



YELL・Spirits 2022年4月 新年度特大号 エール・スピリッツ



Y-SDGs
-standard-

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

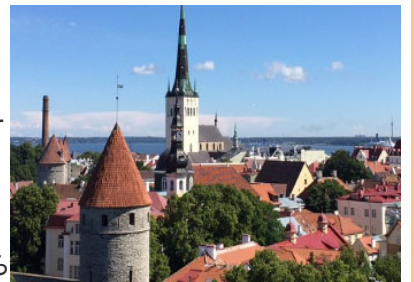
URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●2022年未来創造塾 ●改正育児実務応援キットご案内 ●YELL セミナー ●多様な働き方とテレワーク ●パワハラ防止法中小企業も義務化 ●企業のコロナ対策 ●2022年度助成金情報 ●育児介護休業法改正への準備 vol. 3 ●Mykomon ご案内 ●在職高齢年金改正 ●マイナンバーカード作ってみました！

鎌倉です。5年ほど前、ロシアの西の国境と接するバルト三国の一国、エストニアに視察に行く機会がありました。エストニアは、ロシアから91年に独立した人口130万人、九州くらいの国土をもつ小さな国ですが、世界で最も先端的なデジタル社会、電子政府を実現した国です。国のIT基盤は暗号技術を組み込んだセキュリティーと利便性を両立させ、海外からの視察が絶えない、また、エストニア人でなくとも仮想住民になって電子住民権を手にすることができ、世界の起業家から注目されるなど、当時からそのユニークさは際立っていました。どの医療機関でも自分の電子カルテの医療情報(勿論本人も見れる)は共有されているし、国外からも選挙に参加できる、企業情報も土地の所有者情報も、透明性が高いことに驚くばかりでした。



エストニアには電子政府の仕組みを海外にPRするセンターがあります。95%のサービスはオンラインで完結し、世界でもトップクラスのIT教育は5歳からコーディングの技術を学べる徹底ぶりです。中世ヨーロッパの街並みを色濃く残すおとぎ話から飛び出したような古い街並みとのギャップ……。

「なぜエストニアのような小さな国で、このような世界最先端の電子政府が実現したのか？」「個人情報情報が透明であることによる国民の反対はないのか？」「なぜここまで徹底してIT教育に力を注ぐのか？」

私たちの質問に対し、エストニア人のガイドは、その歴史から話をしてくれました。「資源もなく貧しかったエストニアは、ITと技術革新に国の未来をかけました。もし、明日にでも我々の国土が奪われ、エストニア人が世界中に散ったとしても、電子政府は機能し続け、国が滅びることはないでしょう。個人情報の保護？それよりもっと大切な守るべきことがあると国民は理解しています。国民は、未来をIT技術に託しました。大臣は30~40歳代で、議会はオンライン、ペーパーレスでスピーディー。エストニアの成功は、従来の考え方を取り除いたことにあります」

ウクライナのニュースが流れ、大統領が世界に情報を発信して協力を求め戦うのをみて、エストニアで聞いた話を思い出しています。強烈な危機意識は、国や国民を動かす……

さて、世界に類をみないスピードで少子高齢化が進む日本。2021年の出生数はコロナ禍に84.3万人と過去最少とそのスピードが早まりました。アイデンティティーを問い直し、日本も未来に舵をきるときがきています。

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！！



～4月のYELL顧問先限定 オンラインセミナー～

“ポストコロナ時代における働き方改革フェーズⅡ対応” + “2022年度最新助成金【速報】”

日時：2022年4月21日(木) 16:00～17:30

一部：特定社労士 滝瀬 仁志

二部：社労士 門舩 愛

詳細はチラシをご覧ください！



多様な働き方とテレワークのルール見直しについて

働き方改革がスタートしてからよく耳にすることが増えた言葉の一つに「多様な働き方」があります。では皆さんはこの言葉を聞いて、どのような働き方をイメージされるでしょうか？現在、既に多様な働き方の検討や導入が進んでいるのはやはり大企業ですが、内容や程度によっては中小企業でも十分に対応可能であり、実際に導入も進んでいます。そこで今回は、多様な働き方の動向やメリットについて触れるとともに、その中でもコロナをきっかけとして特に導入が進んだ、テレワークの課題について解説します。



『多様』な働き方のいろいろ

多様な働き方は「日本企業がこれまではあまり認めて（導入して）こなかった就業形態」とも言い換えられ、その例を細かく挙げるとキリがありませんが、主だったものには以下があります。

