

神戸中央社会保険労務士法人

News letter



2022年9月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆産後パパ育休と育児休業との違いと産後パパ育休に係る労使協定
- ◆アルコールチェックの義務化と直行・直帰時等の取扱い
- ◆休職で退職した場合の基本手当の受給と延長申請
- ◆衛生委員会をより効果的な場にするためのポイント

会社の健康診断、

労務監査を実施してみませんか？

企業が労働諸法令を順守できているかを調査する労務監査。
 任意のため、まだまだ多いとは言えない労務監査の実施を、是非一度ご検討ください。

労務監査のメリット・デメリット

専門家による調査により、全方位から法令順守が出来ているかどうか確認が出来ます。これにより「労働条件」「労働環境」などが適正に整備でき、離職の防止、優秀な人材の獲得にも繋がっていきます。

一方デメリットは、必要資料を揃えていただく手間、実地調査時の時間の確保、監査費用、改善事項があった場合の対応が発生することが挙げられます。

調査の内容は？

- ・人事・労務関係規程、労使協定整備状況
- ・人事・労務関係書類(法定帳簿や書式)
- ・運用状況や担当者へのヒアリング
- ・各種保険の手続き・成立状況等

大まかな分類にはなりますが、これらの調査を現地と弊社内にて実施いたします。

監査終了後は、各項目についての報告書をお渡しする他、改善方法などもお伝えが可能です。

《 監査報告書イメージ 》



簡易版監査も実施しています

労務監査の必要性はわかっているけど、費用や時間の面から実施はなかなか難しい…。そんな声にお応えして、新たに簡易版労務監査【労務監査<light>】をご用意しました。

調査項目はそのままに、報告を簡易化することで費用を抑えております。

《 通常の監査との違い 》

	経営労務監査	労務監査<light>
監査項目	労働・社会保険諸法令に関する事項	
実地調査	訪問にて実施	
監査報告	訪問にて実施	
監査報告書	指摘事項の列挙 現状整理 改善策の提示	指摘事項の列挙

ご希望の顧問先様は、弊社担当者まで、今からご契約をご希望の方で労務監査をご検討される場合は、初回無料面談時にお伝えください。

詳細はホームページにも記載しておりますので是非一度ご覧ください。

神戸中央社会保険労務士法人 経営労務監査ページ
https://kobe-sr.jp/labor_audit/

産後パパ育休と育児休業との違い と産後パパ育休に係る労使協定

2022年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、出生時育児休業（産後パパ育休）制度が始まります。産後パパ育休と子どもが1歳に達するまでの育児休業には違いがあることから、以下ではその違いを対比した上で、産後パパ育休に関連して締結の検討が必要な労使協定について確認します。

1. 産後パパ育休と育児休業の違い

産後パパ育休と育児休業の主な違いは下表のとおりです。多くの項目で違いがありますが、最大の違いは、労使協定を締結することで休業中に就業できることでしょう。その他、申出期限は原則2週間前までですが、労使協定を締結することで最長1ヶ月前とすることができます。

2. 労使協定の締結

産後パパ育休に係る労使協定の協定事項については、1.で確認した2つの項目以外にも、産後パパ育休を取得できる従業員の範囲があります。労使協定を締結することにより、以下の従業員からの申出を拒むことができます。

- ①入社1年未満の従業員
- ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- ③週の所定労働日数が2日以下の従業員

	産後パパ育休	育児休業
対象期間 取得可能日数	原則子どもの出生後8週間以内で4週間(28日間)が上限	原則として子どもが1歳に達するまでのうちで、従業員が申し出た期間
回数	2回に分割して取得可能	2022年10月より2回に分割して取得可能(2022年9月までは原則1回)
分割取得の申出	初めに2回分まとめて申出が必要	取得する際にそれぞれ申出が可能
申出期限	原則休業の2週間前まで 労使協定を締結することにより最長休業の1ヶ月前までとすることができる	原則休業の1ヶ月前まで
休業中の就業	労使協定を締結することで休業中に就業することができる	原則就業できない

