

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|--|
| 1 | 企業名公表
労働基準関係法令違反の公表事案 | 5 | 法改正予定一覧 |
| 2 | 特集 来年1月より順次改正
改正健康保険法、何が変わる？ | 6 | すっきりわかる。雇用保険
この場合、育児休業給付金は延長される？ |
| 4 | TOPICS
● 転職に関する意識調査
転職はポジティブなイメージに
● 制度を見直すべき？ 裁量労働制の実態調査
● 8年連続トップ
「いじめ・嫌がらせ」の相談、約9万件 | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
テレワークに事業場外みなし労働時間制を適用できる？ |
| | | 8 | 緊急事態に備えていますか？
BCP 訓練の方法 |
| | | 8 | 労務ひとこと
高度プロフェッショナル制度 集計を初めて公表 |

企業名公表

労働基準関係法令違反の公表事案

厚生労働省は6月30日、「労働基準関係法令違反に係る公表事案」をホームページ上で公表しました。所在地と事業所名、違反内容などが公表されています。

この企業名公表制度は、過労死ゼロを目指す取り組みの1つとして実施されているもので、労働基準関係法令違反の疑いで送検された事案などが対象となっています。

* * * * *

違反内容を見てみると、無資格の者にフォークリフトを運転させたなど、建設業や製造業における労働安全衛生法違反に関する事案が多くなっていますが、他の業種でも起こりうる、右の

ような違反も公表されています。

半永久的に残る可能性も

まずは是正勧告や指導票の交付がおこなわれ、それでも是正しない場合に送検されることが多いようです。ただし、いわゆる労災隠しなど悪質なものについては是正するかどうかに関係なく送検されることもあります。

公表内容は一定期間で厚生労働省のホームページ上からは削除されますが、いったん公表されれば他のサイトに転載され、半永久的にインターネット上に残る可能性もあります。取引先からの信用を失ったり、採用が困難になるなど経営に大きな打撃となるかもしれません。

公表された違反内容の一部

労働基準法違反

- ・ 36 協定の延長時間を超えて違法な時間外労働をおこなわせた
- ・ 労働契約締結時に、労働契約期間、賃金の決定、計算・支払方法等に関する事項を書面により明示しなかった
- ・ 労働基準監督署長の報告命令に対して、虚偽の報告をした

労働安全衛生法違反

- ・ 4 日以上 of 休業を要する災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかった



特集 来年1月より順次改正

改正健康保険法、何が変わる？

改正健康保険法が6月4日に成立、6月11日に公布されました。改正点の中から、傷病手当金の支給期間の通算化など企業の担当者がおさえておくべき点にしばって解説します。

傷病手当の支給期間の通算化

◆傷病手当金とは

傷病手当金は、仕事以外の理由による病気やケガで仕事を休み、給与が受けられないときに健康保険から支給される生活保障です。

支給額は賃金のおおむね3分の2で、休業した日単位で支給されます。

◆傷病手当金の支給期間

傷病手当金は休業4日目から支給され、同じ傷病につき最長1年6ヵ月で終了となります。

ただし、実際に支給した期間とは関係なく、支給を開始した日から1年6ヵ月たつと終了します。たとえば図のように4ヵ月休み、いったん職場復帰して1年働いた後また症状が悪化して休む場合は、残り2ヵ月分しか受給できないのです。

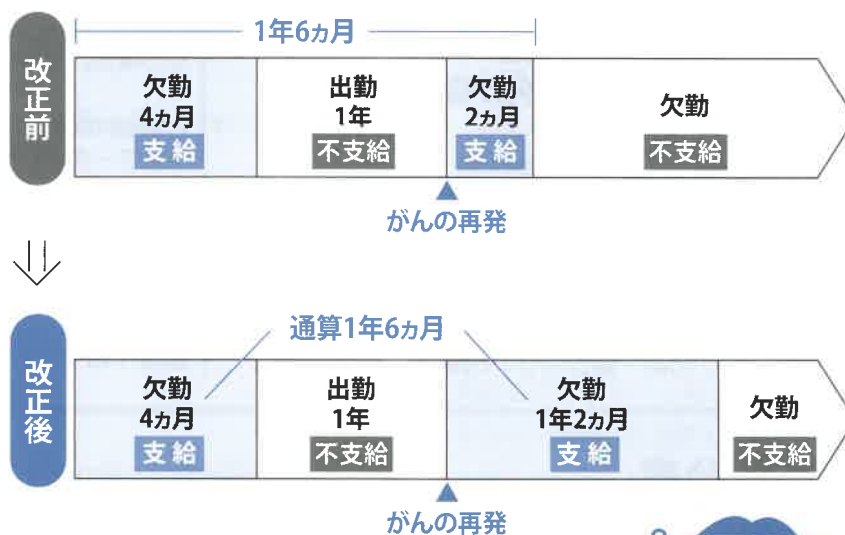
メンタルヘルス疾患やがんなどは、長期にわたり療養が必要になることもあります。特にがん治療では、再発により入退院を繰り返すケースも多く、働きながら治療を受けているがん患者などから、支給期間の通算化を求める声があがっていました。

