



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2021 年 7 月



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email: info@sr-yell.com

URL: <http://www.sr-yell.com>



Contents

●代表より ●セミナー・小冊子ご案内 ●育児介護休業法改正 ●健康保険法改正情報 ●新型コロナウイルスワクチンの対応 ●助成金情報 ●今月の労務相談室 ●事務のあれこれ ●企業 PR ●スタッフコラム

鎌倉です。ちょうどテレビではオリンピックに向けた海外選手団の日本での合宿について、中止になっている自治体が増えているというニュースが流れています。海外の選手団から中止したい連絡があったところもあるし、自治体の方から中止を要請しているところもあるようです。

先日海外の選手が PCR 検査も受けていたけれども、合宿先に入ってから陽性が確認されたというニュースもあったので、地方自治体としては感染拡大をさせたくない、外国人を受け入れたくないということもあるのでしょう。

でも、日本としてオリンピック・パラリンピックを開催すると決定しているのに、各自治体の判断で、海外からの国内合宿を拒否するのはどうでしょうか。日本として開催を決めているわけですから。

決まった以上は、開催国として成功するように一致して、開催に協力すること、海外の選手を気持ちよく迎え入れることは必要なのではないでしょうか。オリンピック開催が決まる経緯は、決して議論が尽くされたとはいえないですが、協力できないといったところで、諸外国からみれば、「日本の対応」であることに変わりありません。

開催の方法などは、感染状況から無観客もやむを得ないかとも思いますが、2019 年秋のラグビーワールドカップでは、日本は「ワンチーム！」という言葉で大いに湧きました。私も試合観戦は叶いませんでしたが、事務所からは日産スタジアムも近いので、世界中の方々に、「素晴らしい闘いをありがとう。また日本にきたい！」と言っていたことを嬉しく思っていました。勿論、今は世界中がコロナと闘っている状況なので、状況は全く異なります。でも、開催が決まった以上、皆で協力してできる方法、組織として最善を尽くすにはどうしたらよいかを考えたいと思うのです。世界中がパンデミックで困難を経験している中だからこそ、そして日本の未来につながるように、開催し価値を見出したいですね！

経営に置き換えてみても、経営もすべて順調なときはむしろ少なく、絶えず環境が変化する中で、先も見通しにくかったり、反対意見もある中で、組織として意思決定し、まとめ、組織を動かさなければなりません。経営者は「合意形成」に努めることが重要ですし、組織のメンバーは、組織が一旦やると決めたら、一員として自分事として落とし、いつまでも反対していないでできる方法を考えてやってみよう！という組織風土を作ることがとても大切だと思います。

今月も頑張っていきましょう！

★8 月 YELL オンラインセミナーは“ハラスメント”

顧問先企業様からのご相談がとて増えているハラスメントの問題。中小企業においてひと度起きると難しい問題に発展します。

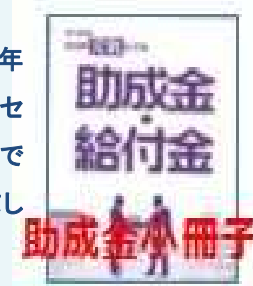
顧問社労士だから経営層・人事総務部の皆様にお届けしたい押さえていただきたい知識とその対応。お気軽に参加ください！

日 時：2021 年 8 月 26 日(木) 16 時～17 時半

講 師：特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

毎年変更される助成金。

・今年も最新助成金冊子 2021 年版ができました！先月の YELL セミナー資料もご希望者に配付中です。気になる助成金がありましたら担当までお問合せください。



育児・介護休業法改正に伴う労務管理のポイント

今国会で改正育児・介護休業法が成立し、2022 年(令和 4 年)4 月 1 日から段階的に施行されます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

施行日：公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行育児制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能	原則子が 1 歳（最長 2 歳）まで
申出期限	原則休業の 2 週間前まで（※ 1）	原則 1 か月前まで
分割取得	分割して 2 回取得可能	原則分割不可 （今回の改正で分割して 2 回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲（※ 2）で休業中に就業することが可能	原則就業不可