表 産後パパ育休と育児休業の対比

今後、子どもの出生後8週以内の男性の育児休業は、産後パパ育休としても、育児休業としても取得でき、その選択は従業員の自由とされています。よって、どちらとするか不明確な申出があった場合には、会社から従業員に確認することになります。今回の改正で従業員の育児休業の取得方法の選択肢は増えることとなりますので、わかりやすく説明するようにしましょう。

アルコールチェックの義務化と 直行・直帰時等の取扱い

2022年4月より、業務上、自動車を使用する一定の企業に、運転前後のアルコールチェックの実施が義務付けられました。10月からは、このアルコールチェックをアルコール検知器(以下、「検知器」という)により行うことになっていましたが、検知器の供給状況等から、この10月の施行は当分の間、見送られる予定です。

1. 義務化されたアルコール チェック

乗車定員が11名以上の自動車を1台以上使用している事業所、その他の自動車を5台以上(自動二輪車は、原動機付自転車は除き1台を0.5台で計算)使用する事業所では、安全運転管理者を選任することが義務付けられています。この安全運転管理者の業務は、交通安全教育や運行計画の作成、運転日誌の備付け等、多岐にわたりますが、2022年4月からは、酒気帯びの有無の確認と記録の保存が追加されました。追加された内容は以下のとおりです。

- ① 運転前後の運転者に対し、そ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
- ② 酒気帯びの有無を記録し、記録を1年間保存すること

なお、10月からは、上記の①の確認を、国家公安委員会が定める検知器を用いて行うことになっていましたが、検知器の供給状況等を踏まえ、当分の間、その義務化に係る規定を適用しないこととする内閣府令案が示されています(2022年8月10日現在未公布)。

安全運転管理者が不在の場合は、副安全運転管理者や安全運転管理者の業務を補助する者が酒気帯び確認を行うことになっています。検知器でのアルコールチェックは見送られる予定ですが、酒気帯びの有無の確認とその記録の保管は必要です。この機会に運用上の問題があれば改善しましょう。

2. 直行・直帰等の取扱い

4月より始まったアルコールチェックを運用するにあたって、直行・直帰する場合や、出張で社有車を使用する場合のチェック方法が問題になります。これに関して、対面による酒気帯び確認が困難な場合は、これに準ずる方法で実施することになっており、例えば以下のように、対面による確認と同視できるような方法が挙げられています。

- ① カメラ、モニター等によって安全運転管理者が運転者の顔色、応答の声の調子等とともに、検知器による測定結果を確認する
- ② 携帯電話等により運転者と直接対話により、安全運転管理者が運転者の応答の声の調子等を確認するとともに、検知器による測定結果を報告させる

※ 検知器による測定結果の報告は検知器を用いることが義務化された後に実施が義務となる

直行・直帰等のある場合には事前にその方法を定めておくとともに、検知器でのチェックが義務化された際には、個別に手配も必要になることがあります。

休職で退職した場合の 基本手当の受給と延長申請

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

以前から病気で休職している従業員がいます。このまま病気が治らないと、1ヶ月後には休職期間が満了し退職になる予定ですが、復職は難しいのではないかと考えています。



社労士

そうですね。休職期間満了に関する説明はされましたか？

はい、少し前に体調を確認するとともに、就業規則の内容を伝えました。優秀な従業員なので復職を期待しましたが、残念な結果となりそうです。その際、退職後の社会保険について尋ねられました。特に収入がなくなるので、雇用保険の失業手当（基本手当）を受給したいと考えているようです。



確かに退職後の収入に関する不安は尽きませんね。雇用保険の基本手当が受けられる加入状況であることを前提にお話しさせていただくと、離職票（離職証明書）を発行し、基本手当を受給する権利があります。



通常通り手続きを進めればよいということですね。



はい、離職理由は「休職期間の満了」となりますのでご注意ください。退職後の給付についてですが、まず、基本手当が一定の期間受給できないという「給付制限」は設けられません。ただし、退職後もしばらくは働くことができないと推測されますので、受給期間の延長の申請をされた方がよいと思います。