➤ フレックスタイム制

あらかじめ定められた総労働時間があり、その範囲内で日々の始業・終業時刻や働く時間を、従業員自身が自由に決めることができる制度。

➤ 短時間正社員

通常の正社員よりも所定労働時間が短い正規型の社員を選択できる制度。育児や介護などの事情等で、会社の基本の勤務時間では就業が難しい…といった方の選択肢になる。

➤ 地域限定正社員

転勤がある企業において、その対象とならず、希望する地域でのみ働くことを選択できる制度。地元志向が強い方や、家庭の事情等で転勤を望まない方の選択肢になる。

➤ 週休3日制

大手を中心に導入例が徐々に現れている。ライフワークバランスを重視する人などに人気。

➤ テレワーク

会社の事務所以外（自宅やレンタルオフィス等）での就業を認める制度。

➤ 副業・兼業

従業員に他社での就業や自営を認める制度。日本企業はこれを認めない傾向が強かったが、近年は一定のルールのもとで認めるだけでなく、積極支援する企業も増えてきている。

【導入が進んでいる背景】

若い世代を中心に、旧来通りではない柔軟な働き方を求めたり、ライフワークバランスを重視する人が増えてきています。よってそういった制度の整備・導入を行うことが、企業としても自社の採用力・定着率アップに繋がりがやすくなってきているため、そこにメリットを見出し、取り組みを本格化する企業が増えてきています。

「休日数」は100日以上ないと採用苦戦必至！？

求職者が就職先を選ぶ際の基準は様々ですが、近年は特に、先にも触れたライフワークバランスを重視し「休日数」に重きを置く人が増えています。厚労省「就労条件総合調査（令和3年）」によると、従業員数30～99人規模の企業でも、休日数100日未満は2割未満（18.8%）であり、かなり少数派となっていることが分かります（100～299人規模だと10.5%とさらに少数）。ちなみに同規模企業の休日数平均は「109日」となっています。そのため、現状の休日数がこういった数字よりも少ない企業は、現在の求職者の傾向からすると見劣りしやすくなっているため、自社の休日数をどうするかが採用活動において重要な検討課題になっているといえます。

ただ実際に休日数を増やすような場合には、実質的な人件費増や、そもそもの労働時間が不足することにより、休日出勤が増えてしまわないかといった点を事前にシミュレーションすることが重要です。採用力アップを求めるあまり、そういったことを見落とししたり、軽視すると、企業全体としては必ずしもプラスになるとは限らない、という視点を持つようにしましょう。

テレワークの本格導入に向けて

2020年以降、コロナ拡大防止のためにテレワークは一気に広がりました。ただし、緊急対策としてとりあえず在宅で、と準備不足のまま導入した企業も多く、さまざまな課題が浮き彫りになってきました。

今後、テレワークを本格的に導入し、継続的なものとするためには、今のうちにテレワークのルールや運用の見直しを行い、見えてきた課題を解決しておく必要があります。

<誤解されやすい在宅勤務と問題点>

「在宅勤務」=自由に勤務できる、という誤解から、問題点が生じているケースが多く見られます。在宅勤務は、特に会社に申告しなくても、ちょっと外出をしたり、中抜けして用事をすませたりしても良い、と誤解している。または、在宅を許可制にしていることで、「用事があるので在宅」、「体調があまり良くないので在宅」とそもそも休暇を申請すべき理由で在宅をしているなど。コロナ禍で緊急的にとりあえず開始した在宅勤務では、休業と在宅勤務を組み合わせていたことでその境界線が曖昧になってしまっていたり、そもそも在宅勤務時のルールがないまま開始し、そのまま継続している様なケースで起こりやすい問題です。

こういった問題も基本的なルールを明確にしておくことで、解消されます。



見直しのポイント1 在宅勤務時の労働時間を明確化

在宅勤務においても始業・終業時刻を確認し、適正に記録することが必要です。

以下は、当たり前のことですが、意外にあいまいになっています。

- ①在宅勤務時の始業・終業時刻の管理を行う。
- ②就業中は、オフィスで勤務しているのと同じ、自由ではない、ということを明確にする。

見直しのポイント2 『中抜け時間』のルールを明確化

『中抜け時間』とは、労働者が所定労働時間の中で、労働から離れ、自由に利用することが保障されている時間であり、使用者は業務の指示をしない時間です。

中抜け時間の取扱いとルールを明確にすることで、在宅勤務のモヤモヤがかなり解消されます。

★『中抜け時間』の取扱いを明確にし、就業規則に規定します。

・・・取扱いルール例・・・

- ①中抜けの開始と終了の時間を報告する、又はシステムに登録する等により管理する。
- ②中抜け時間は、休憩時間として取り扱い、始業時刻を繰り上げる又は終業時刻を繰り下げる。
- ③休憩時間ではなく時間単位の有給休暇としての申請を可とする。

