

2021年12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 ●改正育児介護休業法セミナー資料の配付のご案内 ●雇調金の今後の動向 ●2021年 労働関連法改正総まとめ ●「休日」と「休暇」の違い/特別休暇 ●今月の労務相談室～インフルエンザ予防対策について～ ●年金事務所による事業所調査の特徴と留意点 ●エールからご連絡のお願い ●スタッフコラム

鎌倉です。11月29日の日経新聞の一面にこんな記事がでていました。

“御社の存在意義は 何ですか？ ～ 社会のため 転換のとき ～”

「株式会社が誕生してから400年。社会を豊かにしてきた会社が岐路に立っている……会社と社会。語源が同じと伝えられる2つの言葉が今、再び重なり合うときを迎えている」「我が社は何のために世にあるのか。この問いかけに今、世界の多くの会社が直面している……会社の目的、存在意義を明確に掲げるパーパス経営がここに来て広がりを見せている。持続可能な社会に向けてカイシャが変わり始めている」（以上 日経記事より抜粋）

コロナを経て、急速に人や物事との向き合い方が変化しています。私たちはこれまで目に見える部分を中心に仕事や社会生活を考えてきました。でも、これからは価値観(仕事観・人生観)や感情などがすごく大事になってくる時代になると思います。仕事でも私生活でも。そして、このことは、企業経営上も、とても大きい影響を与えるだろうと思うのです。今よりもはるかに……。

コロナ禍に 我が家の中学生の娘は学校を変りました。

コロナ禍で半年以上、オンライン授業が続いていたある日、「ママ、学校は何のためにあるんだろう？学校に行く意味は何か考えてみたんだけど。私は今の学校じゃないと思うから、学校を変りたい。」と言い出しました。え？まさかこの時期に学校を変える？！随分とぶつかり合い、話し合いを続け……結果、娘は学校を変りました。「常識を超えて、未来を創る」と掲げている学校に。コロナがなければ、こうは考えなかったかもしれません。

先週、50歳の誕生日に買った250ccのバイクの後ろに娘を乗せ、紅葉の散る山道を走りました。

バイクは生身でスピードを感じる乗り物。五感が研ぎ澄まされ、マインドフルネスと近い感じがします。アクセルを開け、走ることに集中し、内側にある無駄をそぎ落とします。ロジックや概念ではなく、身体性や直感を感じるセンサーが動く感覚を大事にしたい。本当に大切なことをシンプルに考えてみるって 意外と日常でできないように思います。コロナで鈍くなっていた感覚を取り戻すように、自分の内側の声に耳を澄ませ、未来を問い直し、ビジネスを考えてみたいと思う今日この頃です。



YELL セミナー資料配付のご案内【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”】

11月に開催した「2022年改正の育児介護休業法の最新動向や最新助成金のポイント」のセミナー資料をご希望の顧問先企業様にデータで配布します。参加できなかった企業様もお気軽に担当者までご連絡ください。



【速報】雇用調整助成金の今後の動向について

雇調金特例上限は2022年1月から段階的に引下げの方向です。経営が特に厳しい企業や感染拡大地域は3月末まで日額上限15000円、助成率4/5(解雇のない企業は10/10)の特例を継続。その他は3月末までは助成率は現行を維持するものの日額上限を段階的に見直す(1・2月1万1000円、3月9000円に)予定です。引き続き弊社メルマガ・HPで続報・詳細を発信していきます。

