



YELL・Spirits 2022年3月 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 ●改正育児休業対応実務応援キット ●未来創造塾ご案内 ●年間会員募集案内 ●雇用契約書の作成・運用上のポイント ●職場のメンタルヘルス対策 ●保険料率改定のご案内 ●複雑な育児介護休業法改正への準備 vol. 2 ●マイナンバーカードを作ってみました！ vol. 3 ●コロナ関連助成金の延長について

鎌倉です。馬車道からみなとみらいを歩いていると、子どもの頃から親しんだアニメ「機動戦士ガンダム」のオブジェが街中のあちこちにありました。実物大の動くガンダムが横浜山下ふ頭に登場したのは1年前ですが、延長記念イベントだとか。初代ガンダムは、私が小学生の頃にスタートしたアニメですが、今も制作されストーリーは続いています。

物語の背景にある地球の環境問題……歯止めの利かない地球環境破壊により地球に人類が住めなくなり、人類は滅亡を避けるため、宇宙に移住する宇宙移民計画を実行。しかし、その永い年月の中で当初の「地球環境を回復する」という地球人共通のビジョンが薄れ、宇宙移住計画は途中で放棄されてしまう。いつしか地球に残っている特権階級の人間と宇宙に移住させられた人類との宇宙戦争が始まる。少年たちは人型戦闘兵器ガンダムにのり、戦争に巻き込まれていく……。今の世界の情勢をみていると、空想の世界が現実味を帯びて見え、苦しい気持ちになります。

山下ふ頭に、巨大な実物大(全高18メートル)のガンダムのロボットがみえます。この実物大ガンダムを「動かす」というプロジェクトが、ガンダム グローバルチャレンジ YOKOHAMA です。現代のロボット技術、建設技術、動力技術を集結し、世界中からアイデアやプランを募集し、オープンイノベーションを通じて議論され、日本のものづくり技術、分野や世代を超えた知恵と経験によって、これが実現したそうです。「未知のこと」「できるわけない」「なに馬鹿なこと言ってる」……でも我々はそれをやってみよう！というチャレンジングな方々によって完成したのがすごい。

「実物大の動くガンダムを創りたい奴らは、この指と～まれ！」

その“共通言語”に惹かれて多くの企業、技術者が、企業や年代の垣根も越えて、ひとつのプロジェクトに参画し、新しい世界を創りあげました。

ビジョンに共感し、集まったメンバーが主体的に動き、貢献する新しい働き方……

そこにはこれからの組織の新しい形を見る気がします。

これからの時代、企業は、“ガンダム”(ビジョン)を掲げ、多様な力を集結させ、共通言語で語れる組織をつくるのが、大事になるに違いありません。ガンダムは、心にそのチャレンジを問いかけてくるようです。



2022年度未来創造塾会員募集スタート！
隔月年6回開催します



2022年4月・10月 改正育児休業実務応援キット
法改正の理解・必要な就業規則・書式の整備、従業員への周知義務はもちろん、社員への説明・フォロー・管理までできるキットです。

顧問先企業様：60,000円(税別)

キットの詳細は、別紙をご参照ください！！



経営者のための2022年労働法改正&税制改正

日時：2022年3月17日(木) 16:00~18:00

講師：弊社特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

& 横浜総合事務所 土屋 和宏

会場：横浜総合事務所

参加費：5000円(税込)

詳細チラシをご覧ください。



雇用契約書の作成・運用上のポイント

従業員を新たに雇入れる時や労働条件を変更する時、雇用契約書(労働契約書)の記載方法に悩まれたことはありませんでしょうか。雇用契約書を交わす目的は、労働条件を明確にすることですが、認識の相違から生まれるトラブルを防ぐためにも大切です。4月は見直しの多い時期です。いま一度自社の雇用契約書を確認してみませんか。

「雇用契約書」と「労働条件通知書」は別のもの？

労働基準法15条(および施行規則)

使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他労働条件を書面の交付等の方法により明示しなければならない

労働契約について労働基準法では上記の定めとなっています。双方が押印する契約書の形式ではなくても、会社から一方的に交付する通知書の形式でも足りません(記載内容はいずれも差異はありません)。