<テレワーク推進の効果>

<企業側の感じている効果>

1. 優秀な人材の確保や雇用継続につながった。
2. 資料の電子化や業務改善の機会となった。
3. 通勤費やオフィス維持費を削減できた。
4. 非常時でも事業を継続でき、早期復旧もしやすかった。
5. 顧客との連携強化、従業員の連携強化につながった。
6. 離職率が改善し、従業員の定着率向上が図れた
7. 企業のブランドやイメージを向上させることができた。

<従業員の感じている効果>

1. 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた。
2. 集中力が増して、仕事の効率が良くなった。
3. 自律的に仕事を進めることができる能力が強化された。
4. 職場と密に連携を図る様になり、これまで以上に信頼感が強くなった。
5. 仕事の満足度が上がり、仕事に対する意欲が増した。

文責：加藤・増田

パワハラ防止法が中小企業も義務化スタート

令和2年6月1日より改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が成立され、企業に対してパワーハラスメントの防止措置が義務付けられました。これまでもご案内はしてきましたが、中小企業は2022年4月1日から義務化となったため、改めてご案内いたします。

パワハラの定義

法改正により、職場におけるパワーハラスメントについて、以下のように定義されました。

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその③雇用する労働者の就業環境が害されること。

上記の①から③をすべて満たすものをいい、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

法改正により、パワハラ防止のために以下の措置が義務付けられます。



1. 事業主の方針の明確化、その周知・啓発	
①	職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
②	行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	
①	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
②	相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
3. 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応	
①	事実関係を迅速かつ正確に確認すること
②	速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
③	事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
④	再発防止に向けた措置を講ずること
4. その他併せて講ずべき措置	
①	相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
②	相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

パワハラ防止法が施行されることでパワハラに関する社会的な認知度も広がることから実際に相談を受け
るケースも多くなることが予想されます。パワハラが発生した際の相談対応の基本と調査・再発防止で重要
となるヒアリングのポイントをご紹介します。

パワハラ相談対応の基本

※左ページにあるパワハラ防止のために講ずべき措置の
3および4が基本となります

■パワハラ相談を受けたら講じなければならない措置

- ① 事案に関する**事実関係を迅速かつ正確に確認**すること。
- ② パワハラの事実が確認できた場合は、速やかに**被害を受けた労働者に対する配慮**のための措置を適正に行
うこと。
- ③ パワハラの事実が確認できた場合は、**行為者に対する措置**を適正に行うこと。
- ④ 改めて職場におけるパワハラに関する方針を周知・啓発する等の**再発防止に向けた措置**を講ずること。
なお、**パワハラの事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。**

■併せて講じるべき措置

- ① パワハラに関する相談又は事後の対応に当たり、相談者・行為者等の**プライバシーを保護するために必要な
措置**を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- ② 労働者がパワハラに関し相談をしたこと、事業主の雇用管理上講ずべき措置(事実関係の確認等)に協力し
たこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の
出頭の求めに応じたことを理由として、**解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発
すること。**

ヒアリングのポイント

ヒアリングには、調査・事実確認の為に全関係者を対象に行われるものと再発防止の為に本人対象に行われるも
のと二通りがあります。目的が異なりますので抑えるべきポイントも異なります。

調査・事実確認のためのヒアリング	再発防止のためのヒアリング
事実に焦点を絞る	事実の裏側にある事情や心情を探る
いつ・どこで・誰が・何を・なぜ・どのように、5W1Hを詳細に聴く	原因究明にはこだわらず、どうであれば起こさず にできたのか、現実的な再発防止策を探る
パワハラ成立要件を理解した上で、パワハラの事実の有無を正 確に判断する為の材料であることを意識する。	今後の具体的なアクションを決める
公平・中立的の立場	
秘密保持に関し十分な配慮・説明をする。対象者に調査方法の 確認やヒアリングした情報の誰にどこまで共有範囲を確認する。	

※**プライバシーを確保する為にできるかぎり周囲に話が聞こえない場所でヒアリングを行いましょう。**

※**会社として誠実に対応する姿勢を示すことで、適切な情報開示の理解を得られやすくなります。**

パワハラについては、指導との境界に判断が迷うところが多くあります。業務における育成のための指導が
必要なことは変わりありませんが、指導の仕方によってパワハラと言われてしまうことも実際のところあります。
相談があった場合には、誠実に対応することと、客観的な視点を持つことが重要になります。

