

2021年11月

YELL・Spirits エール・スピリッツ



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
- YELL オンラインセミナー「改正育児介護休業法」のご案内
- 育児介護休業法改正による企業の取り組み事例
- 労働時間の管理と削減のポイント
- 11月は過重労働解消キャンペーン期間
- 今月の労務相談「被扶養者認定」
- 賞与計算
- 年末調整
- 今月のエール
- スタッフコラム

鎌倉です。

10月から新しい期を迎え、経営企画室を引き続き滝瀬、コンサルティング事業部のリーダーを増田、コア事業部(手続・給与・環境支援)のリーダーを遊佐とした新しい体制でスタートをきりました。今期は内部の仕組み・ルールの見直し・整備を進めつつ、企業のニーズにしっかり応えられるよう体制を強化してまいります。

今期は、必要な情報をオンラインセミナー等でタイムリーに継続してご提供していく他、コロナの次の展開に舵をきった企業や社内整備をあとに回していた企業のご支援の強化、社労士診断認証制度による社内労務管理のご支援、多様な働き方への対応などお役に立てるよう尽力してまいります。

エールのオフィスもコロナ後のオフィスはどうあるべきかを考え、リノベーションしました。お客様とのオンラインのご相談もだいぶ増えていることから ZOOM 会議室・セミナー配信の部屋、健康・集中と切り替えのためのスタンディングデスク、大人数のオンライン会議もストレスなく始められる MTG ルームをつくりました。また、コミュニケーションと組織について発想する場(法律・リスクヘッジという視点でなく、組織を真によくするには何が必要かを発想する場)をイメージして、ここにキッチンを移設しました。

この1年半のコロナを経て、「職場」は単に仕事をする場ではなく、同じ志をもつ者が集まることで触発しあい、考える、成長しあう場として、価値を生む場であることが大切だという思いを強くしています。

日本の制度、法令は変化の最中ですが、現場や世界の動き、価値観の変化の方がはるかに速く、調整を必要としています。スピードある経営者の想い、現場、どうそれを法と調整、両立させていくのかは、社労士として挑戦すべきことです。企業経営の真の課題解決にお役に立てるよう、企業経営を「人」の側面から支援する伴走者という存在であり続けられるよう、エールもスピードをもって変化していかなければと思っています。

さて、今、これを書いているのは箱根の仙石原の山の中です。仙石原のススキはちょうど見頃を迎え、部屋の目の前に林が広がり、小鳥のさえずりが心地よいです。今日は業種も規模も年齢も様々の仲間と、日常から離れた場所に身を置いて、思考を開放し、この1か月を振り返るというセッションで1日すごします。仲間と自分のパラダイムを横に置いて、自分の枠をはずし、視座をあげる、視野を広げたいと思います。チャレンジ、変化を楽しめるように！

★11月の YELL オンラインセミナーは “2022 年改正法 おさえておきたい 育児介護休業法とそのポイント”

2021 年改正を振り返りながら、2022 年改正予定の中から育児介護休業法の改正情報・最新情報を一緒に確認しましょう。最新動向や最新助成金もチェック。経営層・人事総務部の皆様にお届けしたいポイントをお伝えします。

11月12日(金)16時～17時15分 17時15分～17時半情報交換会

講師：特定社会保険労務士 滝瀬 仁志



今年のハロウィンは学童さんで仮装してお菓子配り



育児・介護休業法改正に伴う企業の取り組み事例

育児介護休業法の改正が、令和4年4月1日以降に3段階に分けて予定されていますが、その省令・告示の内容が発表されました。エールセミナーにて育児介護休業法改正セミナーを行います。まずはその内容をまとめてご紹介いたします。

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

令和4年4月1日施行

★従業員の育児休業の取得を円滑にするため、会社が以下のいずれかの措置を講じることが求められます。
(※産後パパ育休については令和4年10月1日から対象)

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**、
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する**相談体制の整備等(相談窓口設置)**
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

★妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした従業員に対して、「**面談**」「**書面交付**」「**FAX**」「**電子メール等**」のいずれかにて以下の個別周知と意向を確認することが求められます。