2021年 労働関連法改正総まとめ

2021年も残すところあと1か月となりました。今年も多くの法改正がありましたね。

あらためて2021年中の労働法関連の法改正を振り返り、チェックリストで対応ができていないところがないかを確認しておきましょう！

「2021年の主な労働関連法改正および変更事項」

- 1月 子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得（育児・介護休業法）
* 2022年以降、更に改定あり。
- 4月 70歳までの就業機会確保の**努力義務**（高年齢者雇用安定法）
■「70歳まで」の就業機会を確保するために下記いずれかの措置を講ずること(努力義務)
①70歳以上への定年年齢の引き上げ
②70歳以上までを対象する継続雇用制度の導入
③定年制の廃止
④他社への再就職(雇用契約)に関する制度の導入
⑤70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑥(事業主、もしくは委託・出資等する団体が行う)社会貢献活動への従事を支援する制度の導入
- 4月 【中小企業スタート】正社員と非正規社員の間**の不合理な待遇差の禁止**
(パートタイム・有期雇用労働法)
■非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者)について不合理な待遇差の禁止
■待遇に関する説明義務の強化
- 4月 青少年の求人募集・採用時に事業主等が講ずべき措置、青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置について新たに追加（若者雇用促進法）
※**青少年の雇用機会の確保及び職場の定着に関して、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正**
■採用内定又は採用内々定と引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の青少年の職業選択の自由を妨げる行為等の禁止
■ハラスメント問題への対応として、雇用する労働者が就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮すること等が望ましい。
■採用内定者について、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は行わないこと。
- 4月 障害者の法定雇用率の引上げ 2.2パーセント⇒2.3パーセント(障害者雇用率制度)
- 4月 時間外・休日労働に関する協定届(36協定届)の様式変更
■36協定届における押印・署名の廃止
※ただし36協定書を兼ねる場合には、労使双方で合意・締結されたことを明らかにするため労働者代表及び使用者の署名または記名押印が必要
■協定当事者に関するチェックボックスの新設 ⇒労働者代表の適格性確認のため
- 10月 最低賃金引上げ(10月1日より)
…神奈川県 1,012円⇒1,040円、東京都 1,013円⇒1,041円

《御社の対応状況をチェックリストで振り返ってみましょう。》

	チェック項目	改正された法律・告示等	改正時期 (中小企業)	やっていないとどうなる？
<input type="checkbox"/>	子の看護休暇、介護休暇の時間単位で取得できる制度を設けている	育児介護休業法	2021年1月1日	子育てや介護の両立が図れず、退職せざるを得ない社員が増加し、人材の流出につながる。違反が疑われると都道府県労働局長からの報告要求あり。
<input type="checkbox"/>	70歳までの就業機会確保の努力義務を果たしている	高年齢者雇用安定法	2021年4月1日	次世代の人材採用ができていないと、継続的な労働力の確保ができなくなる。
<input type="checkbox"/>	同一労働同一賃金の対応ができています	パートタイム・有期雇用労働法	2021年4月1日	待遇の違いについて合理性のある説明が必要。公平性の確保がないと退職の増加やトラブルの増加につながる。
<input type="checkbox"/>	パートタイマーの雇入れ時に文書で労働条件を明示している	パートタイム・有期雇用労働法	2021年4月1日	お互いの雇入れ時の条件の認識がずれてしまい、聞いた、聞いていないというようなトラブルを招いてしまう。そのまま退職につながってしまうこともある。
<input type="checkbox"/>	給与（時間単価）が最低賃金を上回っている	最低賃金法	都道府県により 10月1日より順次	最低賃金との差額の支払いが必要。求人をしてしようとしても最低賃金以下では求人情報が出せない。
<input type="checkbox"/>	事業主等指針改正の4つの追加を対応している	若年者雇用促進法	2021年4月30日	青少年の募集においてトラブルによる採用確保が難しくなる。SNSなどに投稿されて企業イメージの悪化につながる。
<input type="checkbox"/>	障害者雇用率を満たしている	障害者雇用促進法	2021年3月1日	常用労働者が101人以上の場合、不足している障害者数1人につき1ヶ月5万円の納付金を納めなければならない。
	その他毎年の確認が必要な事項	適用される法律	法改正開始時期 (中小企業)	確認が必要な内容
<input type="checkbox"/>	労働時間の上限を守っている	労働基準法	2020年4月1日	36協定に定めた上限時間（特別条項の上限は1ヶ月100時間未満、年間720時間以下）の労働時間で定めて届出し、その範囲を超えていないこと。（猶予・除外となる事業・業務を除く）
<input type="checkbox"/>	有給休暇を付与した日から1年以内に5日以上取得できている	労働基準法	2019年4月1日	パート・アルバイト等の有期雇用者を含め10日以上付与がある従業員が毎年5日を取得できているか年次有給休暇管理簿を作成して管理していること。