※ 1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1 か月前までとすることができます。

※ 2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。

①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出

②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示

③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。

（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

【ポイント①】

■新たな育児休業のルールを理解しておきましょう！

希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みが創設されます。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和 4 年 4 月 1 日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・雇用環境整備の具体的内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

【ポイント②】

■事業主に対して義務化される内容を理解し、準備を進めましょう！

従業員から妊娠・出産の申出があったとき、新制度及び現行の育児休業制度を周知するとともに、これらの取得意向を確認することが義務付けられます。

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日

改正前

- 原則分割することはできない
- 1 歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は 1 歳、1 歳半の時点に限定

改正後

- （新制度とは別に）分割して 2 回まで取得可能
- 1 歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

【ポイント③】

保育所に入所できない等の理由により 1 歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、**各期間途中で夫婦交代を可能(途中から取得可能)**になります。

※(参考)現行育児休業制度※

1 歳以降に延長した場合の育休開始日が、各期間(1 歳～1 歳半、1 歳半～2 歳)の初日に限定されているため、各期間開始時点でしか夫婦交代できない。

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和 4 年 4 月 1 日

改正前

(育児休業の場合)

- (1)引き続き雇用された期間が 1 年以上
- (2)1 歳 6 か月までの間に契約が満了することが明らかでない

改正後

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

【ポイント③】

有期雇用労働者も無期雇用労働者と同様に入社 1 年未満であっても休業の取得ができるようになります。

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和 5 年 4 月 1 日

従業員数 1,000 人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。**

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

施行は 2022 年 4 月以降ですが、影響も大きいので、引き続き、情報提供してまいります。

改正健康保険法案が成立しました 2021 年(令和 3 年)6 月 4 日



詳細は今後の発表になりますので、まずは概要を押さえておきましょう。

- (1) 後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し(2022 年 10 月 1 日～2023 年 3 月 1 日までの間で施行)
75 歳以上の後期高齢者で、一定所得以上(※)であるものについて、窓口負担割合が 1 割から 2 割に引き上げられます。(※)課税所得が 28 万円以上かつ年収 200 万円以上((単身世帯の場合。複数世帯の場合は後期高齢者の年収合計が 320 万円以上))。
- (2) 傷病手当金の支給期間の通算化(2022 年 1 月 1 日施行)
傷病手当金について、**出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長**して支給を受けられるよう、支給期間の通算化を行います。
- (3) 任意継続被保険者制度の見直し(2022 年 1 月 1 日施行)
任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや、被保険者からの申請による資格喪失が可能になります。
- (4) 育児休業中の保険料免除要件の見直し(2022 年 10 月 1 日施行)
短期の育児休業の取得に対応して、**月内に 2 週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については 1 月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象になります。**

文責：高橋

新型コロナウイルスワクチン接種にかかる職場の対応

新型コロナワクチン接種については、高齢者への接種が進み、一般にも接種が進んでいます。
従業員の新型コロナワクチン接種について、予めルールを決めておくことをお勧めします。



新型コロナワクチン接種後の副反応

新型コロナワクチン接種において、副反応に関する情報も厚生労働省により公表されています。

- ・ 発熱…37.5℃以上の発熱は、2 回目接種日の翌日の割合が 1 番高くなっています。
- ・ 痛み…接種日からその後 2 日間程度、接種部位の疼痛の頻度が高い傾向が見られています。



新型コロナワクチン接種時の労働時間の取り扱いについて

■ 従業員の新型コロナワクチン接種日が、通常の所定労働日となった場合は、接種時間は労働時間として扱うべきか？

⇒新型コロナワクチン接種の時間は、労働時間に該当しません。また、交通費は本人の負担としても問題ありません。

- * 厚生労働省 HP の新型コロナウイルスに関する企業向け Q&A の中にもあるように、問 20 においてワクチン接種の時間については、労働時間とはみなされません。副反応により、就労不可となった場合は欠勤の扱いとして、費用の負担をしないということは問題ありません。



