



YELL・Spirits 2022年9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 ●未来創造塾「これからの中小企業の組織を考える」 ●育児介護休業法改正への準備 Vol.8
- ハラスメント対応実務セミナーのご報告 ●アルコールチェック義務化の延期 ●給与計算留意点 vol.5 ●不妊治療の実態と企業の両立支援 ●傷病手当金新型コロナウイルス感染症の特例対応について ●スタッフコラム

鎌倉です。エールは9月決算ですので、今期の着地、そして来期について考えているところです。

そしてこの9月末で私と19年を共に歩んできたメンバーの鈴木が独立するので、これも次のステージへの大きな転機のような気がしています。

彼は、父と私が立ち上げた個人事務所（それまでは家族経営）で初めて雇用した社員で、学生時代に社労士資格をとり、新卒で入ってきました。当時は自宅の一部屋だけでやっていましたので、事務所らしい形もなく、庭先から出勤してきて仕事していました（笑）。電話が苦手で、営業も苦手・・・でもその時々に必要なことを考えて、社労士業務だけでなく「なんでも屋」の如く 立ち上げ時に必要なあらゆることを助けてくれました。

彼が入社した翌年に法人化を決め、「社会保険労務士法人エール」に変えたのも、事務所を大きくしたかったわけではなく、彼を社員として雇用した責任からでした。そして一人、二人とメンバーが増えていき、今は24名でやっておりますが、好調なときも、不調なときも、リーマンショック後に激務が続く従業員の方が辞めてしまったときも、私の不妊治療や二度の出産のときも、どんなときもエールを、そしてお客様を共に支えてくれました。

今回、様々な事情から自分がフレキシブルに動けるよう独立という選択肢をとることになりましたが、これもお客様からこれまで多くのご期待いただき、失敗しながらも、皆様方に鍛えていただいたお陰です。また独立を応援して下さったお客様にはこの場を借りて心より感謝申し上げます。そして鈴木さん、期待に応えられるよう頑張り！！

長年担当のお客様と一緒にご挨拶にまわらせていただく中で、「鎌倉さん、最初の従業員を雇った時、その人生を背負ったときの重さは特別なものがあるよね。複雑な思いもあるでしょうけれど、経営者にとっても次のステージだね！」と経営者の皆さんからあちこち声をかけていただいたり、初心を思い起こす機会をいただきました。

そして 直接ご挨拶に伺えていない皆様、どうか失礼をお許しください。

さて、「終わり」は何かの「始まり」です。のれん分け、アルムナイ（退職者再雇用）制度、雇用以外の働き方やつながり方が企業に多彩な広がりを生むということについてあれこれ考えたりしています。

そしてパーパスに基づくこれからの時代の新しい組織の形、全体性について皆様と共に考え、企業発展のために多様な働き方についても様々な角度から提言、ご支援できたらと思っております。人的資本経営も学んでいる最中ですが、来期は皆様と考える機会をリアルでもちたいと思っております。関係する人の情熱を引き出す組織体をつくりたいですね！！中小企業だからこそ、きっとそれができるはずです。

これからの中小企業の組織を考える

～自社史上最強の組織モデルに進化させる～

第131回未来創造塾

2022年9月15日(木)16時～18時

講師：株式会社 UNNAMEDSERVICE 代表取締役 三輪 典行 氏

会場：横浜市中区山下町209帝蚕関内ビル10F 横浜総合事務所(ハローワーク横浜 10F)

参加費 5000円 詳細別紙ご参照下さい。



複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol.8

育児介護休業法の大きな改正第2弾が行われる2022年10月をまもなく迎えることとなります。4月改正では主に会社側の体制整備などを中心としたものでしたが、今回10月改正では実際に従業員が育児休業を取得する方法などが大きく変わります。今月号では4月も含めた法改正による対応事項と、改正後の育児休業取得に関するQ&Aをまとめましたので再度、確認していきましょう。

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 ※産後パパ育休中の就業 ・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