今年だけでもこれだけの改正があり、特に人材の定着を目的とした改正が多かったのではないのでしょうか。来年もパワハラ防止措置の義務化(大企業は2021年6月に義務化)や育児介護休業法の段階的な法改正などが多く控えています。まずは今年を振り返ってみて対応できているかどうかをチェックしておきましょう。ご不明点やまだ対応できていなかったチェック事項については、エール担当までお問い合わせください。

「休日」と「休暇」の違い/特別休暇

年末も近づき、来年の年間カレンダーの作成準備に取り掛かる企業様も多いことと思われます。ここでは混同されやすい「休日」と「休暇」の違いとは何か、会社ごとに定める特別休暇などをご紹介します。

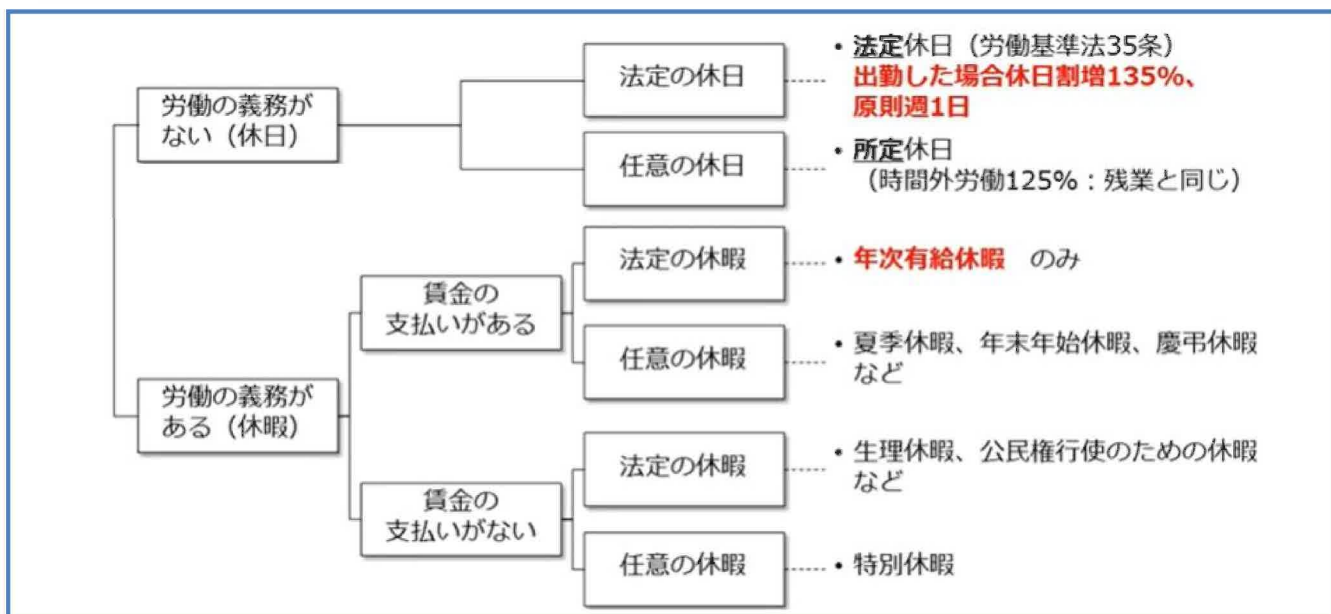
効率的な事業運営、従業員採用、社員の働きやすい環境整備といった取り組みのご参考としていただければ幸いです。

定義と分類

「休日」=労働義務のない日 労働基準法 35 条に定める「法定休日」と会社が就業規則等定める「所定休日(法定外休日)」があります。

前者は、毎週少なくとも 1 日の休日(4 週 4 休)とされ、後者は特にルールはございません。土日祝を休日とする会社が多いですが、曜日によって休日とするかは会社の規則等によります。

「休暇」=労働義務のある日に会社がその労働を免除する日 会社は通常どおり稼働しており本人にとっても労働契約上の勤務日に該当するが休むことができる日。その休暇日を有給とするか無給とするかといった違いもあり、代表的なところでは年次有給休暇があり、文字通り給与の発生する休暇として法律上で付与が義務付けられております。



よくある質問

Q1: 土日(休日)に年次有給休暇を取得することはできるか?