新型コロナワクチン接種日と接種後の休暇制度など

- * 厚生労働省は、職場における感染防止対策の観点からも、労働者が安心して新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等を設けるなどの対応は望ましい、としています。下記に対応例を挙げます。

【ワクチン接種や接種後に副反応が発生した場合の療養などに活用できる休暇制度の新設】

■ 新型コロナワクチン接種に関する特別休暇制度

⇒ワクチン接種日とその翌日に限り、副反応による体調不良の場合の特別休暇を認める等の特別休暇制度新設
⇒既存の病気休暇制度に、新型コロナウイルス接種とその副反応による場合も対象とする、等の既存制度の拡大

【ワクチン接種時の取り扱い】

■ 中抜けを認める。

⇒ワクチン接種の時間について、労務から離れることを認めた上で、その分就業時刻の繰り下げを可とする。

■ 出勤みなしを認める

⇒ワクチン接種の時間について、労務から離れることを認めた上で、その時間は通常とおり労働したものとして取り扱う。

ワクチン接種日とその翌日には勤務が難しい従業員が一定数発生することを想定し、誰がいつ接種するか把握しておくといでしょう。接種日の調整を行うと共に、特別休暇制度導入や有給休暇取得などの方針を早めに検討し、社内に周知しておくことが求められます。

文責: 増田

2021 年度 最新助成金(厚労省)情報

先月開催の YELL 助成金活用セミナーの中から一部をご紹介します。

ワークライフバランス・働き方改革に取り組むことで活用できる！

■働き方改革推進支援助成金

- ①労働時間短縮・年休促進支援コース
- ②勤務間インターバル導入コース
- ③労働時間適正管理推進コース

POINT！

働き方改革に向けた実施費用に対して経費助成がされます。エールスピリッツ5月号にも記載されているので、ご参考ください。

有期雇用労働者に活用できる！

■キャリアアップ助成金

- ①正社員化コース
- ②障害者正社員化コース
- ③賃金規定等改定コース
- ④賃金規定等共通化コース
- ⑤諸手当制度等共通化コース
- ⑥選択的適用拡大導入時処遇改善コース
- ⑦短時間労働者労働時間延長コース

子育て・介護と両立支援に活用できる！

■両立支援等助成金

- ①出生時両立支援コース（エールスピリッツ5月号参照）
- ②育児休業等支援コース
- ③介護離職防止支援コース
- ④不妊治療両立支援コース
- ⑤新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース
- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金

POINT！

正社員への転換、正社員と共通の賃金制度・手当・健康診断制度の設置・実施、社会保険加入に向けた支援実施に助成されます。

POINT！

男性の育休取得支援、育児休業／介護休業取得に向けた支援、妊娠中の従業員のコロナ対策による休暇支援実施に助成されます。

テレワーク導入に使える！

■人材確保等支援助成金（テレワークコース）

POINT！

テレワークの新規導入に向けた取り組みに対して経費の一部が助成されます。

高齢者活用に使える！

■65歳超雇用推進助成金

- ①65歳超継続雇用推進コース
- ②高齢者評価制度等雇用管理改善コース
- ③高齢者無期雇用転換コース

POINT！

定年や継続雇用制度の年齢延長、高齢者を対象とする就業環境整備、無期雇用への転換実施に助成されます。

人材育成に活用できる！

■人材開発支援助成金

- ①特定／一般訓練コース
- ②教育訓練休暇付与コース
- ③特別育成訓練コース



POINT！

正社員の外部教育訓練の受講、教育訓練休暇制度の新設、社内での教育訓練の実施に助成されます。

助成金は知っているかどうか。今すぐでなくても自社の活用タイミングがあります。上手に活用し、職場環境改善や人材定着をはかりましょう。助成金セミナー資料もご提供しています。お気軽にお問い合わせください！