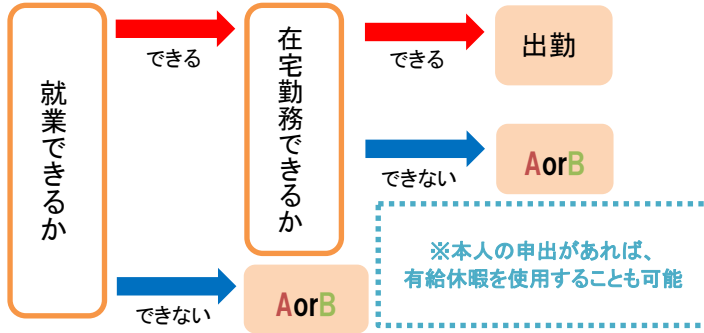
文責：鈴木・岡崎

企業のコロナウイルス対応について

従業員や家族にコロナウイルス陽性判定が出たとき、また、感染の疑いが生じたときの給与や申請可能な手続きの取扱いについて、以下に整理しましたのでご参考ください。

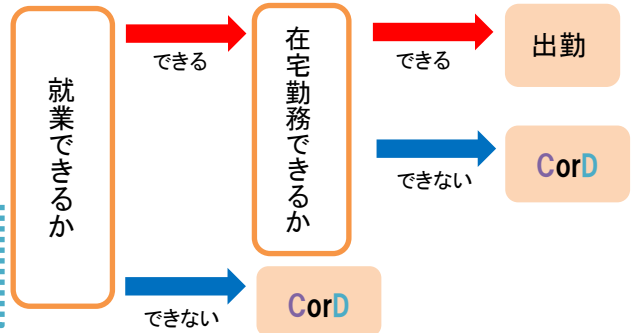
■従業員が感染した場合

※症状有…症状発症日を0日とし、10日目までが療養期間
 ※症状無…検体採取日を0日とし、7日目までが療養期間



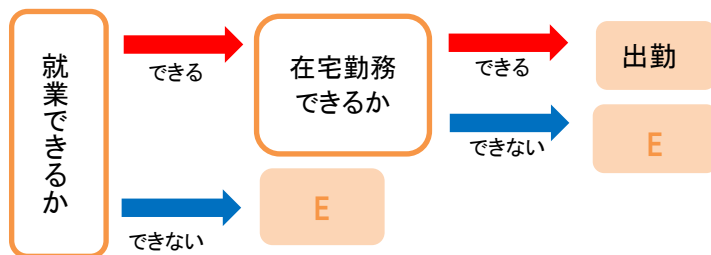
■従業員が濃厚接触者または同居家族に感染の疑いがある場合

※濃厚接触者は、最終接触日を0日とし、7日目までは待機期間
 (待機期間の考え方の追加変更点は、次のページをご参照ください)



■コロナにより保育園・小学校が休校もしくは子が感染※してお世話が必要な場合

※発熱等感染の可能性も含む



A 傷病手当金（給与は無給）

会社の社会保険に加入している場合は、健康保険の傷病手当金を申請できます。
 パート等国民健康保険に加入している方は、市町村によっては、期限付きで特例的に傷病手当金が支給される場合があります。（詳細はお住まいの市区町村へご確認ください）
 ※やむを得ず医療機関を受診できず、医師の意見書がない場合においても、本人の「療養状況に関する申立書」を添付し、事業主の証明により認められる場合があります。

B 労災保険（給与は無給 ※待機期間3日間は会社が休業補償をする必要有り）

業務に起因して感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。通常の申請書類の他、業種によって提出する書類が異なりますので、管轄の労働基準監督署へ確認が必要です。

C 休業手当

会社の判断で、勤務が可能な従業員を休ませる場合には、会社は従業員に対して休業手当(平均賃金の6割以上)を支払う必要があります。

D 有給休暇 もしくは 欠勤

賃金の支払い義務はありませんので、申出があれば有給休暇の取得、なければ欠勤として取り扱います。

E 小学校休業等対応助成金

特別休暇として、有給休暇を取得したときと同様に満額給与を支給することで、助成金の活用が可能となります。
 (詳細はエールスピリッツ2月号をご覧ください。)※休暇取得期間を6月末まで延長する予定、と発表がされています。