そもそも休日は労働義務が無いので、休暇(労働義務を免除してもらう)を取得する余地がありません。

Q2: 年次有給休暇の買取りを求められたが応じる必要はあるか?

年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させゆとりある私生活と職業生活の実現を趣旨としているため、休暇の買取りはこれを阻害する恐れがあるため禁止されております。ただし、法定を上回る付与分や、時効により消滅する分、退職時の未消化分を買取りすることは法令違反とはされておられません。双方合意のもとで買取りによる処理をすることも実務上多く見られ、この際の買取り金額についても決まりはありません。

Q3: 欠勤した社員から「欠勤を年次有給休暇に変えてほしい」と申出を受けたが応じなければならぬか?

会社に応じる義務はありません。年次有給休暇の申請は事前に行わなければならない、事後での欠勤から

年次有給休暇への振り替えを認めるか否かは会社の任意です。欠勤は賞与、退職金等に反映することもありますので、安易な変更は認めるべきではありません。

Q4：年次有給休暇5日取得義務の対応について良い方法はないか？

2019年改正により、すべての会社に年次有給休暇を5日以上の取得が義務化されました。ここで5日にカウントされる休暇は労基法39条に定める年次有給休暇を指すため、元々休日や特別休暇の多い企業ほど年次有給休暇の取得率が上がらないといった矛盾も生じております。対応策として年間カレンダー作成時に「休日」を「休暇」へと変更し計画的付与日を設定することで、有給取得を促進している会社も多くあります。その場合の注意点としては、（休日を休暇へ変更することは一部不利益変更となるため）労使協定の締結、年次有給休暇が不足する社員に対しての取扱いなどを決める必要があります。

Q5：似たようなもので休業と休職があるが休日・休暇との違いは？

休業 休暇と同様に労働義務のある日に、働く意思はあるが一定の事情により働くことができずに休むこと。一般的には、休暇＝1日単位で取得、休業＝長期に渡り取得、といった使い分けがなされております。（育児休業、産前産後休業など）使用者側の都合で労働義務のある日を休業とする場合もありますが、その場合は休業手当が発生します。

休職 会社が、労働者を業務に就かせるには不都合な理由があると判断し、一定期間業務を停止させること。あくまで会社が命じるものであり、法律上のルールはなく、退職までの猶予期間という位置付けとして制度化されていることが一般的です。

特別休暇の導入事例

特別休暇は、会社が従業員に福利厚生の一つとして与える休暇のことをいいます。法律では定められておらず、自由に付与できるもので年次有給休暇などの“法定休暇”とは異なります。最近では、治療と仕事との両立を国が力をいれているため、特別休暇を制度化する企業も増えてきています。

傷病休暇：病気した際に取得できる休暇や生活習慣病やがん治療を対象とした治療休暇

近年のがん医療技術の進展に伴い、がん罹患後の生存年数が伸び、手術後も比較的早く退院し、通院しながら治療する方が増えている為、がん治療と仕事の両立の重要性が高まっています。

休暇内容については、年間5日など一律的に定めたり、通院の為の時間単位の取得を認めたり、未消化の年休を積み立て治療目的のみ利用できるようにするなど企業ごとに特色があります。

不妊治療支援休暇：不妊治療の際に、その治療特性に配慮したタイミングや時間単位で取得できる休暇

近年の晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しており、働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあります。不妊治療はその特性上、医療機関受診の予測が難しく、突発的に仕事を休んだり、遅刻・早退したりすることが発生します。厚生労働省が行った調査によると、仕事と不妊治療との両立ができず、一定数の方が離職しているのが現状です。仕事と不妊治療の両立について職場での理解を深め、従業員が働きやすい環境を整えることは、有能な人材の確保という点で企業にも効果があります。