(※産後パパ育休については令和4年10月1日から対象)

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 従業員が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年4月1日施行

現行

(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

令和4年4月1日～

(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)
- ※育児休業給付についても同様に緩和

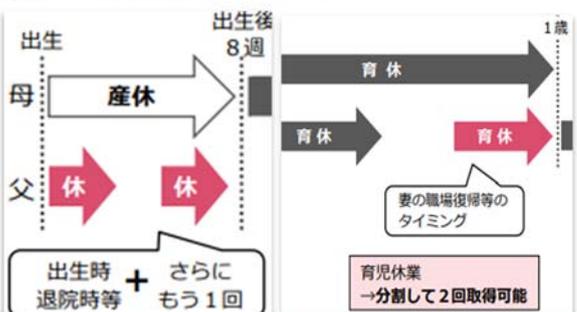
3. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 4. 育児休業の分割取得

令和4年10月1日施行

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
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	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	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して 2回取得可能	原則分割不可
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	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情があ る場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

今回の改正により、柔軟に状況に応じて取得することができるようになります。

産休パパ育休により2回、育休制度の改正により1歳までの育児休業が2回、1歳から1歳6ヶ月までで1回、1歳6ヶ月から2歳までで1回の合計で最大6回の取得が可能になります。



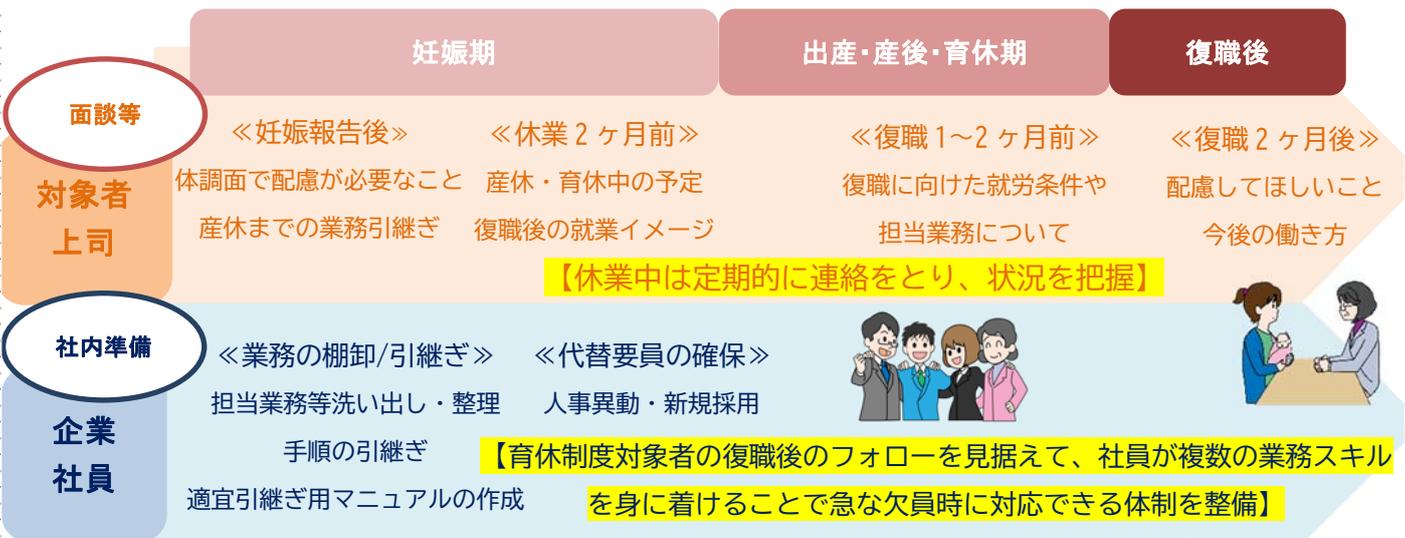
従業員数 1,000 人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

復帰に向けた支援方法

従業員が妊娠や出産・子育てを機に退職することなく、両立を図りながら仕事を続けていくため、企業として育休の円滑な取得や職場復帰を支援することが求められます。また、負担にならないような業務の引継ぎを実現する為に、「育休復帰支援プラン」を策定することが推奨されています。