2019年4月からは、従業員の希望があればメールでの交付も可能になっています。

雇用契約書等に記載すべき事項

【絶対的明示事項】 ※必ず記載しなければならない事項

- ①雇用契約期間に関する事項 ②就業場所、および従事すべき業務に関する事項
- ③労働時間に関する事項(始業・終業時刻、休日など) ④賃金に関する事項(賃金額、締支払日)
- ⑤退職に関する事項(退職・解雇事由や手続など)

【注意!】パート従業員の場合は以下の4項目も記載が必要です

・昇給の有無 ・退職手当の有無 ・賞与の有無 ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

【相対的明示事項】 ※自社にて定めがある場合に記載する必要がある事項

- ①退職手当に関する事項 ②臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)に関する事項
- ③労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項 ④安全及び衛生に関する事項
- ⑤職業訓練に関する事項 ⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦表彰及び制裁に関する事項 ⑧休職に関する事項

POINT!

就業規則がある企業の場合、「その他事項については就業規則による」という文言を盛り込むことで、記載を一部省略することも認められます。雇用契約書の内容に就業規則の規定に満たない条件があった場合、雇用契約のその箇所は無効となり、就業規則の条件に自動的に引き上げとなります。



記載上の注意点・記載例

項目ごとに、記載上の注意点を整理しましたので、参考にしてください。

■就業場所・業務内容

- ・転勤や職種変更の可能性がある場合、「業務の都合・状況等により変更することがある」と明記しておく
- ・業務内容については、想定されるものは網羅しておく（トラブル回避に繋がる（仕事の範囲の明確化））

■契約期間

- ・無期契約の場合：試用期間を設けると、また、試用期間中に異なる労働条件を設けるときは必ず明示する（例：試用期間〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）
- ・有期契約の場合：契約期間を明記し、契約更新は自動更新とはしない方がよいでしょう。契約締結の都度、「更新 有り・無し・更新があり得る」の中から明示する

POINT!

更新の可能性がある場合は、更新基準の明示が必須です。

『契約期間満了時の業務量・勤務成績・態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況』等

■就業時間・日数

- ・シフト制等、労働日が一定でない労働契約を結ぶ場合は、予め約束できる範囲で相談・記載しておいた方が、ミスマッチが防げる

- ① 最大の労働日数や時間数
（例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する）
- ② 目安の労働日数や時間数
（例：1カ月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務）
- ③ ①②に併せて、最低限の労働日数や時間数
（例：1カ月〇日以上勤務／少なくとも毎週月曜日はシフトに入る）

基準を設けておくことで、
休業手当や有給休暇の付与
日数を計算するときにトラブルを
防ぐことができます。



■賃金・昇給・賞与

- ・支給する手当等は、漏れがないように明記する（月給・日給・時給等も）
- 昇給や賞与の時期が決まっているときは明記し、決まった時期が無ければ「不定期」と記載する方法もある
- ・支給（実施）時期がずれたり、支給（実施）しない可能性についても記載しておくとうい

■退職に関する事項

- ・退職時には認識の相違によるトラブルが起こる可能性も十分に考えられるため、伝えておきたいことは特に記載しておくとうい

（例：自己都合退職の場合には〇日前までに届け出ること。また、退職までに必要な引継ぎを行うこと。有期契約の場合、契約期間満了日の前に話し合いの場を持つこと。退職時のルール等）

雇用契約書等は単に法律上の義務であるから取り交わす、というだけのものではなく、従業員との意思疎通やミスマッチ回避といった重要なコミュニケーションツールとしての役割があります。法定事項以外を記載してはいけないわけではないため、会社として知っておいて欲しい・伝えたい事柄や、社内ルールなどがあれば、積極的に盛り込むことも検討すると良いでしょう。