2022年4月改正 対応事項

・雇用環境整備 ①～④のうちいずれかの措置を講ずる義務があります。

- 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

・個別の周知・意向確認の措置 社内書式等の用意も必要となります。

周知事項	意向確認の方法
① 育児休業・出生時育児休業に関する制度	① 面談
② 育児休業・出生時育児休業の申出先	② 書面交付（郵送によることも可能）
③ 育児休業給付に関すること	③ FAX（労働者が希望した場合のみ）
④ 育児休業等の期間中の社会保険料の取扱い	④ 電子メール等（労働者が希望した場合のみ）

・有期雇用労働者の取得要件緩和対応

有期雇用労働者の取得要件である「引き続き雇用された期間が1年以上」が廃止されました。引き続きこの要件を残す場合は労使協定を締結する必要があります。

2022年10月改正 対応事項

産後パパ育休制度創設に伴い下記の対応ポイントがあげられます。

- ・取得の申出、撤回等の社内ルール：育児休業の申出書式、分割取得、撤回ルールなどの検討。
- ・産後パパ育休中の就労の可否、申出のルール：一時的、臨時的ではない就労を行うか否かや出生時育児休業の申出期間についての検討が必要となります。併せて申出期間を延長する場合には、自社の講ずる措置や設定目標を決めておく必要があります。
- ・業務体制の整備：特に産後パパ育休は2週間前の申出が法定であるため、急な申出が発生することが考えられます。業務に支障をきたすことのないような体制整備、社員の理解を深める取組が必要となります。
- ・育児休業取得に伴う社会保険手続：給付手続、保険料免除申請など各種手続の実施体制構築が必要。
- ・就業規則、育児介護休業規程の改定：今回の法改正では育児休業の部分が大きく変わりますので、特に育児介護休業規程は全面的な改定をお勧めします。

改正育児休業実務応援キット 好評販売中！

複雑な法改正対応のための実務応援キットを用意いたしました。

2022年4月・10月施行の改正育児介護休業法への対応はこれでバッチリ！！

法改正の理解、必要な書式の整備、従業員への周知義務はもちろん、社員への説明・フォロー・管理までをフルサポートします。価格 顧問先企業：60,000円（税別） 定価：85000円（税別）

改正育児介護休業法のQ&A(男性育休)

Q-1 妻が第1子を出産し退院した後から、1ヶ月の間で働きながら育児のサポートをしたいのですが、出生時育児休業中は就業することはできないのでしょうか。

A-1 上限の範囲内であれば、産後パパ育休期間中でも就業が可能です。

出生時育児休業（産後パパ育休）は、労使協定の締結によりその期間中でも就業することが可能です。

【休業期間中の就業日数・時間の上限】

- ・休業期間中の所定労働日の半分・所定労働時間の半分
- ・休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、その日の所定労働時間数未満

例：2022年11月1日～11月30日の1か月間を出生時育児休業。

- ・所定労働時間8時間、11月の所定労働日20日の場合

⇒就業日数上限10日、就業時間上限80時間、11月1日と30日の就業は4時間未満

※ただし出生時育児休業給付金については、11月中の給与額と給付金の合計が、「休業前賃金日額×休業日数の80%」を超える場合は、超えた額が出生時育児休業給付金から減額されます。

Q-2 2022年4月に妻が第2子を出産し、4月に5日、8月に1か月間の育児休業を取得しました。10月以降であれば、もう一度、育児休業を取れますか？

A-2 原則として、10月1日から子が1歳となるまでの間であれば、2回目の育児休業を取得することができます。

令和4年10月の法改正は、10月1日時点で育児休業の対象者であれば、法改正後の制度が適用されます。

Q-3 出生時育児休業は、社会保険料は免除となりますか？

A-3 出生時育児休業についても、以下の要件を満たした場合には社会保険料が免除となります。

- ①その月の末日が出生時育児休業期間中である場合。（育児休業も同じ）
- ②令和4年10月以降に開始した出生時育児休業・育児休業について、その月中に14日以上休業を取得した場合