濃厚接触者の特定・待機期間の見直し

3月16日に、厚生労働省より濃厚接触者に関する考え方の改定が通知されました。

以下、最新情報をご確認ください。

濃厚接触者である同居家族等とは

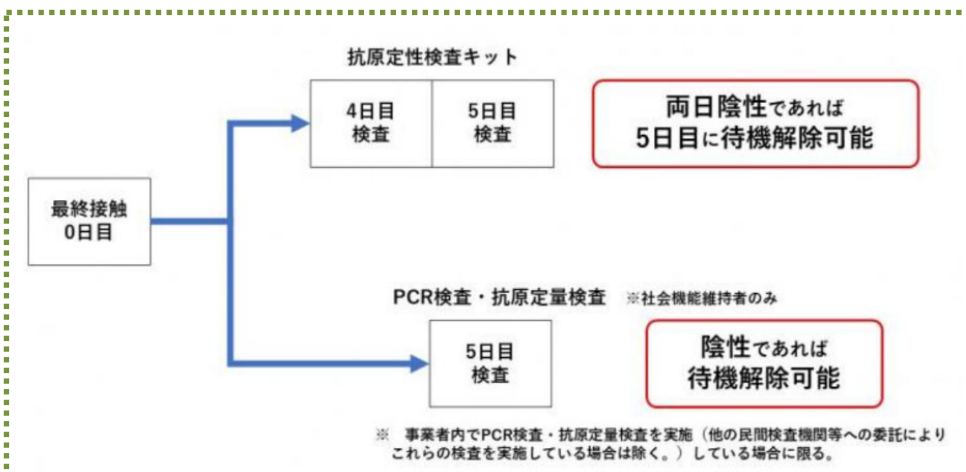
新型コロナウイルスの検査陽性者が自宅療養をする場合に、空間的な分離の徹底が困難であるとの想定の下、例えば飲食、入浴、就寝等を共にする家族や同居者は**濃厚接触者**となり、同居家族等に該当します。

※オミクロン株が主流である間、当該株の特徴を踏まえ、**保健所等による聞き取りがなくても**、同一世帯内のすべての同居者は濃厚接触者となります。

同居家族等の待機期間の考え方

新型コロナウイルスの検査陽性者と生活を共にする同居家族等の待機期間は、7日間(8日目解除)ですが、**4日目と5日目の抗原定性検査キットを用いた検査(※)で陰性を確認した場合は、社会機能維持者であるか否かに関わらず、5日目から解除可能となりました。**

(※)抗原定性検査キットは自費検査として薬事承認されたものを必ず用いること



待機解除可能となっても、7日間が経過するまでは以下が求められる。

- ・検温等健康状態の確認
- ・重症化リスクの高い人との接触の回避
- ・感染リスクの高い場所の利用や会食の回避
- ・マスク着用等の感染対策

(場所別)感染者が発生した場合の濃厚接触者の特定・行動制限待機期間の考え方

① 事業所等 (②・③を除く)

- ・保健所等は、一律に濃厚接触者を特定し、行動制限を求める必要はない。
- ・感染者と接触があったことのみを理由として、出勤を含む外出を制限する必要はない。
- ・陽性者と接触があった人は、高齢者等との接触や感染リスクの高い行動を控える。

② 医療機関・高齢者/障害者施設

- ・都道府県等は、濃厚接触者を特定し、行動制限を求める
- ・待機期間中においても一定条件の下、毎日の検査による陰性確認によって業務従事を可能とする。

③ 保育所・幼稚園・小学校等

- ・濃厚接触者の特定・行動制限は、保健衛生部局と児童福祉部局が連携し、自治体が方針を決める。
- ・待機期間中においても一定条件の下、毎日の検査による陰性確認によって業務従事を可能とする。

神奈川県独自の「自主療養」をご存じですか？

2歳～39歳の人、または40歳～64歳の重症化リスクの低い人(※妊婦は不可)で、抗原検査キットや無料検査により陽性が判明した場合、医療機関を受診せずに「自主療養」を選択できます。その場合、「自主療養届出システム」で申請を行う必要があります。また、自主療養者も傷病手当金の申請は可能な為、県のHPより発行できる「自主療養届」を提出してもらったうえ、療養状況に関する申立書をつけて申請することになります。

文責:門舛

2022年4月からの助成金変更点

1. 雇用調整助成金

① 令和4年6月までの雇用調整助成金の特例措置等

特例措置の内容について

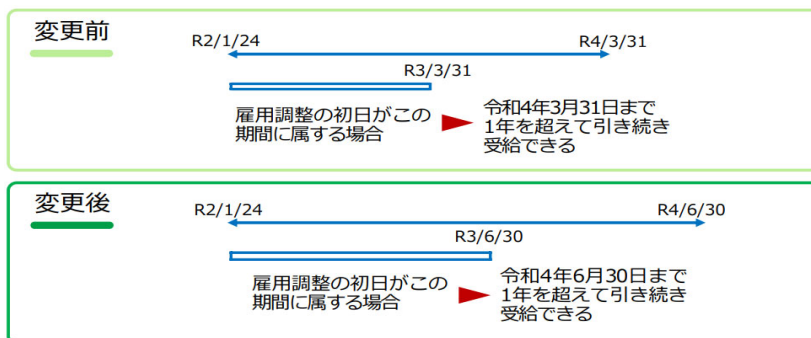
判定基礎期間の初日		令和3年		令和4年	
		5月～12月		1月・2月	3～6月
中小企業	原則的な措置	4/5 (9/10) 13,500円	4/5 (9/10) 11,000円	4/5 (9/10) 9,000円	
	業況特例・地域特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円		
大企業	原則的な措置	2/3 (3/4) 13,500円	2/3 (3/4) 11,000円	2/3 (3/4) 9,000円	
	業況特例・地域特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円		