企業が取り組む事項・育休復帰支援プランについて、下記に整理をしましたので、ご参考ください。

■ 妊娠～復職まで 企業の取組事項イメージ



■ 育休復帰支援プラン イメージ (厚生労働省 育休復帰支援プラン策定マニュアルより)

育休取得・職場復帰に関する確認事項	法律で定められた措置・制度の周知状況	対象従業員に説明した日
	対象従業員の希望の確認	初回面談日
	職場の状況	代替要員の確保が難しいシフト制(土日勤務・夜勤あり)である ・所定外労働が多い・体力を要する仕事を中心である ・作業手順等の変更が多い・その他
	対象従業員の状況	女性従業員・男性従業員・役職者・有期契約労働者・専門性の高い職種 ・その他()
取組計画		取組状況 確認日
取組期間	取組内容	
平成26年10月	・対象従業員の業務棚卸しを行い、省略・廃止できる業務を洗い出す ・また、職位上位者に委ねる業務、周囲の従業員に広く分担させる業務、外部化できる業務、対象従業員の育休中は一旦保留しておくことのできる業務に振り分ける	
平成26年11月～平成27年3月	・新たに業務を分担する従業員が、対象従業員が休業に入るまでの間に業務を引き継ぐことができるよう、引継ぎ計画を作成し、引継ぎを行う ・並行して、当該担当者の負荷が過重とならないよう、既存業務の一部を廃止もしくは後輩社員への引継ぎを行う	
平成27年4月～平成28年4月(休業中)	・休業中の従業員に対して、職場の状況や業務内容の変更などの情報提供を継続的に行う	

職場や業務の状況を確認しましょう。

休業中の業務を滞りなく遂行するための体制作り・職場復帰が円滑に行われるための必要なプランを作りましょう。

育休復帰支援プランを活用し、スムーズな引継ぎを行うことは、周囲の不満を減らせると共に、復職しやすい体制が整えられ、従業員が定着し安定的な雇用に繋がります。また、この取り組みは両立支援等助成金の対象となり得ますので、ご検討の際にはエールの担当者へご連絡ください。

労働時間の管理と削減のポイント

2020年4月1日より時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されました。また2023年4月には中小企業についても月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%以上に引き上がります。法改正以降はコロナ禍で通常よりも時間外労働が少なかった企業も多かったと思われそうですが、今のうちに労働時間の管理、特別条項の適切な運用について改めて整理をし、整えておくことが大切です。

時間外労働の上限規制と特別条項

時間外労働の上限規制（大企業:2019年4月～、中小企業:2020年4月～）

- 法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**
- 臨時的な特別の事情がある場合には、特別条項付きの労使協定の締結が必要
【特別条項】年6回までは、時間外労働を月45時間を超えて行わせることが可能
特別条項については、以下を守らなければなりません。

- ▶ 年間の時間外労働を720時間以内とする。
- ▶ 1か月の時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満とする。
- ▶ 時間外労働と休日労働の合計について、「2ヶ月平均」「3ヵ月平均」「4ヵ月平均」「5ヶ月平均」「6ヵ月平均」が全て1月当たり80時間以内とする。



※特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間以内にならなければなりません。

「所定」と「法定」の違い

- 法律上の時間外労働とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」を超える時間のことをいいます。
⇒ 法定労働時間 1日8時間・1週40時間を超える時間
例えば9:00-17:30(休憩60分) 1日7時間30分が所定労働時間の会社で、18:00まで勤務した場合、30分は残業となりますが、1日の労働時間は8時間のため法律上の「時間外労働」とはなりません。
- 法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定休日」に労働した時間のことをいいます。
⇒ 例えば所定休日が土曜日、日曜日、日曜日を法定休日と定めている会社で、土曜日に労働した時間は、「法定休日」労働には該当しません。ただし月曜日から土曜日までの労働時間が週40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされます。