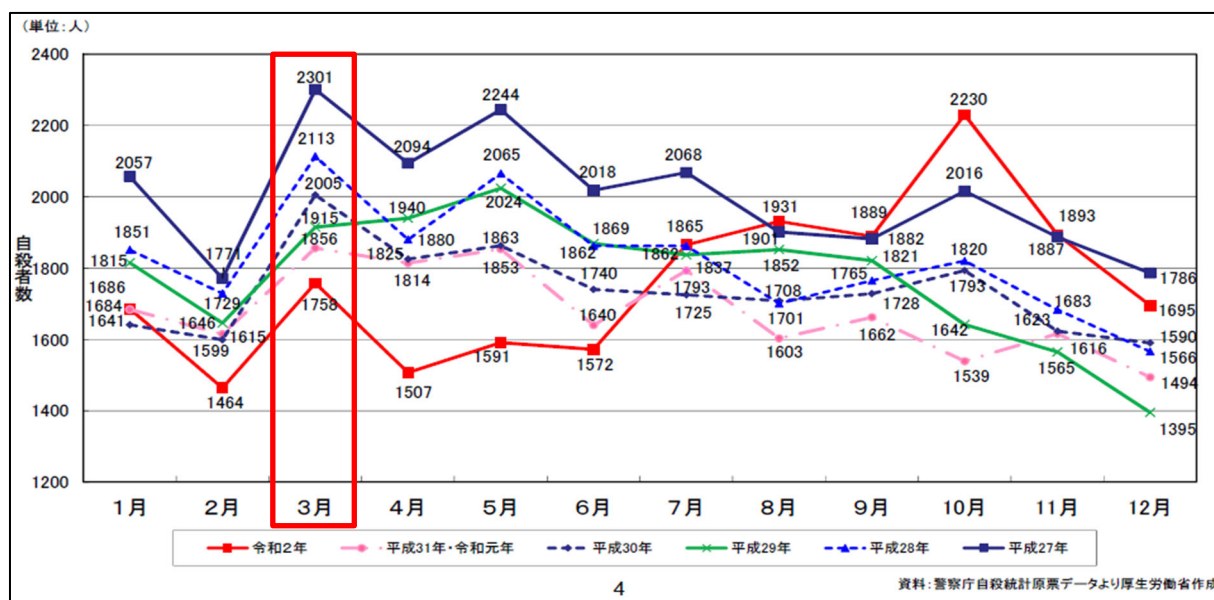
文責：加藤・門外

職場のメンタルヘルス対策

3月から5月にかけては異動、昇進、入学、卒業など何かと「変化」が多い時期です。職場では、新人が入ってきたり、異動で同僚や上司が入れ替わったりと、人間関係の変化がほとんどの人に発生します。新体制になり自分自身に昇進、異動、単身赴任など大きな環境の変化が起こることもあります。またプライベートでは、子供の卒業、入学、就職や、同居する家族の異動・転勤などで、家庭内の雰囲気や生活リズムが変化することも多いでしょう。こうした変化の時期には、体調を崩したり、メンタルヘルス不調、中には自殺する方が増える傾向にあります。特に3月は自殺予防対策強化月間となりますので、今回は日々のメンタルヘルスケアに役立てていただけるよう職場のメンタルヘルス対策をご紹介します。

3月は自殺予防強化月間

例年、月別自殺者数が多くなる3月は自殺対策基本法において「自殺対策強化月間」と定められています。この時期は厚生労働省、地方公共団体、関係団体等が連携して「誰も自殺に追い込まれることのない社会」の実現に向け、相談事業及び啓発活動が実施されています。



厚生労働省の統計資料によると、自殺者の職業別では「被雇用者・勤め人」いわゆる会社員が自殺の3割近くを占めており、働き盛りの世代にとって自殺は深刻な問題です。また自殺動機の第1位は「健康問題」で、第2位は「経済的問題」となっています。**実は自殺の最も多い原因はうつ病や統合失調症を始めとする精神疾患であり、末期がんや脳梗塞といった身体疾患も含めて「健康問題」が自殺原因の約半数を占めています。**なお、理由に関わらず自殺者の9割近くは自殺直前にうつ病などのメンタルヘルス不調を有しているという研究結果もあり、働く世代の自殺予防はメンタルヘルス対策そのものといっても過言ではありません。