受給期間の延長ですか？

はい。通常の基本手当の受給期間は退職日の翌日から1年間です。つまり、1年間で基本手当の全日数を受給し終わらないと、受給する権利がなくなります。基本手当は働く意思と能力があることが前提になっているので、病気で働けない状態が続くのであれば手続きをしておくことをお勧めします。



なるほど。離職票を渡すときに、ハローワークですぐに延長の手続きをした方がよいということをお伝えすればよいですか？



延長の手続きができるのは退職日の翌日から30日経過した後になります。延長することで、本来の1年に加え、最長3年の期間が追加されます。手続きはなるべく早くすることをお勧めしますが、延長された期間の最後の日までであれば可能です。



なるほど。本人はすぐに基本手当をもらわないと受給できなくなると思っているようですので、例えばいま受給している傷病手当金を受け取りつつ、基本手当は延長するという選択ができそうですね。



そうですね。働くことができない状況であれば、いずれにしても基本手当は受給できないので、おっしゃるような方法で治療に専念されるのがよいのではないかと思います。

ONE POINT

- ①雇用保険の基本手当は、原則として1年以内に受給しなければ、受給する権利がなくなる。
- ②受給期間の延長の手続きは退職日の翌日から30日経過後に行う。

衛生委員会をより効果的な場にするためのポイント

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、毎月1回以上、衛生委員会を開催することが義務付けられていますが、衛生委員会を継続的に開催する中で、テーマに迷ったり、活性化させたいと感じることがあるかと思います。そこで、衛生委員会を活性化するためのポイントをとり上げます。

1. 年間計画の作成

衛生委員会のテーマを効果的なものにするためには、事前に年間計画を作成することが考えられます。独立行政法人労働者健康安全機構のWEBサイトに紹介されている「衛生委員会活性化テキスト」の中では、月ごとのテーマ例として以下が紹介されています。

実施月	テーマ例
4月	新入社員へのサポート 安全衛生の基本ルールのおさらい
5月	喫煙対策
6月	食中毒、熱中症対策
7月	ストレスチェックの実施※
8月	長時間労働対策※
9月	労働衛生週間準備月間、防災・救急対応
10月	労働衛生週間
11月	健康診断の実施※ 職場の転倒事故防止のための体力づくり
12月	アルコール関連の健康問題 インフルエンザ対策
1月	健康診断結果の見方、注意点※
2月	花粉症対策
3月	アルコール関連の健康問題(送別会・歓迎会)、 次年度の年間計画

※事業場の実施時期による審議月を決定するもの

テーマは事業場ごとに適切なものにする必要がありますが、これを参考にして決めることが考えられます。

2. 衛生委員会の進め方

衛生委員会を活性化するために、衛生委員会の進め方についても様々な工夫が必要になります。例えば、衛生委員会当日には、先月からの持ち越し事案を確認するとともに、毎月の定例報告事項として、労働災害等の発生状況、労働時間の状況、産業医による長時間労働者に対する面接指導の結果報告と巡視報告、衛生管理者からの報告をしてもらうこと等が挙げられます。

その際、長時間労働者がいなかった場合は、「従業員全体に対する業務配分が適切にできている」ということを確認するきっかけとするとよいでしょう。

衛生委員会のメンバーの役割は、それぞれの職場で発生している問題は何か、現場の状況を確認し、また職場の意見を集めることです。そのため、衛生委員会のメンバーへの委員会に対する参画の意識付けが重要になり、職場で意見を集めてから出席してもらうことで、衛生委員会のメンバーからの発言も出やすくなるかもしれません。

テーマがマンネリ化している場合、難しく捉えすぎている可能性があります。職場がもっと快適になることを幅広くとらえ、例えば「昼の休憩時間にBGMを流して欲しい」「常備薬として用意して欲しいもの」等、身近な話題にすることで、従業員の職場満足度向上に繋がる効果的な場にしていきましょう。