上限規制を遵守するための労働時間管理

■ 上限規制を遵守するための労働時間管理

- ①各労働者ごとに、毎月の時間外労働と休日労働の時間数とその合計を記録する。
 - ②各労働者ごとに、年度における「時間外労働が月45時間を超えた回数」と「時間外労働の累積時間数」を記録する。
- ①②を記録するとともに、下記についての時間管理をどうするか、がポイントとなります。
- ▶ 各労働者のその月の時間外労働が45時間を超えない様にするには、
 - ▶ 特別条項の回数が6回を超えない様にするには、
- いずれも①と②をただ記録しているだけでは、気づいたら特別条項を超えてしまっていた、ということになりかねません。月の途中で各労働者の労働時間を把握し、管理する仕組みの工夫が必要となります。





11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

働き方改革関連法による改正後の労働基準法において、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定されたことも受け、毎年 11 月は厚生労働省の主導で「過重労働解消キャンペーン」が実施されています。

長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組を推進するため、使用者団体・労働組合への協力要請、リーフレットの配布などによる周知・啓発等の取組を集中的に実施する期間と位置付けられています。各社も自社なりのキャンペーン(対策強化)の期間としてはいかがでしょうか。



労働時間削減に向けた取り組み事例

情報共有を徹底し、社内ウィキペディアを作成した A 社

・社内での情報共有やチャットでのやり取りが可能なシステムを導入したことで、情報共有や業務対応にかかる時間が削減された。
・また、業務対応に関する情報を蓄積・整理することで、それをマニュアル化し、「社内版ウィキペディア」のようなものを作った。それにより対応に要する時間の削減につながったことだけでなく、質も向上することが出来た(属人的になりがちなスキルなどの共有が図れた)

対外サービスや取引先とのやり取りの見直しに着手した B 社

・社内での対応だけでは限界があると判断した B 社は顧客への説明、理解を経て、対外サービスの一部を定型化、省略化、簡素化した。
・対象とする業務については、社内から意見を広く聞き取り、その中から現実的に検討可能なものを選定し、実際にどのようにするかを決定するというプロセスを進めた。
・例えばコロナの影響もあり、顧客との打ち合わせ等のウェブ化などは比較的スムーズに進み、その後も継続することで移動時間の大幅な削減に繋がった

労働時間削減プロジェクトチームを結成した C 社

・より実効的な対策を打ち出すため、部門横断的で一定の権限を持ったプロジェクトチームを社内立ち上げた。
・対策案についてはチーム内だけではなく、社内にて公募も行い、良い案については評価・表彰も行うことで多くの良案を得られた。
・削減に寄与するシステムやアウトソーシング先の検討や選定も行い、最終承認を経営層から得る流れとすることで、対策にスピード感を生むことが出来た。

残業の見える化をした Y 社

・会社の 36 協定に基づいて、残業可能な時間数を個人別の「1 枚 1 時間の紙チケット」とし、それを上長に提出するルールとした。
・利用可能なチケットはその全てを社内に掲示し、そこから切り取って使用する形式とすることで、自身がここまでどれくらい残業しているかを視覚的に意識しやすいようにした。
・また上長も各人の状況が把握しやすくなり、必要な助言や業務配分、手助けを行うべきかの判断材料とすることができた。

どのような対応が現実的か、効果的かは業種や企業によって大きく異なるかと思えます。ただ、そんな時にも今回一部ご紹介したような他社事例は参考になることも多いはず。こういった事例は県単位などで、労働時間削減等における「ベストプラクティス」として公表されていますので、対策をしようとする企業は是非それらも参考にしてみてください。

文責 増田・加藤

今月の労務相談室 ～健康保険被扶養者認定について～



家庭の事情で妻と別に暮らしている社員がいます。配偶者だから健康保険の被扶養者になれるよね？

社員の直系尊属(父母、祖父母等)、配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、子、孫、兄弟姉妹は別居であっても被扶養者として認められます。しかしながら、誰でも被扶養者になれるわけではありません。社員との「**生計維持関係**」が必要です。