不妊治療が増えていることから不妊治療支援を整備する企業に厚労省の助成金もできました。

このように両立支援目的の特別休暇は、社会情勢からも重要性が高まっており、制度化することで人材の定着を促し、多様な働き方を行いやすくする効果が期待でき、企業イメージの向上につながるといえるでしょう。

文責 日高・岡崎

今月の労務相談室 ～インフルエンザ予防対策について～



昨年は新型コロナ感染対策がインフルエンザの感染予防に効果的であったため、インフルエンザの感染者数が少なかったようです。しかし、今シーズンは、昨年の感染者が少なかったため、集団免疫ができておらず、また人の移動が再開され社会経済活動が活発化することで、インフルエンザが流行するのではないかとされています。そこで今月号では、インフルエンザの予防対策について取り上げます。

Q

インフルエンザやコロナの予防接種を従業員に強制することはできますか？

A

会社として、予防接種を強制することはできません。

予防接種は、アレルギーや体調、体質などを考慮し、個人が任意で判断すべきものだからです。

とはいえ、新型コロナの感染が社内的、対外的に与えた影響が大きかったことを考えるとインフルエンザの感染予防も同様に大切な取組みです。従業員が安心して安全に健康に仕事に従事できるよう配慮する義務が会社にはあることから、従業員へ予防接種の必要性の周知や業務時間中の予防接種を認め、接種時間や予約時間を有給休暇にするなど接種しやすい環境とし、従業員の接種を推奨する等の取組みをすることが望ましいです。

Q

インフルエンザの予防接種の費用は会社が負担すべきでしょうか？

A

本来、予防接種は、全額個人負担でももちろん構いません。

しかし、新型コロナとの同時感染の不安もあることを考えると自主的な接種を促すために、予防費用は全額、あるいは一部を会社が負担している企業も多くあります。自社の業務上の予防接種の必要度に応じて検討すると良いでしょう。

尚、予防接種に要した費用は要件①～③を満たせば福利厚生費として経費として処理できます。

- ① 業務遂行上必要である。
- ② 対象者が全従業員であり、その内の希望者全員が受診できる。
- ③ 著しく高額でなく、常識の範囲の金額。



Q

インフルエンザの予防接種を受けていない社員に対し、顧客対応業務を外したり、別室で働かせたりしても良いでしょうか？

A

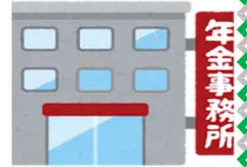
コロナ禍により感染症への意識が高まっていることもあり、インフルエンザワクチン未接種者と同じ部屋で勤務していることや、不特定多数の接客対応業務をすることに抵抗感を感じる方もいるかもしれませんが、しかしながら、業務の変更や別室での勤務をさせる場合は、合理的な理由が必要です。合理的な理由のない業務命令(業務変更・勤務場所の変更)は、違法と判断される可能性がありますので、未接種の方への丁寧な説明と理解を求めよう説得することが大切でしょう。感染症対策として、接触機会を減らすようテレワークを可能にするなどの対応も考えられます。

文責 小林

年金事務所による事業所調査の特徴と留意点

年金事務所は社会保険に加入している事業所に対して、不定期に調査を実施しています。その調査内容や方法、趣旨は大きくは変わっていませんが、厳しくなっている点もあります。

企業が留意すべき点について解説します。



年金事務所調査の概要

- 【実施時期】 ・不定期(4年に1度ほどが多い) ・算定基礎届の時期(6、7月)に調査件数が増える傾向
- 【方法・流れ】 ・調査日時を指定した通知書が郵送にて届く(日時の変更は可能/抜き打ち調査はほぼない)
・企業が必要資料を年金事務所に持参して調査を受ける形式が主
※ここ数年はコロナ対策もあり、提出書類を郵送する形式が主となっていたが、
今後は上記の持参形式に戻っていく見込み
- 【提出書類】 勤怠資料(出勤簿、タイムカード等) / 給与資料(賃金台帳等) / 源泉所得税領収書 etc
※これらは直近1年分、もしくは2年分の提示を求められることが多い
※基本は従業員全員分(社会保険の加入対象外の者も含む)の提出を求められる
※上記以外にも提出を求められることもあり(各年金事務所により多少の相違あり)