※賞与については、1ヶ月を超える育児休業を取得した場合に免除となります。

Q-4 現行のいわゆる「パパ休暇」(子の出生後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には再度育児休業の取得が可能)はどうなりますか？

A-4 現行のいわゆる「パパ休暇」は、今回の改正に伴いなくなり、出生時育児休業(産後パパ育休)と、育児休業の分割取得に見直されます。

「パパ休暇と育児休業分割取得の経過措置」

- ①施行日前に育児休業を取得した場合でも、施行日後に再度取得できる。（施行日をまたぐ場合も同様）
- ②施行日前に開始したパパ休暇は、出生時育児休業とみなす。（施行日をまたぐ場合も同様）

例： **パパ休暇7日間取得** —<施行日> — **出生後8週間までの間で産後パパ育休21日間取得可能**

※**パパ休暇を出生時育児休業1回目とみなし**、出生後8週間以内であれば2回目の出生時育児休業が取得可能。（取得できる日数は、28日-7日=21日）

文責：日高・、増田

～元内部通報窓口担当者が教える。いざ起こったときどうする？～

ハラスメント対応実務セミナー

8月25日(木)YELLセミナーには50名を超える皆様にご参加いただき、誠にありがとうございました。今回は元内部通報窓口担当者の経験をもつ弊社社労士 岡崎より事例をとりあげながら対応実務の流れや押さえておきたいポイントについてお伝えします。



ハラスメントの発生対応のポイント

■迅速で適切な防止措置の必要性

・ハラスメント被害を受けた労働者が委縮するなどして相談を躊躇する傾向があり、被害者は相談するまでに相当な時間をかけて悩んできたと想定し、できる限り早急に対応しましょう。

■相談対応

・相談対応の初動では相談者と信頼関係を築けるかがポイント。初動で相談者に不信感を抱かせた場合には、相談者が外部の弁護士や労基署への相談や、SNSなどで発信され、問題が拡大するリスクがあります。

■事実確認

・事実確認のヒアリングは、相談者には人格否定や非難されたこと思い出さることになるので心理的な負担が高いです。また行為者にとっても被害申告の事実を知らされることは心理的な負担となりますので、相談者、行為者へ事実確認する際の体調面の配慮は重要です。

■事実認定と対応

・懲戒処分については「疑わしきは罰せず」が原則。ただし、相談があった場合には何らかの問題があったと推察されますので、行為者の不適切な言動など一部確認できるものについては、部分的に事実認定した上で注意や指導をしていくことが重要です。

相談事例と受付時の留意点

セミナーでは、「上司からのパワハラ」、「同僚からのパワハラ」、「女性へのセクハラ」、「女性へのマタハラ」の4つの相談事例をご紹介させていただきました。相談の受付時に共通する留意点については下記となります。

確認事項	ポイント
感情面へ寄り添う	基本的には相談者のペースに合わせる。相談者が「気持ち」を言葉にしたときは合わせる。
「事実」と「推測や噂」を切り分ける	相談者も区別がつかない事実と推測を整理していく。
「抽象的」を「具体化」する	5W1Hで具体的に確認する。
「相談内容」と「要望」の乖離の確認	要望に立ち返り、相談内容を整理する。(例)改善が上司の言動なのか、職場環境なのかなど

顧問先企業様には、エール HP より”YELL 顧問先様限定ページ”

<https://www.sr-yell.com/specialty/> からセミナー資料ダウンロード、動画を視聴していただくことができます。

※パスワードをお忘れの場合は、担当までお気軽にお問合せ下さい。

※外部相談窓口を検討されている企業様には、セミナーに登壇頂いたNECVALWAY(株)(外部相談窓口代行サービス提供企業)のご紹介も可能です。詳細は担当まで。




YELL 顧問先ページをクリック

アルコール検知器によるチェックの義務化の延期について

＜アルコール検知器の使用の義務化延期＞

2022年4月から白ナンバー車両を保有している企業にもアルコールチェックを義務付け、10月からはアルコール検知器の使用を義務化する予定でしたが、7/15に公表した警察庁のパブリックコメントの意見募集の案内でアルコール検知器の使用義務化について、延期する方針と明らかにしました。(期間は未定)