事業継続計画の策定状況と重視するリスク

自然災害はもちろん、新型コロナウイルスの感染拡大や企業物価の高騰など、事業を継続する上でのリスクが増大しています。そのため、事業継続計画（Business Continuity Plan 以下、BCP）の重要性が高まっています。ここでは今年3月に発表された調査結果*から、企業のBCP策定状況などをみていきます。

策定割合は概ね上昇傾向

上記調査結果から、業種別のBCP策定状況をまとめると、下表のとおりです。2009年度時点では、最も高い金融・保険業でも34.1%でした。その後、2011年度には、BCP策定割合がすべての業種で上昇しました。特に金融・保険業は41.5ポイント、建設業は36.2ポイントの上昇です。

2021年度の策定状況では、金融・保険業、情報通信業、建設業、製造業が50%を超えました。一方で宿泊業、飲食サービス業は15.6%と2割に届かない状況です。

なお、企業規模が大きいほど、BCP策定割合は高くなる傾向にあります。

地震、感染症、火災を重視

次に、企業が重視しているリスク項目をみると、全体では地震が93.5%、感染症（新型インフルエンザ、新型コロナ等）が81.2%、火災・爆発が54.9%、洪水（津波以外）が44.7%、通信（インターネット・電話）の途絶が44.4%、津波が39.0%、インフラ（水道、ガス等）の途絶が29.0%などとなっています。

内閣府や中小企業庁などでは、BCP策定に役立つ情報を発信しています。まだ策定していない企業は、こうした情報なども参考にしながら、自社のリスクを明確にしてBCPを策定してはいかがでしょうか。

業種別のBCP策定状況の推移（%）

	2009年度	2011年度	2013年度	2015年度	2017年度	2019年度	2021年度
金融・保険業	34.1	75.6	70.2	86.9	66.0	69.2	81.6
情報通信業	22.9	48.6	34.4	59.1	55.9	57.6	55.6
建設業	7.9	44.1	31.2	50.0	42.3	55.1	52.8
製造業	15.0	28.9	30.5	48.1	45.0	45.1	52.0
運輸業・郵便業	22.4	27.1	26.2	40.0	50.1	39.4	49.0
サービス業	13.1	25.3	25.0	35.1	37.1	47.1	42.3
卸売業	13.9	24.3	27.9	46.6	36.6	42.3	41.4
不動産業、物品賃貸業	9.3	21.2	13.9	33.0	25.9	33.0	40.7
小売業	7.5	13.3	13.2	27.9	17.6	28.7	30.5
宿泊業、飲食サービス業	0.0	14.3	11.6	9.4	15.0	11.4	15.6

内閣府「令和3年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」より作成

*内閣府「令和3年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」

資本金1億円超の調査対象6,026社に対して2022年1～2月に行われた調査で、回収率は30.5%です。調査結果の詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyou/pdf/chosa_210516.pdf

中小企業庁によると、BCPは企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画をいいます。

eラーニングの利用状況

厚生労働省の調査結果によると、自己啓発の実施方法ではeラーニングの割合が最も高くなっています。ここでは今年5月に発表された総務省の調査結果※などから、eラーニングの利用状況を年代別にみていきます。

コロナ禍で高まる利用割合

上記総務省の調査結果などから、過去1年間にeラーニングを利用した人の割合をまとめると、下表のとおりです。

2021年のeラーニングの利用割合をみると、男性全体は18.7%、女性全体は16.4%で、どちらも2017年の2倍以上になっています。年代別にみると、男女ともに15～19歳が最も高く、20～29歳が続いています。29歳以下の年代では、女性の利用割合が男性より高くなりました。

5年間の推移をみると、すべての年代で概ね年を追うごとに、利用割合が高くなっています。インターネットの普及はもちろん、コロナ禍でテレワークによる研修受講やオンライン授業など、eラーニングの機会が増えたことが、こうした結果につながったものと思われます。

今後も高まる可能性が

冒頭で触れたように、厚生労働省が6月に発表した調査結果では、自己啓発に取り組む従業員の実施方法として、eラーニングの割合が最も高くなっています。また昨今、社会人の学び直しが注目・推進されていることから、今後もさまざまな年代で、eラーニングの利用割合は高まることが予想されます。