主となる調査事項

- ①被保険者となるべきものは、すべて正しい加入日で社会保険加入しているか?
- ②資格取得時や定時決定時(算定基礎届)などに届け出ている報酬額は適切か?
(含めるべき手当等は全て通算されているか。見込むべき残業代などがあればそれが通算されているか等)
- ③賞与支払届の届け出漏れはないか?
- ④月額変更届の届け出漏れはないか?



特に厳格化傾向にあるポイント

前述の調査事項はいずれも厳格化が見られますが、中でも特にその傾向が顕著なのが②③です。
手当や一時金について、例えば以下のような指摘を受けています。

- 例1: 年末は毎年、「寸志」という位置づけで金銭を従業員に支給しているが、数万円と少額であったため、賞与支払届は届け出なかった ⇒「賞与支払届」漏れを指摘された
- 例2: 業務関連資格を取得した従業員に対して褒賞金を支給したが、毎年支払っているわけではなく、対象者も該当者のみだったので、賞与支払届は届け出なかった ⇒「賞与支払届」漏れを指摘された
- 例3: 財形貯蓄をしている従業員に対して、毎月、給与と併せて福利厚生費として財形奨励金を支給しているが、これを算定基礎届に記載する報酬に加えていなかった ⇒報酬として加算するよう指摘された



上記についての判断基準には、その金銭が「労働の対価である性質が強い」かがあります。これらは判断が微妙となることが多く、調査で判断が分かれることもあります。

自社で報酬として扱っていないものがある場合、または今後そのような取り扱いをしたい場合には、年金事務所に照会することも必要でしょう。

もし、判断に迷うものがありましたら、エール担当者にご相談下さい。

メールからご連絡のお願い



◆賞与を支給した場合のご連絡のお願い

- ・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』が届きましたらメ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ください。(電子会議室等でも結構です。)

◆昇給・降給等による賃金変更時のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更・諸手当変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。

大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。

ご連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

CHECK!



《こういう場合にもご連絡ください 例えば・・・》 ※逆の変更時もお連絡ください

- ・時給者が月給者になった
- ・通勤手当の金額が変わった

例1:住所変更に伴い、1ヶ月の定期代が5,000円→7,000円になった

例2:テレワーク勤務をしていたが通勤することとなり、1日160円→1ヶ月の定期代5,000円になった

- ・契約変更により、所定労働日数(または時間数)が変わった

例1:週5日勤務→週4日勤務

例2:1日6時間勤務→1日7時間勤務

スタッフコラム

今月のコラムは齋藤寛恭が
担当します



お初にお目にかかります。北海道より参りました齋藤寛恭です。

コア事業部所属で、肩書は「落語家」となっております。

落語家となっておりますがそこまで大層なものではなく、ただただ素人です。

ですが、せっかくなので落語家らしい小噺を一つ。

TV番組「笑点」の前身番組「金曜夜席」の新人発掘オーディションで桂歌丸師匠が丁寧な礼をおこなって無言で蕎麦を食べ、また礼をしたところ、気難しい立川談志師匠を笑わせ、選ばれたということがあります。

蕎麦を無言で食べるだけなら誰でもできることですが、丁寧に礼をすることで誰でも出来るのが特別なことになったのだと思います。

普段から何気なくしていることだからこそ、丁寧しないといけないものなのでしょうね。

私も「親しき中にも礼儀あり」といった言葉があるように、どんな関係であったとしても、礼の大切さを忘れずに1つ1つ丁寧に行っていきたいと思っております。

～編集後記～

今年も残すところあと1か月弱。メールも繁忙期となりました。やろう！対応しなければ！と思いつつ、12月になってしまった企業様もいらっやると思っていますので、締めくくりとして今年の法改正をまとめました。『今年のやるべきこと、今年の内』振り返り、確認する一助になれば幸いです。あと少し、走り切りましょう！ (佐藤)