延長の背景としては、「世界的な半導体不足や市場から求められる台数の確保が10/1までには不可能」であること、つまりアルコール検知器の供給状況が背景にあるようです。

延期	令和4年 4月1日施行	<input checked="" type="checkbox"/> 運転前後の運転者の状態を目視等で確認 することにより、 運転者の酒気帯びの有無を確認すること <input checked="" type="checkbox"/> 酒気帯びの有無について記録し、 記録を1年間保存 すること	
	令和4年 10月1日施行	<input checked="" type="checkbox"/> 運転者の酒気帯びの有無の確認を、 アルコール検知器* を用いて行う こと <small>*呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器</small> <input checked="" type="checkbox"/> アルコール検知器を 常時有効に保持 すること	

＜2022年4月1日施行内容＞ 安全運転管理者の業務(追加)

1. 運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を目視等で確認することにより、当該運転者の酒気帯びの有無を確認すること。

※「運転前後」とは、必ずしも運転の直前直後の都度確認するのではなく、運転を含む業務の開始前や出勤及び終了後や退勤時に行うことで足りります。

※「目視で確認」は、運転者と対面し、顔色、呼気、応答の声の調子等で確認することをいいます。また、副安全運転管理者又は安全運転管理者の業務を補助する方でも酒気帯びの確認をしても差し支えありません。

2. 上記1の確認の内容を記録し、当該記録を1年間保存すること

【記録する事項】

- (1) 確認者名
- (2) 運転者
- (3) 運転者の業務に係る自動車の自動車登録番号
又は識別できる記号、番号等
- (4) 確認の日時
- (5) 確認の方法
ア. アルコール検知器の使用の有無 ⇒ 延期
イ. 対面でない場合は具体的方法
- (6) 酒気帯びの有無
- (7) 指示事項
- (8) その他必要な事項

CHECK!



安全運転管理者の業務とは？

- ① 運転者の状況把握
- ② 安全運転確保のための運行計画の作成
- ③ 長距離、夜間運転時の交替要員の配置
- ④ 異常気象時の安全確保の措置
- ⑤ 点呼等による安全運転の指示
- ⑥ 運転日誌の記録
- ⑦ 運転者に対する指導
- ⑧ 酒気帯びの有無の確認及び記録の保存
(令和4年4月1日施行)
- ⑨ アルコール検知器の使用等
(令和4年10月1日施行)

文責:小林

給与計算に関する留意点 vol.5 「保険料控除について」

社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料を指す。以下同じ)は毎年「9月分」から見直されるため、給与計算において特に注意が必要となります。

そこで今回は、給与計算における保険料控除について、社会保険料を中心に解説します。



保険料控除の基本

- ・社会保険料の控除は例えば、9月分の保険料は10月に支給する給与から控除する「翌月控除」が基本です。ただし、当月控除と定めた場合でも、一貫していれば問題はありません。
- ・社会保険料は資格取得日が属する月分から発生しますので、例えば月末日に加入しても、1か月分の保険料が発生します(日割りという概念がない)。一方、退職等で資格喪失する場合、退職日が月末日でない限りは、その月分の保険料は掛かりません(9/29退職→9月分保険料は掛からない)。
- ・雇用保険料には上記とは異なり、単純に支払った給与に対して料率を掛けて控除することになります。

保険料変更の要因やタイミング

【社会保険料の等級改定による保険料変更】

算定基礎届による定時改定:「9月分」から改定 / 月額変更届による随時改定:昇降給時期により随時

【料率改定による保険料変更】

健康保険・介護保険料率:「3月分」から改定 / 雇用保険料率:「4月分」から改定

※厚生年金保険料率は、以前は毎年のように「9月分～」改定されていた時期が続いていますが、ここ数年は据え置きとなり、直近では改定の予定はありません。

今年度は雇用保険料率が10月にも変更

雇用保険は年度(4月～翌年3月)で年間保険料を決定・清算する仕組みのため、保険料率が改定される場合は、年度始めの4月から変更が通常です。しかし、今年度は4月の改定に続き、10月にも改定されます。10月の改定は従業員分の改定も含むため、給与計算にも影響があり注意が必要です！