自殺とまではいかないまでも従業員のメンタルヘルス不調を発生させることは、本人のみならず会社全体に悪影響を及ぼします。例えば、職場全体のモチベーションが下がることで職場の生産性やモラルが低下することや、人手不足から上司や同僚の負担が増え、新たなメンタルヘルス不調者を発生させることがあります。メンタルヘルス不調者を出さないメンタルヘルス対策の仕組みづくりは企業経営の観点においても無視できないといえるでしょう。

職場のメンタルヘルス不調者を未然防止するラインケア

職場のメンタルヘルス対策を考える上で重要な概念として「4つのケアと3つの予防」があります。詳細についてはエールスピリッツ2021年8月号をご参照ください。今回は職場のメンタルヘルス対策の最重要ポイントとなる職場の上司や管理職、会社が行うラインケアの1次予防について3つの軸でご紹介します。1次予防とは風邪で例えらうがい・手洗いのようなものでメンタルヘルス不調者を未然防止する仕組みづくりになります。

1. 仕事の量をコントロールする（長時間労働対策など）

長時間労働が原因となり、交感神経の過活動やストレスホルモンの過剰分泌、血圧上昇を始めとする身体の反応が起こり脳・心臓疾患が増加します。さらに身体の緊張状態や心身の疲労がうつ病を始めとした精神疾患に悪影響するとも言われています。長時間労働を減らすことは容易ではありませんが、トラブルが起きてから対処するのでは手遅れとなる為、「**年休を取得しやすい環境をつくる**」「**部下が帰宅しやすくなるよう、管理職も早く帰るようにする**」「**仕事の一部の人に集中していないか確認し、適切な人員配置を行う**」などの方法で会社全体の長時間労働対策に取り組みましょう。

2. 仕事の質を改善する（業務裁量の拡大など）

就労時間や勤務内容がほぼ同一であっても、自分で決められる「裁量」が大きい方がストレスを感じにくいと言われており、仕事の裁量度はメンタルヘルス不調の発生リスクと大きく関連しています。社長や役員が忙しい割にはメンタルヘルス不調になりにくいのも同じ理由と考えられます。つまり、**従業員に適切な裁量を与えることが、従業員のストレス耐性や職場全体の生産性を高めていくこと**になり、それがメンタルヘルス対策になるのです。メンタルヘルス不調を防ぐために、仕事の量だけでなく仕事の与え方を見直してみましょう。

3. 支援の強化（支持的な対応など）

労働時間の削減や仕事の裁量を与えることが大切であると理解できても、繁忙期には残業が発生しますし、新入社員に自由に仕事をさせるわけにはいきません。そんなときは従業員が「自分は理解されている」「困った時は支援を受けることができる」という実感を得られるよう上司や同僚からの支援を強化することを心掛けましょう。「**仕事の目標が手順がわからず困っている部下を積極的にサポートする**」「**部下の悩みを傾聴する**」「**成功したときにはみんなで喜び合う**」「**失敗を前向きに評価する環境を作る**」「**ハラスメントのない職場環境を作る**」といった職場環境改善がメンタルヘルス対策になります。

もし職場でメンタルヘルス不調者が発生してしまったら・・・

職場でメンタルヘルス不調者が発生した場合は、ご本人の状況にもよりますが、対応の原則は、メンタルヘルス不調を「**医学的問題ではなく労務問題として考える**」ことです。例えば、無断欠勤や仕事のミスが続く時は、労務負荷を調整するとともに、医療機関への相談を勧めます。それでも状況が改善しない場合は、休職発令や就業規則に従った処分を検討するなど、**一定の配慮をしつつも過剰に特別扱いはしない**一貫した態度を示していくことが重要です。

3月から5月は心身や社会的環境の変化が多く、誰しものが心身の体調を崩しやすい時期になります。いつも以上に従業員の働く様子を観察しましょう。元気のない従業員がいれば、「何かあった？」「困っていることはない？」など積極的に声をかけてみてください。新入社員はもちろん、特に昇格や転勤を伴う異動があった従業員のメンタルヘルスケアには注意した方が良いでしょう。必要に応じて、厚生労働省の「こころの耳」にある相談窓口やセルフチェックを案内することで従業員自身のセルフケアを促すことも有効といえるでしょう。