なお、公務員らが加入する共済組合の傷病手当金は、すでに通算化されています。

◆改正後の支給期間

そこで今回の改正により、傷病手当

傷病手当金の支給期間の通算化 令和4年1月より



金の支給期間の通算化がおこなわれることになりました。

先ほどの図の例で言うと、4ヵ月休み、いったん職場復帰して1年働いた後また症状が悪化して休む場合は、残り1年2ヵ月分受給できるようになります。

この改正点の施行は令和4年1月1日です。施行日前に支給を開始している人でも、施行日の前日の時点で支給開始から1年6ヵ月を経過していないのであれば、支給期間の通算が適用されます。

任意継続被保険者制度の見直し

◆任意継続被保険者制度とは

任意継続被保険者制度とは、健康保険の被保険者が、退職後も引き続き最

長2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることを選択できる制度のことです。

転職した場合は次の勤務先で健康保険に加入しますが、そうでない場合、通常は国民健康保険に加入します。国民健康保険に加入せず任意継続を選んだ場合、これまで会社と折半だった保険料が全額自己負担となるため普通は保険料が高額になります。ただし、保険料が高くなりすぎないように上限が設けられているため、高所得者は任意継続を選んだ方が有利になります。

また、国民健康保険は家族の分の保険料も必要なので、家族が多い場合な



ども任意継続の方が有利になることがあります。

◆任意継続のデメリット

一方で、任意継続にはデメリットもあります。まず、収入の有無にかかわらず原則2年間保険料が変わりません。また、本人の意思により途中でやめることが認められていません。

任意継続の資格喪失の条件は次のとおりです。

- ・任意継続被保険者となった日から2年を経過したとき
- ・保険料を納付期日までに納付しなかったとき
- ・就職して、健康保険等の被保険者資格を取得したとき
- ・後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき
- ・被保険者が死亡したとき

本人の申出により資格喪失するという方法は用意されていないのです。

そのため、途中で国民健康保険に切り替えたい場合は、あえて任意継続の保険料を納付せず資格喪失するという方法くらいしかありません。

しかしこの方法では、資格喪失から国民健康保険の取得手続きが完了するまでにタイムラグが生じ、保険証が手元にない空白期間ができてしまう可能性があるのです。

◆申出により資格喪失できるように

そこで改正により、被保険者が申し出て任意継続の資格喪失ができることになりました。これにより、スムーズに国民健康保険に切り替えられるようになります。

この改正点の施行は令和4年1月1日です。

◆保険料の算定基礎の見直し

先ほど、任意継続では保険料が高く

任意継続被保険者制度の見直し

令和4年1月より

- ① 申出により資格喪失できるようになります
- ② 保険料の算定基礎となる標準報酬月額の上限がなくなります(組合健保のみ。規約で定めた場合)

育児休業中の社会保険料免除の要件を変更

令和4年10月より

- ① 短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合にはその月の保険料が免除されます
- ② 賞与に係る保険料は1ヵ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象となります

なりすぎないように上限が設けられていると説明しました。

具体的には、以下①②のうち「いずれか低い方に保険料率を乗じた額」となっています。

- ①従前の標準報酬月額
- ②その保険者(協会けんぽ、健保組合)の全被保険者の平均の標準報酬月額

たとえば退職時の標準報酬月額が50万円であっても②の平均が30万円であれば30万円で計算した保険料で済むということです。

この点が今回、健康保険組合に限定して改正されます。

組合の規約により、①が②を超える任意継続被保険者について①(高い方)をその者の標準報酬月額とすることができるようになります。つまり任意継続の標準報酬月額の上限がなくなることです。

今回の改正では協会けんぽは対象外となっており、協会けんぽの任意継続の場合はこれまでどおりいずれか低い方で保険料を計算します。



取得している場合に当月の社会保険料が免除される仕組みのため、たとえば9/1～9/29など月末を除く月内で短期間の育児休業を取得した場合は社会保険料が免除されませんでした。改正後は2週間以上の育児休業であれば月内でも免除対象になります。