「生計維持の関係」とはということですか？

社員と配偶者など被扶養者が同居の場合、被扶養者の**年間収入130万円未満であり従業員の収入の1/2未満**(60歳以上又は障害厚生年金を受けられる方は180万円未満)でなければなりません。別居の場合、被扶養者の収入は**社員からの仕送りの額未満**であることが要件です。



配偶者の年間収入が100万円であることを確認していますので、仕送り額は100万円より多くなければならないのですね。

その通りです。仕送りの事実と額の確認が必要です。



仕送りの確認を証明するには何が必要ですか？

仕送りに関する事実と仕送り額が確認できる証明書は、振込であれば、預金通帳等の写し、送金であれば現金書留の控えなどです。現金手渡しの場合は、仕送りの事実や額が明確に証明できませんので、被扶養者の要件を満たしていることの証明が難しくなります。



夫婦であっても別居の場合、年間収入や仕送りに関しての確認、証明が必要となるのですね。

その通りです。令和2年の国内居住要件の追加など扶養の認定については厳格化されたため、新たに被扶養者の認定を受ける場合や保険者が実施する被扶養者資格再確認では、戸籍謄本、住民票による身分確認、所得証明書、非課税証明書、仕送りの証明書などの生計維持の確認が必要です。
なお、同居や16歳未満、学生など証明書類の添付の省略(不要)ができる場合があります。



まとめ

1. 直系尊属、配偶者、子、孫、兄弟姉妹であれば別居でも被扶養者になることができる。
2. 別居の場合は被扶養者となる人の年間収入が仕送り額の未満であること。
3. 仕送りの事実と額は、預金通帳の写し、現金書留の控えにて証明とする。

文責 小林・岡崎

賞与支給に関する手続きについてのご案内

手続きをご依頼いただいている企業様へ

- 賞与支給の有無・支給日が決定しましたらご連絡下さい。**不支給の場合も年金事務所に届出が必要です**
- 年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金から『賞与支払届』が届きましたらエールまでご送付下さい。
- 賞与計算が済みましたら、賃金台帳を弊社までご連絡下さい。（電子会議室等でも結構です。）

賞与から控除する社会保険料について

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料(介護保険料含む)・厚生年金保険料それぞれかかります。

社員負担分の保険料率は次のとおりです。(健康保険料・介護保険料の料率は協会けんぽの料率です。)

☆雇用保険料

賞与支給額 × 3/1,000 (建設業は4/1,000)

☆健康保険料

神奈川 **標準賞与額** × 49.95/1,000

東京 **標準賞与額** × 49.20/1,000

☆介護保険料 (40歳以上65歳未満の被保険者)

一律 **標準賞与額** × 9.00/1,000

☆厚生年金保険料 (70歳まで)

標準賞与額 × 91.50/1,000

標準賞与額とは？

賞与支給総額の**1,000円未満**を切り捨てた額

(例) 支給総額 689,510円

→ 標準賞与額 689,000円

なお、標準賞与額には上限があります。

健康保険：年度(4/1～3/31)で573万円

厚生年金：月間で150万円

◆間違えやすい賞与の社会保険料◆

Q 12月20日が40歳誕生日の従業員に、12月5日に賞与支給する場合は介護保険料はかかりますか？

A 誕生日前に支給された賞与でも、このケースでは介護保険料の徴収が必要です。

(介護保険料は、40歳の誕生日の前日の属する月からかかります。賞与も同様です)

Q 12月28日に退職する従業員に、12月5日に賞与支給する場合は社会保険料はかかりますか？

A このケースでは、12月5日支給の賞与から社会保険料はかかりません。

(喪失月(退職日の翌日の属する月)の社会保険料はかからないため、賞与も同様です。)