(注) 金額は1人1日あたりの上限額、括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合

② 「対象期間」の延長

雇用調整助成金は、本来、1年の期間(=対象期間)内に実施した休業等が対象ですが、上記①の特例措置の延長に伴い、1年を超えて引き続き受給することができます。

雇用調整の初日が令和2年1月24日から同3年6月30日までの間に属する場合は、1年を超えて引き続き受給可能です。



③ 業況特例における業況の確認が毎回行われる

業況特例(生産指標が前年同期等と比較し30%以上減少)を適用し、申請を行っている企業については、4月以降、毎回(判定基礎期間(1ヶ月単位)ごと)業況の確認が行われます。確認の結果、要件を満たせば、業況特例を、満たさなければ原則的な措置の適用となります。

要件	最大助成率(変更なし)	日額上限(変更なし)
満たした場合(業況特例)又は地域特例	10/10	15,000円
満たさない場合(原則的措置)*	9/10	9,000円

*初めてコロナ特例の雇調金等を申請する場合、生産指標が5%以上減少していることが要件となっています。

【適用】 令和4年4月1日以降に初日がある判定基礎期間の申請から適用

④ 助成額算定の基礎となる平均賃金額の変更

これまでは初回に算定した平均賃金額を継続していましたが、直近の労働保険確定保険料の算定基礎賃金額等により平均賃金額を計算することになります。

【必要書類】

平均賃金額の計算	受付印のある労働保険確定保険料申告書写し (労働保険事務組合に委託している場合「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」)
企業規模の変更	資本金や常時雇用する労働者数を確認できる書類

【適用】 ■ 令和3年度の労働保険にかかる確定保険料申告書の受理日以降の最初の申請から適用

■ (給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書で賃金総額を算定する場合)

令和4年6月1日以降の最初の申請から適用

⑥ 申請添付書類の追加

下記に該当する場合、休業対象者を確認できる書類および休業手当の支払いが確認できる書類の提出が必要となります。

助成金	対象事業主	確認書類
緊急雇用安定助成金	労働者災害補償保険のみ適用	①と②
	判定基礎期間の初日において 雇用保険の適用が1年未満	
雇用調整助成金	判定基礎期間の初日において 雇用保険の適用が1年未満	②

【適用】 令和4年4月1日以降に初日がある判定基礎期間の申請から適用

■ 提出が必要な確認書類（判定基礎期間ごとに必要となります）

① 休業対象労働者全員の氏名、年齢および住所が確認できる以下のいずれかの書類の写し
住民票記載事項証明書（マイナンバーは不要です）、運転免許証、マイナンバーカード表面、
パスポート（住所記載欄があるもの）、在留カード、特別永住者証明書、
障害者手帳、健康保険被保険者証（住所記載欄があるもの）
※複数の書類の提出をお願いする場合があります

② 休業手当を含む給与の支払いが確認できる以下のAおよびBの書類の写し
A源泉所得税の直近の納付を確認できる書類（給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書の
領収日印があるものなど、納付を確認できる書類）
B給与振込を確認できる書類（給与振込依頼書や給与支払いを確認できる通帳など。
手渡し（現金払い）の労働者がいる場合は会社名・金額・氏名（労働者の直筆）・住所・電話番号・
受領日を明記した領収証）

★上記以外にも労働局が審査を行う上で必要とした書類の提出を求められる場合があります。

2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）

① 有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成が廃止

【変更前】

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 有期 → 無期：1人当たり 28万5千円（廃止）
- ③ 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

【変更後】

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

② 正社員定義の変更 ※令和4年10月1日以降の転換から適用

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

現行	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者
改正後	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る

③ 非正規雇用労働者定義の変更 ※令和4年10月1日以降の転換から適用

「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。

現行	6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者
改正後	賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者 例) 契約社員と正社員とで異なる賃金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)などが適用されるケース