文責：門舩

今月の労務相談室 ～休職社員の対応について～



休職とは、就業規則に基づいて私傷病やうつ病などの心の病気やケガ、その他により就業が不可能になった場合に、在職したまま一定期間の労働義務が免除される制度です。休職制度については、「使用者は休職に関する事項など、当該事業場の労働者すべてに適用される定めをする場合には就業規則に記載しなければならない」とされています。法律上定めなければならないものではありませんが、定めた場合はそれがルールとなります。そのため、休職制度の有無や制度内容は企業により異なり、定める場合は、職場内で周知する必要があります。



休職社員の状態の確認や連絡方法はどうすればいいですか？



休職者の状態を把握することは大切であり、定期的に連絡が取れるように連絡先の確認をしておく必要があります。また、事前に次回の連絡する日を伝えておくといいです。

連絡手段としても、メールのみでなく休職者の状態を確認するためにも、電話などでも連絡するといいですね。また、必要以上の会社からの連絡が休職者の負担となりえることも考慮する必要もあります。なお、休職を開始する際に会社の担当窓口を決め、休職者本人に「誰に」連絡をすべきであるかを明確にしておくことが情報の集約につながります。



休職開始および復職へ向けての条件とプロセスとは？



休職を開始するにあたっては、状態の確認のために主治医からの診断書を提出してもらいます。診断書に病状、必要な療養期間を記載してもらい、それを会社が確認して休職の判断をすることになります。休職を命じる際には、休職者が安心して休職期間を過ごせるように、休職や復職についての必要な事項や条件の説明を行います。

復職する際には、休職者から復職の意思があり、主治医からの復職可能かどうかの診断書を提出してもらう必要があります。

主治医は業務の詳細についてはわからないことも多いため、会社が適切な復職判断をするためには「診療情報提供依頼書」(※)を活用し、あらかじめ会社側から主治医に対し、どんな業務につき、どんな働き方をしているか、運転業務等がある など情報を提供しておく、復職にあたっての適切な情報が得られるでしょう。会社として可能なサポートがどのようなものなのか明確にするために、診断書に「復職に当たり配慮する事項」を記載してもらうことも望まれます。その診断書を受け、休職者の状態や職場環境や職務を把握している産業医などの評価や所属長などの意見を踏まえ、復職の判断を総合的に行います。

職場復帰可能の判断となったら復職の日、業務負荷軽減などサポート、労務管理上の手続きなどをまとめた「職場復帰支援プラン」を作成するとよいでしょう。このプランをもとに本人の状態を確認しながら、最終的な復職決定を行います。職場復帰後は、休職に入った事由が再発の恐れがある傷病の場合は、再発防止のためにも職場環境の見直し等の対応が求められることになります。

※エールでも参考書式をご用意しております。休職等に関するご相談は担当者まで。

文責：小林



★担当者必読★

事務のあれこれ！！

『2021年8月1日』以降、以下のような行政上の取り扱い変更が予定されています。

★雇用保険★ 各種給付金申請における確認書類の省略

①「育児休業給付金」「介護休業給付金」「高年齢雇用継続給付金」について、最初の申請時にこれまで提出が必要であった「通帳等の写し」が不要となります。

※注意！！ 当初段階においては、この省略は「電子申請」での申請のものに限定される予定のため、手書きで申請書を作成する場合は、引き続き提出が必要となります。

②「高年齢雇用継続給付金」について、最初の申請時に年齢確認書類としてこれまで提出が必要であった「運転免許証等」が不要となります。

※注意！！ この省略が可能となるのは、資格取得手続き時などに既にハローワークに対してマイナンバーの届け出を行っている者に限られますので、そうでない者の場合は引き続き提出が必要となります。

★社会保険★ 共働き世帯の健康保険の被扶養者認定における基準の明確化

かつては男性(夫)の年収が女性(妻)の年収よりも多い世帯の比率が圧倒的に多かったですが、近年は共働き世帯が増え、両者が同程度であったり、逆転する世帯も珍しくなくなってきています。そのため、子ども等の扶養家族をいずれの健康保険の被扶養者とするかについてを具体化・明確化する通達が厚生労働省から発出されました。これにより扶養認定における確認や照会が、これまでよりも厳格化する可能性がありますので、従業員への確認も適切に行うようにしましょう。