★年末調整変更点★

□ 源泉所得税関係書類の**押印が不要**となりました。

各種書類の記載方法、計算方法はこれまで通り変更はございません。

□ 手続きの電子化の推進

これまでには事前に税務署長の承認を得ることで、書面による提出に代えて電磁的方法による提供を行うことができましたが、今回よりこの税務署長の承認が不要となりました。

多くの申告書については電子データでの提出ができるようになりましたが、引き続き下記書類については**原本の提供が必要**となっております。

「住宅ローン控除申告書」住宅を購入し確定申告をした後に税務署から発行されるもの

「住宅借入金残高証明書」金融機関から発行されるローン残高が記載されたもの

「生命保険料控除証明書」保険会社から発行されるもの ※一部の保険会社では電子データで対応

「令和3年分 年末調整のしかた」国税庁のホームページに作成手順などの動画が公開されております。

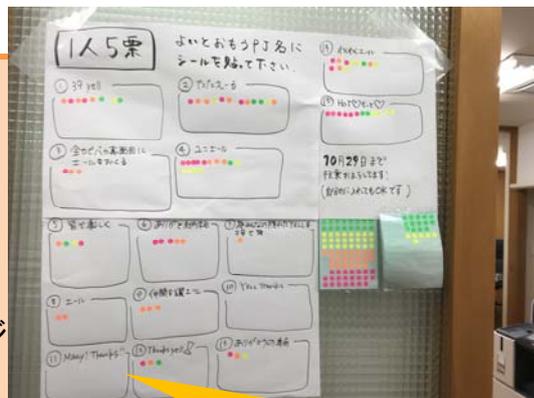
一度ご視聴されることもお勧めします。 <https://www.nta.go.jp/publication/webtaxtv/nencho.html>

文責:日高

今月のエール

Unipos を導入しました！

Unipos とは、『ピアボーナスを実現する Web サービス。感謝と称賛のポジティブな体験が称賛文化を醸成し、強い組織を目指す』仕組みです。どんなものかと言うと…社員同士でメッセージとポイントを送りあい、それぞれの行動を称賛し合うというものです。また、ただメッセージを送るだけでなく、当事者同士以外のメンバーもメッセージを読んで「いいな」と思ったら、拍手でポイントも送れます。『ありがとう』だけでなく、『その行動、理念に沿っていいね』や『頑張れ』『すごいね』と色んな行動をそこにいなかったメンバーにも伝えることができるのが特徴かと思えます。



プロジェクト名総選挙中！！
これから決戦投票です。



エールの小さな組織の中でも、ちょっと席が離れると様子が見えなかったり、話をする機会が減ってしまったりすることがありますが、Unipos を導入し始めてから、メンバーの様子がよくわかるようになりました。メッセージに理念や行動指針のハッシュタグをつけることができるので、理念を意識する機会にもなります。

組織がこれからどう変わっていくか…は、まだまだこれからですが、今、社内では、『Unipos』という言葉とともにメッセージと拍手が飛び交っています。

スタッフコラム



今月のコラムは斎藤明徳が担当します

斎藤です。

徐々に肌寒さを感じる日が増え、年末調整の準備もはいつてきて、年の瀬が近づいてきたことを感じています。今年は遠出もせず、例年以上に仕事に全力を尽くした1年だったように感じます。

皆様は「おうち時間」はいかがお過ごしでしたでしょうか？

私はプライベートでは、今年めく漬け作りと、学生時代の友人に教わりながらパソコンで楽曲制作を始めました。まだ夏からはじめたところですので、継続して腕を上げたいと思っています。

新しいことへのチャレンジといえば、そろそろ来年の抱負を考え始める時期でもありますね。

皆様は来年の抱負を決めていらっしゃいますか？仕事でもプライベートでも目標設定をすると人生に張りが出てきますよね。来年は節目の30歳になるので、大きな挑戦目標をたてたいと密かに思っています。そして自分のメンテナンスもしっかりしていきたいと思っています。

～編集後記～

今月号のエールスピリッツから、編集長！？となりました。企業の皆様の少しでもお役に立てるように『今、知りたい情報を』『わかりやすく』『伝わるように』をモットーに情報をお届けしていきたいと思っています。今月号は11/12のオンラインセミナーと連動し、改正育児介護休業法を特集しました。時代の流れに合わせて頻りに改正が繰り返される育児介護休業法。条文で細かくルールが決まっているがために、なかなか読みづらいのですが、大きな改正となりますので、セミナー、エール・スピリッツで『わかりやすく』お伝えできるように務めてまいります！（佐藤）