詳細は別紙のご案内をご用意しておりますので、必ずご確認ください！

年齢による控除有無の影響



	控除対象者	内容・事例
健康保険	75歳まで	・75歳の誕生日が属する月分から保険料控除しない (4/1が誕生日の場合、4月分から保険料控除しない)
介護保険	40歳～64歳	・40歳の誕生日の前日の属する月分から保険料控除する ・65歳の誕生日の前日の属する月分から保険料控除しない ※よって例えば4/1が誕生日の方だと、40歳になった年の3月分から保険料が発生し、そして65歳になった時には3月分からは保険料控除の対象外となるので注意！！
厚生年金保険	70歳まで	・70歳の誕生日の前日の属する月分から保険料控除しない ※介護保険料と同じく「誕生日の前日」が基準となるので注意！

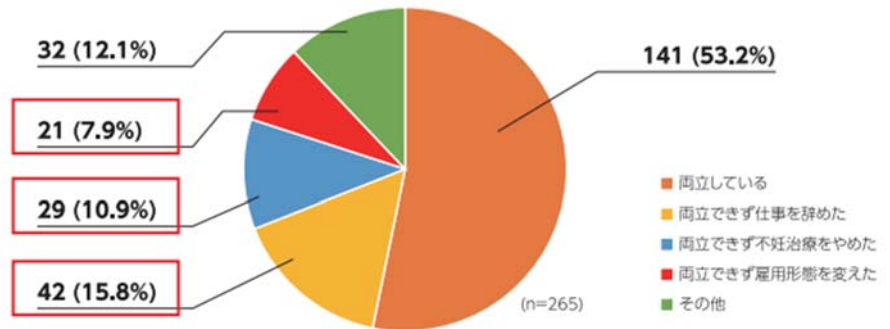
文責・加藤

不妊治療の実態と企業の両立支援について

近年、不妊の検査や治療を受ける夫婦は約5.5組に1組となり、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあります。また、令和4年4月より不妊治療の保険適用が開始になったことで、治療を始める人が増えることも想定されます。仕事との両立状況や、実際に相談を受ける際の留意点等をご案内します。

■仕事と不妊治療の両立状況

不妊治療をしたことがある(予定を含む)労働者の中で、「仕事と両立している(または両立を考えている)」とした人の割合は53.2%ですが、両立ができなかった(または両立できない)とした人の割合は34.7%となっています。



(出典:厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

■不妊治療に対する国の主な取り組み

- ・仕事との両立がしやすい環境整備に取り組む企業への認定(くるみん「プラス」認定の創設)
- ・両立に取り組む企業への助成金の創設(両立支援助成金(不妊治療両立支援コース))
- ・従業員が会社へ相談する為の、「不妊治療連絡カード」の作成
- ・保険適用の開始(令和4年4月～)
- ・助成の対象範囲拡大(令和3年1月～) ※対象年齢・助成回数制限有
- ・不妊専門相談支援等の実施や広報・啓発促進 等



■両立支援サポート導入例

不妊治療は長期的に続くことが考えられる為、以下のような制度導入の検討も視野に入れておくとういでしょう。前述のように、両立支援助成金の活用が可能な制度もあります。

<input type="checkbox"/> 休暇制度・休職制度	<input type="checkbox"/> 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
<input type="checkbox"/> 失効年次有給休暇の積立制度	<input type="checkbox"/> 所定外労働を制限する制度
<input type="checkbox"/> 時差出勤制度	<input type="checkbox"/> 短時間勤務制度
<input type="checkbox"/> テレワーク制度	<input type="checkbox"/> 費用の助成制度