月末時点で育児休業を取得している場合は、たとえ1日の休業でも免除対象となる点は現行法と変わりません。

ただし、賞与にかかる保険料については、月末に1日だけ育児休業を取得して賞与の保険料免除を受けるといった行為を防ぐために、1ヵ月を超える育児休業のみ免除対象とすることになりました。

* * * * *

その他、後期高齢者医療の窓口負担割合の引き上げ、子どもに係る国民健康保険料の減額などの改正もおこなわれています。

育児休業中の社会保険料免除

現行法では、月末時点で育児休業を

転職に関する意識調査 転職はポジティブなイメージに

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「doda(デュダ)」は、16,000人のビジネスパーソンを対象に、転職に関する意識調査を実施しました。

転職はポジティブなものへ

転職に対するイメージについて尋ねたところ、女性は59.9%、男性は55.6%が「ポジティブ」と回答しています。男性よりも女性の方が、転職をポジティブなものとして捉えていることがわかりました。

年代別に見ると、20代が最も「ポジティブ」と回答(66.6%)、30代では62.5%となり、年代が若いほどポジティブに捉えている傾向がありました。

た。さらに、転職未経験者の転職に対するイメージを調査したところ、転職未経験者でも転職をポジティブに捉えている傾向にあることがわかりました。

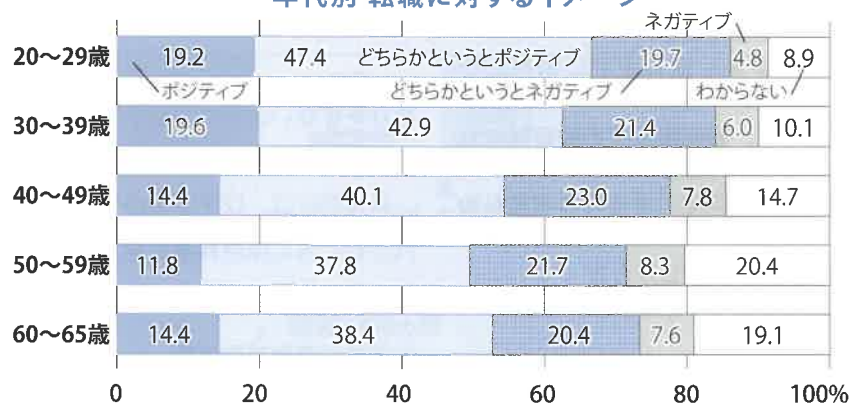
転職意欲は女性が高い傾向

興味深いことに、転職回数・転職意

向ともに、男性よりも女性の方が高いという結果になりました。女性の方がライフイベントにより働き方を見直すケースが多いこと、コロナ禍の影響を受けやすい職種の就業者に女性が多いことが考えられます。

一方で、女性が自立的にキャリアを選択できる時代になってきた側面もあり、職種や待遇における男女差は小さくなりつつあります。

年代別 転職に対するイメージ



制度を見直すべき？ 裁量労働制の実態調査

厚生労働省は6月25日、「裁量労働制実態調査」の結果を公表しました。

長時間労働の傾向

裁量労働制には、専門性が高い業務

に適用される「専門業務型」と、企画・立案・調査・分析をおこなう業務に適用される「企画業務型」があります。

専門業務型の適用労働者がいる事業場における1日の労働時間の平均は8時間41分、企画業務型は平均9時間となりました。

裁量労働制を適用していない事業

所*は平均8時間25分であるのに対して、長時間労働の傾向があることがわかりました。

*裁量労働制の対象業務に従事する労働者がいるが裁量労働制を適用していない事業所

企画型は「制度を見直すべき」

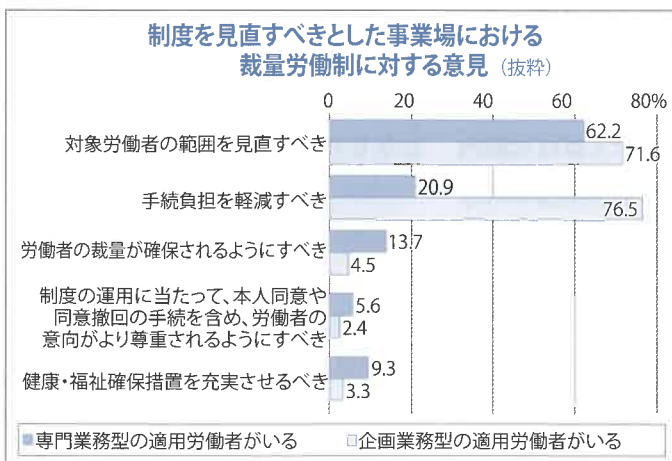
裁量労働制に対する意見を事業所にたずねたところ、専門業務型では最も多い回答が「今のままでよい」(37.9%)であったのに対し、企画業務型では「制度を見直すべき」(39.7%)が最多でした。

