行う」と回答した企業は48.6%でした。また、税制優遇が大きければ79.4%の企業が賃上げに前向きという回答でした。企業は来年度、賃上げの実施を考えていることがうかがえます。

【厚生労働省「令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査」】
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/21/index.html>

【帝国データバンク「2022年度の賃上げに関する企業の意識アンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p211103.html>

いまどき就活生の意識の変化と 企業選びのこだわりとは？

◆就活生の意識の変化

長期化するコロナ禍で、学生の就職意識はどのように変化しているのでしょうか。

就職情報大手のディスコの調査によると、2021年10月1日の正式内定解禁日における2022年卒の学生の内定率は、前年（88.6%）よりはわずかに下回るものの、88.4%でした。同社の2023年卒学生に向けたモニター調査では、1学年上の先輩（2022年卒）と比較して、就職戦線をどう見ているかという質問に対して、「非常に厳しくなる」7.1%、「やや厳しくなる」44.0%と、厳しくなると答えた学生は51.1%で、前年同期調査（計93.7%）よりも大幅に減少しています。一方で、「やや楽になる」が急増し（6.0%→48.8%）、「厳しくなる」と見ている学生と、「楽になる」と見る学生がほぼ半々で、見方が分かれています。

◆企業選びのこだわり

学生からよく挙がる5項目（社風・人／仕事内容／給与・待遇／勤務地／企業規模）へのこだわり度合いについては、最も「強くこだわる」のが「社風・人」（57.5%）で、「ややこだわる」（34.5%）をあわせると9割（計92.0%）を超えています。「仕事内容」も9割超（計91.3%）、次いで「給与・待遇」が計86.4%、「勤務地」が計68.6%、「企業規模」は計56.6%となっています。

つまり、「どこでどれだけのことをしてくれるのか（待遇）」よりも、自発的に「どんな会社（環境）で何がしたいか」を重要視する学生が多いということがうかがえます。

【株式会社ディスコ「23卒学生の11月後半時点の就職意識調査」】

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000570.000003965.html>



(最初のページからの続きです)

問 以下のケースにおいて傷病手当金の申請がなされた場合、傷病手当金の支給期間および支給満了日はどうなるのか。

- 例) ①令和4年3月1日～4月10日 労務不能(支給期間〔待期の3日を除く〕:38日間)
②令和4年4月11日～4月20日 労務不能(支給期間:10日間)
③令和4年5月11日～6月10日 労務不能(支給期間:31日間)

答 ○ 上記のケースにおいては、令和4年3月1日から3日までの3日間の待期間を経て、令和4年3月4日が傷病手当金の支給開始日となり、支給期間は令和5年9月3日までの549日間となる。

- ①の支給期間(38日間)後、残りの支給日数は511日、
②の支給期間(10日間)後、残りの支給日数は501日、
③の支給期間(31日間)後、残りの支給日数は470日、となる。

○ このように計算していったら、残りの支給日数が0日となる日が支給満了日となる。



★傷病手当金は、社員にとっては、休業中の所得保障となる重要な給付です。企業としても、手続の際に証明をしてあげることがあり、把握しておきたい給付です。さらに細かな取扱い(すでに傷病手当金を受給している場合など)についても、気軽にお尋ねください。

要確認

パワハラ相談が5年前より増えた企業が約4割(経団連の調査)

経団連(日本経済団体連合会)から、「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果(令和3年12月7日)」が公表されました。報道で話題になった部分を中心に、そのポイントを紹介させていただきます。

.....職場のハラスメント防止に関するアンケート結果のポイント.....

【調査目的】大企業でのパワハラ防止措置の義務化などの施行から1年が経過したことを踏まえ、企業における課題や取組みについて調査し、今後の政策を検討する参考とするとともに、効果的な取組等を広く展開するため。

(調査期間:令和3年9月7日～10月15日/調査対象:経団連会員企業/回答企業数:400社)

<調査結果のポイント>

●5年前と比較した相談件数

- ・パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多く、次いで「変わらない」が30.8%
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、「変わらない」が45.3%と最も多く、次いで「減った」が28.8%
- ・その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超

●ハラスメントの理解促進のための取組み

- ・ハラスメントに関する集合研修の実施が73.5%と最も多く、次いでeラーニング実施が66.5%、事案等の共有が61.8%

●相談しやすい体制の整備等

- ・複数の相談窓口の設置(人事、社外、コンプライアンス、EAP等)が82.5%、次いで、相談窓口の定期的な周知が73.8%、社外の専門機関や専門家の活用が72.3%
- ・企業が相談内容を幅広く受付けている企業は50.3%

★上記は、大企業中心の調査結果ですが、令和4年4月からは、中小企業においてもパワハラ防止措置の義務化が適用されます。ハラスメント対策は、企業規模を問わず、各企業の重要な課題となります。

紹介した調査結果は一例ですが、調査結果を見ると、各企業のハラスメント対策として、やはり研修などが重視されており、相談体制の整備等において社外の専門家を活用するケースも多いようです。この調査結果の詳細も含め、ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

お仕事
カレンダー
1月



1/11

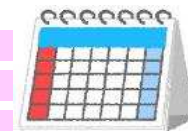
● 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

● 納期特例適用 令和3年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

1/31

- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 11月決算法人の確定申告と納税・翌年5月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働保険料の納付(延納3期分)
- 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満/令和3年10月～12月分)
- 法定調書の提出(税務署)
- 給与支払報告書の提出(市区町村)



びいず
ろうむ
LINE



◆あつがき◆ 新しい年が始まりました。有資格者北野が入社し、総勢8名となりました。4月に事務所を移転するまでちょっと狭いですが、皆元気いっぱいです。本年もどうぞよろしくお願い致します。