【扶養認定の原則】

被扶養者とすべき者の人数にかかわらず、被保険者の年間収入(過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだもの)が多い方の被扶養者とする。

ポイント！ あくまでも基準となるのは「向こう1年間の収入見込み」



【扶養認定の例外】

夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。

ポイント！ つまりほぼ収入差が無い場合は、実務的にはいずれの被扶養者としても否定されない

【その他の取り扱い】

主として生計を維持する者が育児休業等を取得した場合、当該休業期間中は、被扶養者の地位安定の観点から特例的に被扶養者を異動しないこととする。

ポイント！ ただし、新たに誕生した子については前述の認定基準に則って判断される

判断に迷われる場合や実務上のご質問がございましたらエールにお気軽にご相談ください。

文責：加藤

顧問先企業様へエールをおくる!企業PRコーナー

“国際輸送(航空・海上貨物)、輸入商品のことなら、OTSにお任せください!”

オーティーエスジャパンは、イタリアを本拠にした国際輸送会社の日本法人です。各国のネットワークを生かし、世界中のお客様の大切な荷物を安心・安全にお届けしています。海外とのやり取りは、特に初めてだと不安に感じるお客様もいます。航空・海上、輸出・輸入いずれもお客様の要望にマッチしたご提案をし、経験豊富なスタッフが一貫してサポートする体制を整えています。どんなことでもお気軽にご相談ください。

国際輸送業の傍ら、海外と密に関わる中で素晴らしい製品を発見してきました。こうした製品を、ネット販売を中心に日本国内へ発信しています。代表的なアイテムは、**イタリア地中海産 100% Natural な海綿スポンジ**。今春からは**フランス発・クラシック&モダンな腕時計ブランド「AUGARDE(オーガルデュ)」**の輸入もスタートしました。

オーティーエスジャパンは、世界と日本を繋ぐ一助になれるよう、今後も誠意をもってサービス向上に努めてまいります。



大人の休日に、似合う1本が見つかる!
日本初上陸フランス産の腕時計



↑ 世界各国の OTS グループと連携し、安心をお届けいたします

↑ 赤ちゃんもごきげん!
イタリア Bellini(ベリーニ)社の
ふわっふわな海綿

【お問合せ先】

株式会社オーティーエスジャパン

東京都品川区南大井 3-22-7 大森 YS ビル 7 階

TEL: 03-5493-5288

【担当】国際輸送: 志野木(しのぎ) 輸入商品: 可児(かに)

【会社 HP】<https://ots-jpn.com>

【WEB SHOP】

イタリア輸入 海綿スポンジ: <https://www.be-felice.com/>

フランス輸入 腕時計: <https://augarde.theshop.jp/>

各種 SNS でも情報を発信いたします。是非フォローお願いいたします!



【企業 Twitter】@OTS_JAPAN

【海綿 Twitter】@befelice_ots



【腕時計 Instagram】@augarde_watches_jp



スタッフコラム



今月のコラムは“専門性を武器に常に高みを目指す挑戦するエール人”加藤が担当します!

早いもので新型コロナ流行が起こってから1年半ほどが経過しました。この間、我々の生活には様々な変化が起りましたが、そのうちの一つが在宅勤務者の増加です。その在宅勤務者の増加に伴って、同じく増えたものがいくつもあります。皆さんは何が思いつくでしょうか?

具体的な「物」で言うとノートパソコンやその周辺機器の出荷数です。これは在宅勤務に直結していますのでイメージしやすいですね。他には観葉植物やコーヒーメーカーなども売れ行き好調だそうで、これらの共通の理由は、ストレスになりやすい在宅勤務環境を少しでも良くしたいという心理だそうです。また、増えるのは具体的な物ばかりではありません。あるアンケートでは「体重」が増えた人の増加を示す結果が出ています。毎日行う通勤は意外といい運動になっていることに加え、家だとなついつい間食に手が伸びがちに…といったことが要因となっているようです。

在宅勤務をするようになった方は、自身の周りで増えたものを考えてみると、意外な発見があるかもしれません。