国も学び直しを推進

社会人が仕事で必要となる能力を学び直す、いわゆるリカレント教育について、厚生労働省ではさまざまな情報発信（リカレント教育 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html）を行っています。

関心のある方は、自社での従業員の学び直しに活用してはいかがでしょうか。

eラーニングの利用割合の推移 (%)

	男性					女性				
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全体	9.2	9.9	11.7	15.0	18.7	7.2	7.1	8.7	12.8	16.4
15～19歳	15.4	20.5	29.3	42.5	49.5	20.1	27.0	29.2	48.4	54.5
20～29歳	13.9	15.5	18.8	25.2	24.8	10.9	12.2	15.8	21.2	26.2
30～39歳	10.3	9.7	12.5	16.0	17.9	8.9	7.4	11.2	11.1	14.4
40～49歳	11.0	10.1	14.0	10.9	17.8	6.3	6.1	8.0	8.6	10.6
50～59歳	8.8	10.6	10.8	12.8	15.8	5.8	4.3	5.6	7.0	10.8
60～69歳	4.7	5.3	5.5	5.8	8.3	1.8	1.5	2.7	3.0	3.9

総務省「通信利用動向調査（世帯編）」より作成

※総務省「令和3年通信利用動向調査（世帯編）」

一定の条件で抽出した全国の約4万世帯とその6歳以上の構成員を対象とした調査で、有効回収率は44.0%です。過去分も合わせた詳細データは次のURLのページから確認いただけます。 <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05b1.html>

【お仕事備忘録】 WORK REMINDER

今年は月の後半に祝日が2日ありますので、取引先の休業状況も確認しておきましょう。また今月は、社会保険の定時決定の結果を反映する月です。給与の変更がある場合は、誤りや漏れがないように注意しましょう。

01 社会保険料 定時決定結果の反映 (9月より)



7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分(10月末納付)からです。従業員の給与からの社会保険料控除(翌月控除、当月控除)については各々の取扱いをご確認ください。

02 地域別最低賃金の改定額の公示



10月1日以降に発効される2022年度の地域別最低賃金が公示されます。都道府県により、改定額と発効年月日が異なります。自社の従業員について最低賃金を下回る設定になっていないかを調べておくようにしましょう。

03 障害者雇用支援月間



9月は障害者雇用支援月間です。現在、民間企業における障害者の法定雇用率は2.3%となっていますが、法定雇用率を満たしていない企業では、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

04 防災や安全対策の見直し



【防災対策】

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

- 大雨で雨もりがしてしまうかも!

施設や工場など、適宜点検・修理依頼をしましょう。

- 万が一が起きてしまう前に!

ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。

- ・非常時用の医薬品などの準備や使用期限等の確認
 - ・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理
- 避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

【交通安全運動】

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取り組みも進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、一部の地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。

台風シーズンです。防災や安全対策の見直しを図るとともに、納期遅れなどのトラブルに備えた整備（取引先への連絡手段、代替手段など）もしておきましょう。

日	曜日	六曜	項目
1	木	先勝	●障害者雇用支援月間（～30日まで）
2	金	友引	
3	土	先負	
4	日	仏滅	
5	月	大安	
6	火	赤口	
7	水	先勝	
8	木	友引	白露
9	金	先負	
10	土	仏滅	
11	日	大安	
12	月	赤口	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（8月分）
13	火	先勝	
14	水	友引	
15	木	先負	
16	金	仏滅	※新卒高校生の採用選考・内定開始
17	土	大安	
18	日	赤口	
19	月	先勝	敬老の日
20	火	友引	
21	水	先負	●秋の全国交通安全運動（～30日まで）
22	木	仏滅	
23	金	大安	秋分 秋分の日
24	土	赤口	
25	日	先勝	
26	月	先負	
27	火	仏滅	
28	水	大安	
29	木	赤口	
30	金	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払（8月分）