※厚生労働省「こころの耳」 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

文責：岡崎

お知らせ



保険料率改定のご案内

自社で労働・社会保険手続きや給与計算をご対応されている企業のご担当者様へ
3月および4月よりご注意いただきたい事項をまとめました。
ご確認、ご対応をお願い致します。

健康保険料率・介護保険料率について

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げと対応が異なります。また、介護保険料率は全国一律に1.80%→1.64%に引き下げられます。給与計算の際はご注意ください。

都道府県	令和4年2月分まで				令和4年3月分以降			
	介護保険該当しない		介護保険に該当する		介護保険該当しない		介護保険に該当する	
	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分
神奈川県	9.99%	4.995%	11.79%	5.895%	9.85%	4.925%	11.49%	5.745%
東京都	9.84%	4.920%	11.64%	5.820%	9.81%	4.905%	11.45%	5.725%

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なりますので、ご加入の健康保険組合にご確認ください。

雇用保険料率について

雇用調整助成金などの支給により、雇用保険の財源不足が課題となっているため、雇用保険料率が変更される見込みです。また、R4年度は、年度の途中での料率変更が予定されており、例年とは異なる対応が必要ですのでご注意ください。(法案は国会に提出中)

《雇用保険料率変更(予定)》

	令和4年度 変更時期	① 労働者負担	②事業主負担		① + ② 雇用保険料率	
			失業等給付の 保険料率	雇用保険二事 業の保険料率		
一般の 事業	現行	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
	4月1日～ 9月30日	3/1,000	6.5/1,000	3/1,000	3.5/1,000	9.5/1,000
	10月1日～ 翌3月31日	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
建設の 事業	現行	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000
	4月1日～ 9月30日	4/1,000	8.5/1,000	4/1,000	4.5/1,000	12.5/1,000
	10月1日～ 翌3月31日	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

★労災保険料率はR3年度から変更ございません。

文責:鈴木



鈴木 和宏(すずき かずひろ) 新潟県糸魚川市出身

- ① 両
- ② 仕事と育児の両立、従業員と経営者の両方のバランス
- ③ 環境が目まぐるしく変わる中、それを乗り越え次に進められるよう伴走します。

複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol.2

育児介護休業法の大きな改正が令和4年4月1日より段階的に行われます。前月号では**個別の周知・意向確認の義務**について掲載しましたが、今回は**有期雇用労働者の取得要件緩和**と必要な対応についてご案内します。

育休法改正全スケジュール

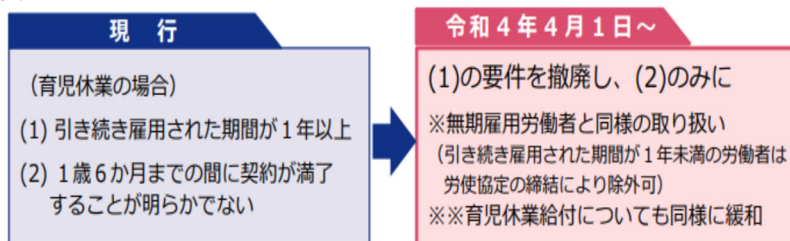
2022年4月	2022年10月	2023年4月
<ul style="list-style-type: none">・雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置・有期雇用労働者の取得要件緩和	<ul style="list-style-type: none">・産後パパ育休の創設・育児休業の分割取得	<ul style="list-style-type: none">・育児休業取得状況の公表義務化 ※労働者1000人超の事業所のみ

【有期雇用労働者の取得要件緩和】

■現行ルールからの改正

現行法では、育児休業・介護休業ともに有期雇用労働者の取得要件として「引き続き雇用された期間が1年以上」とされていますが、今回の法改正により、この**取得要件が削除され、原則として雇用された期間にかかわらず育児休業や介護休業を取得することができる**ようになります。

この要件緩和により入社間もない有期雇用契約の労働者も育休の取得が可能になります。



■労使協定の締結

労使協定を締結すれば「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者を除外することができます。

【労使協定の例】

第〇条 会社は、従業員代表との労使協定により除外された以下の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申し出を拒むことができる。