★上記②・③の10月からの変更は詳細が発表されていないため、確認でき次第ご案内いたします。

文責：佐藤

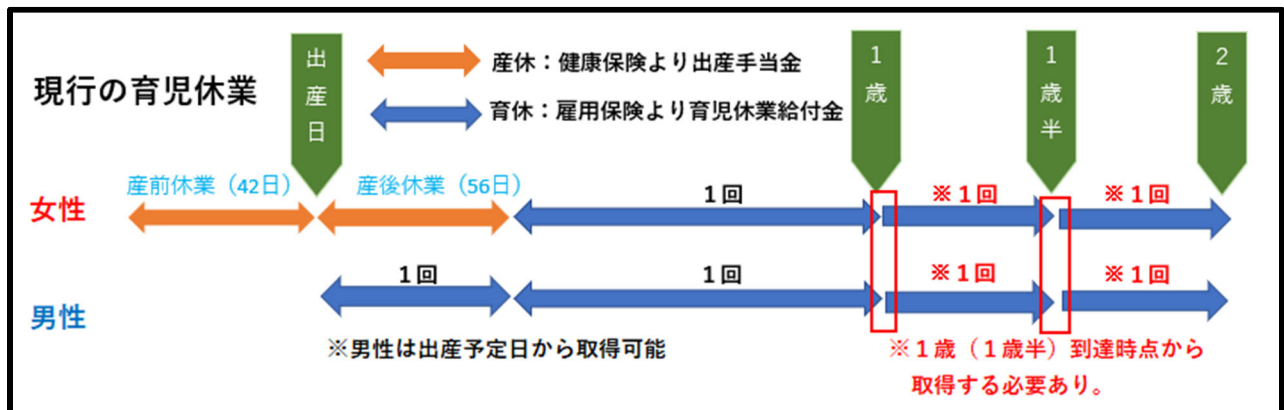
複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol.3

育児介護休業法の改正が令和4年4月1日より段階的に行われ、10月には第2段階として実際の育児休業の取得に関する大きな改正が控えております。非常に複雑な制度変更となっておりますので、10月の改正を前にまずは現行の育児休業制度の基本的なルールについて改めて確認してみましょう。

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

現行制度の確認

令和4年10月の改正で大きく変わります！



- ・女性の場合は育児休業に先立ち産前産後休業期間がある。
- ・男性の場合は出産予定日から育児休業の取得が可能。男性の場合は産後56日までに1回と1歳到達までの間に1回ずつの取得が可能。※10月に改正予定
- ・保育所等の空きがない場合、男女ともに、1歳から1歳半、1歳半から2歳到達まで延長可能であるが、その場合は、対象となる子が、1歳、1歳半到達時点から取得開始する必要あり。※10月に改正予定

給付金額のイメージ

令和4年10月以降も変更はありません。

	出産手当金	育児休業給付金
給付元	健康保険	雇用保険
期間	産前42日から産後56日まで	産後57日目から子が1歳に到達するまで
支給額	1日あたり標準報酬日額×2/3 標準報酬日額＝標準報酬月額÷30	育休開始時賃金(直近6月を基に算出) ①育児休業開始から6カ月 日額×2/3 ②①以降1歳到達まで 日額×1/2
参考例	毎月の給与288,000円の女性社員の場合 (1年間給与の変動なしと仮定) 288,000円⇒標準報酬日額「280,000円」 1日あたり給付額＝280,000÷30日×2/3 産前産後休業期間は98日 98日×6,222.2円/日＝609,776円が支給	①の期間 288,000×2/3＝192,000円/月 ②の期間 288,000×1/2＝144,000円/月 上記の金額を2か月ごとに区切って申請

上記のように、毎月の支給額が約2/3(育休取得6月以後は1/2)に減額されますが、休業期間中は社会保険料が免除され、また、各給付金は非課税となっておりますので、実際の手取り額はそこまで大きな減額にならないことなど十分に説明したうえで従業員に育児休業を取得してもらいましょう。

文責：日高

MyKomon (マイコモン) のご案内

MyKomon は便利かつ安全に使えるクラウド型コミュニケーションツールです。弊社と顧問先企業様の専用オンラインサービスなので、いつでも、どこでも相談や質問、データのやり取りが可能です。

メールを利用したウイルスや、サイバー攻撃も増えていますので、この機会にぜひ利用をご検討下さい。

1. MyKomon のサービス

電子会議室とは

当事務所とお客様の専用オンラインサービスです。いつでも、どこでも相談や質問、データの受け渡しを便利かつ安全に行うことができます。また、やり取りは全て履歴として残るので、過去のやり取りへ簡単にアクセスできます。ソフトウェアのインストールは不要なので、インターネットに接続できる環境があればご利用いただけます。



✓ 万全なセキュリティ対策で安心安全

「メールの誤送信による情報漏洩リスクが心配…」
機密情報のやり取りをすることもあるからこそ、より一層セキュリティには気を配らなければなりません。「電子会議室」はお客様の大切な情報を保護するために、**オンラインバンキングと同レベル**の高いセキュリティ技術を採用しています。情報の漏洩・改ざんに対する対策も万全です。

✓ 過去のやり取りへ簡単アクセス

「過去のやり取りを受信フォルダから探すのが大変…」
「電子会議室」は当事務所とのやり取りを**用件ごとに集約**することができます。過去のやり取りへ簡単かつスピーディーにアクセスできます。