■相談を受けた際の留意点

●プライバシーの保護に十分配慮すること

不妊治療を受けていることを職場でオープンにたくない人もいます。

相談を受けた場合、本人の意思に反して知れ渡ることがないようにしましょう。

●不妊治療連絡カードを活用した十分なヒアリング・コミュニケーションをとること

従業員本人とのコミュニケーションをしっかりとることにより両立に対する懸念点等をヒアリングし、業務や職場に支障のない範囲で一次的に柔軟な勤務を認める等、配慮することが大切です。



今回は不妊治療に着目しましたが、これを機に不妊治療だけではなく、治療を継続する従業員が仕事と両立する為にどのような支援ができるか、会社が取り組めることから検討し始めてはいかがでしょうか。

文責・門外

健康保険 傷病手当金 新型コロナウイルス感染症特例対応について

新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金支給申請について、協会けんぽ 神奈川支部から、**臨時的な取り扱いとして当面の間、申請期間が14日未満の場合**は、療養担当者の証明（病院記載欄）および公的な通知書等の添付を不要とすることが示されました。

これまでは医療機関での証明や陽性証明の添付が必要でしたが、申請期間が14日未満の場合は、以下の対応をすることで省略できることとなります。

- ① 発症年月日
- ② 検査日（検査を受けた場合）
- ③ 陽性判明日（検査を受けた場合）

【記入例】（発病時の状況）

発症年月日：令和4年8月1日 陽性判明日：令和4年8月2日
8/1より37.5℃の発熱があり、8/2に抗原検査で陽性と判明した。

★上記は神奈川支部からの発表です。
他支部・健保組合は各保険者へご確認下さい。

スタッフコラム



今月のコラムは鈴木 和宏
が担当します。

この度、私事にて9月末日にてエールを退職させていただくことになりました。

平成16年の入社以来、多くのお客様、そして事務所のメンバー、提携先の方々、家族などに支えられ、これまで長きにわたりエールで仕事をさせていただいたことを深く感謝申し上げます。

私は、社会保険労務士の試験に合格して入社しましたが、実務経験も社会人経験もない中であつたにも関わらず、採用いただき、社会保険労務士としてのキャリアをスタートしました。最初は不慣れな中、お客様にご迷惑をおかけしながら学ばせていただき、新しいことだらけの環境で日々成長させていただきました。入社当初は、労務相談は多くはなく、労働・社会保険手続きや助成金の申請などを対応させていただくことがメインでしたが、徐々に労務相談が増え、気づくと決まった答えがない相談案件が少しずつ増えていきました。

平成20年のリーマンショックで、それまでとは状況が一変しました。人に関する相談が一気に増え、連日リストラや不利益変更について相談をいただく中で、雇用調整助成金（当時は中小企業向けに緩和された中小企業緊急雇用安定助成金）も他が手を付けない早い段階から制度について調べ、ご支援を行いました。制度の変更が度々あり、大変な状況でしたが、お客様を救う、最善を尽くせという事務所の方針のもと、休日も夜中もとにかく必死で対応していました。

倒産してしまう顧問先もあり、力不足を感じ、辛く思うこともありましたが、それでも「助成金がなかったら事業継続はできなかった」という声もいただき、顧問先と共に乗り越えられてよかったと感じることも多くありました。

新型コロナウイルス感染症の拡大の中の労務相談は、当時のリーマンショックの経験を活かすことができ、エールとして迅速に状況を予測し、雇用調整助成金の申請もいち早くご支援に入ることができました。会社の倒産・廃業は避けることができない場面もありましたが、顧問先に寄り添って一緒に考えることで、乗り越えられることがあり、学ばせていただくことが数多くありました。

社会保険労務士法人エールは、お客様、メンバー、家族を大事にし、成長する社風のある事務所であり、それは他の事務所と比較しても絶対に負けないことだと思っています。私は、この事務所で仕事できたことを誇りに思いますし、ここにおいて仕事をさせていただいて本当によかったと思っています。

最後になりますが、改めてこれまで支えていただいた皆様方の益々のご発展をお祈りするとともに、感謝を込めて心より御礼を申し上げます。