- 1 入社1年未満の従業員
- 2 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 3 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

■その他の労使協定

2022年の法改正に伴い、労使協定の締結が必要となるものは以下の通りです。

- ① R4.4月「取得要件緩和部分を従来通りの要件とするための労使協定」
- ② R4.10月「育児休業の申出期限を2週間前から1か月前までに延長するための労使協定」
- ③ R4.10月「育児休業中の就労を可能とするための労使協定」

※労使協定を締結することで、法令上の要件を変えることができることを押さえておきましょう。自社の育児休業への対応方針を決め、必要があれば労使協定の締結を行いましょう。

文責：日高



遠藤 菜々(えんどう なな) 埼玉県八潮市出身

- ① 走 ② いろんなことに躊躇することなく、走り抜けて(挑戦して)いきたいと思います!
- ③ 今年1月に入社しました。一つ一つ丁寧に、真面目に向き合う仕事を目指して頑張っています。

郵送でマイナンバーの申請をしてから、およそ1か月半が経った頃に市役所から封筒が郵送されてきました。封筒の中身は「個人番号カード交付通知書(ハガキ)」、「個人番号(マイナンバー)カードの受け取りについて」、「土曜開庁時の個人番号カードの受取予約について」の3種類の書類です。

ご存じの方も多いかと思いますが、マイナンバーカードは、市役所に受け取りに行かなければなりません。(これはどこの市区町村も同じです。)私の住んでいる秦野市は、土曜日の受け取りは予約制となっていました。受取り時に持参するものは、「個人番号(マイナンバー)カードの受け取りについて」に記載されています。

(※)自治体により多少違いがあります。

<持参したもの>

- ① 個人番号カード交付通知書(ハガキ) (役所から郵送されてきた封筒の中に入っています。)
- ② 暗証番号記録票(「個人番号(マイナンバー)カードの受け取りについて」の裏面でした。)
- ③ 通知カード(持っている方) マイナンバーカードと引換に回収となります。
- ④ 住民基本台帳カード(持っている方) マイナンバーカードと引換に回収となります。
- ⑤ 本人確認書類
顔写真 有 : 運転免許証、パスポート、顔写真付きの住民基本台帳カード等を1つ用意
顔写真 無 : 健康保険証、介護保険証、後期高齢者保険証、年金手帳、年金証書、社員証、学生証等を2つ用意

マイナンバーカードの受け取りは暗証番号の設定などを行い15分ほどで完了です。

暗証番号は使用する目的ごとに設定を行い、次の4つです。

- ① 署名用電子証明書暗証番号
e-Tax などインターネットによる電子申告、インターネットを用いて官公署へ申請・登録手続きに使用
- ② 利用者証明用電子証明書暗証番号
マイナポータルへのログイン、コンビニでの各種証明書を取得するコンビニ交付に使用
- ③ 住民基本台帳用暗証番号
マイナンバーカードを用いた転出入など住基ネット事務に利用
- ④ 券面事項入力補助用暗証番号
住所氏名等情報や個人番号を利用する事務を行う際に使用

文責:小林

コロナ関連助成金の延長について 2022.3.1 現在

① 雇用調整助成金・休業支援金等

雇用調整助成金の特例措置が、6月末まで延長となりました。特例措置の内容は3月と同様です。

雇用調整助成金等			休業支援金等				
(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※1)							
		令和4年 3月	令和4年 4~6月		令和4年 3月	令和4年 4~6月	
中小企業	原則的な特例措置	4/5(9/10) 9,000円	4/5(9/10) 9,000円	中小企業	原則的な措置(※5)	8割 8,265円	8割 8,265円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円		地域特例(※6)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3(3/4) 9,000円	2/3(3/4) 9,000円	大企業(※4)	原則的な措置(※5)	8割 8,265円	8割 8,265円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円		地域特例(※6)	8割 11,000円	8割 11,000円

② 小学校休業等対応助成金

小学校休業等対応助成金の対象となる休暇取得の期間が令和4年6月末までに延長となる予定です。