共有フォルダとは

当事務所とお客様の専用オンラインサービスです。データの受け渡しができ、お客様からの書類や当事務所からの納品物を保存することができます。また、これらのデータはインターネットに接続できる環境であれば、いつでも、どこでもデータを閲覧することができます。セキュリティ対策・災害対策も万全ですので、大切なデータを安心して保管いただけます。



✓ 万全なセキュリティ対策で安心安全

✓ PCの破損・入替えに関係なく大切なデータを守れる

✓ 大容量ファイルの保管・受け渡しが可能

- ・電子会議室も共有フォルダも企業様と弊社担当者のみが利用・閲覧できるシステムです。
- ・個人情報保護のため、マイナンバー(個人番号)のご連絡はメールではお受けしておりません。

MyKomon 電子会議室のマイナンバー連絡あるいは記録の残る郵便・対面でのみマイナンバーをお預かりしています。ご理解・ご協力をお願い致します。

ご利用いただいている顧問先企業様へ

MyKomon スマホ専用アプリができました！
外出先からも MyKomon の書き込みを確認できます。
アプリのご利用はこちらから



2. MyKomon の費用

顧問契約をいただいている企業様のみご利用いただけます。

費用は**1社につき、2IDまで無料**

(3ID以上のご利用を希望される場合は、弊社担当者までお問い合わせください。)

3. お申込み方法

弊社担当者までご連絡下さい。IDの発行には、メールアドレスの登録が必要です。

令和4年4月～ 65歳未満の方の在職老齢年金の見直し

現在65歳未満の方の在職老齢年金は、総報酬月額相当(※1)と老齢厚生年金の基本月額(※2)の合計額が『28万円』を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止されています。

この老齢年金制度が見直され、令和4年4月以降は65歳以上の方と同じように、総報酬月額相当と老齢厚生年金の基本月額の合計額が『47万円』を超えない場合は年金額の支給停止は行われず、『47万円』を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止される計算方法に緩和されます。

- ※1 総報酬月額相当 ⇒ (その月の標準報酬月額)+(その月以前1年間の標準報酬賞与額)÷12
※2 基本月額 ⇒ 加給年金額を除いた老齢厚生(退職共済)年金の月額

【令和4年4月以降の計算方法】

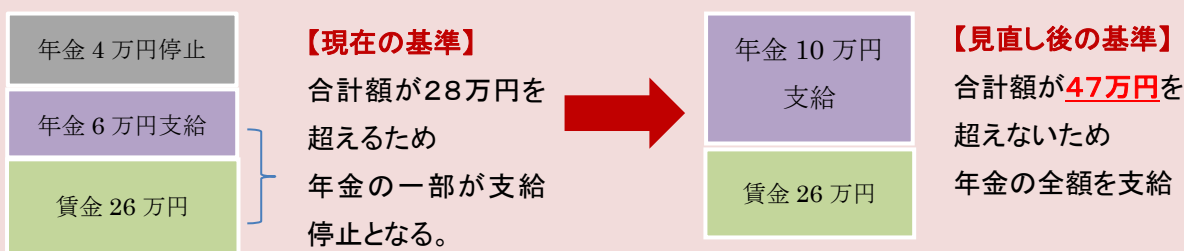
★総報酬月額相当額と基本月額の合計が47万円以下の場合

➡ **支給停止額は『0円』:全額支給**

★総報酬月額相当額と基本月額の合計が47万円を超える場合

➡ **支給停止額は(総報酬月額相当額+基本月額-47万円)×1/2×12**

「例:総報酬月額相当額が26万円、年金の基本月額が10万円…合計額36万円の場合



『やってみた』シリーズ

マイナンバーカードを作ってみました! 最終回

4か月に渡って連載してきた「マイナンバーカードを作ってみました!」シリーズも今回が最終回です。

2月にマイナンバーカードを無事受け取りましたので、実際に使用してみました。

Vol.1でマイナンバーカードの利用について取り上げましたが、その中の確定申告(医療費控除)をマイナンバーカードを利用してオンライン申告してみました。マイナポータルに事前登録が必要でしたが、自宅から確定申告の手続きができてマイナンバーカードの利便性を実感できました。(令和3年分の確定申告から、医療費控除のほか、ふるさと納税や地震保険料もマイナポータルからデータ取得できるようになっています。)

今年1月1日時点でのマイナンバーカードの交付率は、全国で41%です。当初はマイナンバーカードのメリットがなかなか感じられませんでした。少しずつ色々な場面でマイナンバーカードが使用されるようになり、交付率も徐々に増えそうです。

健康保険証としての利用もすでに始まっており、運転免許証との一体化の実現に向けて道路交通法の改正案が2022年3月4日に閣議決定され2024年度末開始を目指し進められています。

今後ますます、マイナンバーカードの活用場が拡大していきます。皆さんもマイナンバーカードを作り、利用してみたいかがでしょうか?

文責 : 小林