一方で、労働者にたずねた結果は、専門業務型・企画業務型ともに「今のままでよい」(33.0%・41.0%)が最多となっています。

「手続き負担を軽減すべき」

企画業務型の制度を見直すべきと答えた事業所の意見を見ると、「手続き負担を軽減すべき」(76.5%)と「対象労働者の範囲を見直すべき」(71.6%)が突出して多くなっています。

制度を見直すべきとした事業場における
裁量労働制に対する意見 (抜粋)



8年連続トップ 「いじめ・嫌がらせ」の相談、約9万件

厚生労働省は6月、令和2年度の「個別労働紛争解決制度」の施行状況をまとめ、公表しました。

「個別労働紛争解決制度」とは、労使の労働条件などのトラブルを解決するための制度で、監督署などへ総合労働

相談コーナーの設置、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」*の3つの方法が設けられています。

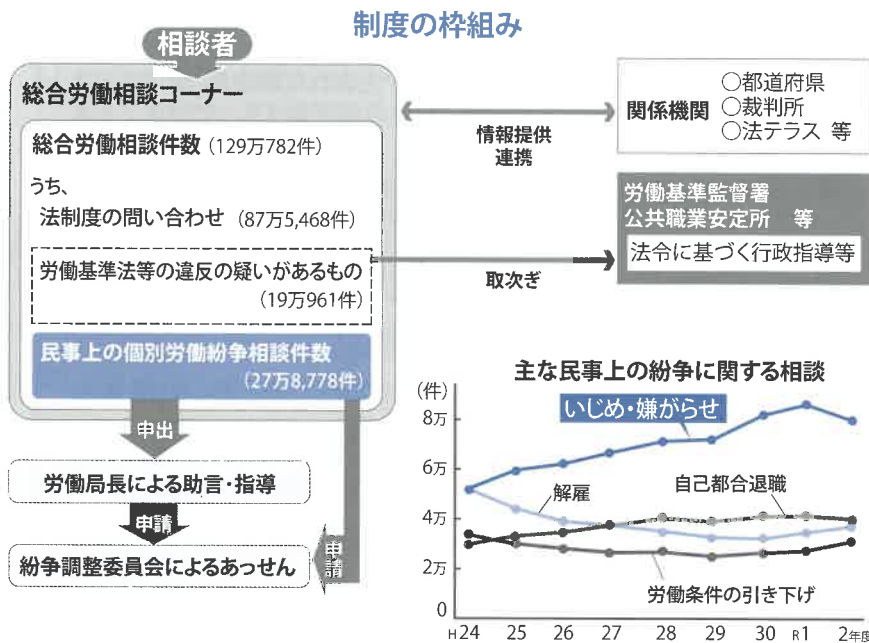
*労働問題の専門家で構成されるあっせん委員により話し合いを促進し、紛争の解決を図る制度。

相談件数は高止まり

「総合労働相談」の件数は約130万件と13年連続で100万件を超え、高止まりの状況が続いています。

「いじめ・嫌がらせ」の相談 9年連続最多

総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容でもっとも多いのはパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」です。9年連続でもっとも多く、令和2年度は7万9,190件となっています。ただし前年と比べると約10%減少しており、「解雇」や「労働条件の引き下げ」が増加しています。



法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。
 来年1月からは、65歳以上の人について、仕事をかけもちして週20時間以上になる場合も雇用保険に加入することとなっています。該当する人がいないか確認しておきましょう。
 4月からは、改正育児介護休業法のうち「個別の意向確認の義務化」が施行されます。社員に子どもが生まれると知ったら、男女関係なく「育児休業などの制度を利用する意向があるか」を個別に確認しなければなりません。
 同じく4月から、中小企業についてもパワハラ防止措置が義務化されます(大企業はすでに義務化)。

■ 来年以降の変更予定

(年月は施行予定です)

令和4.1月	雇用保険法	65歳以上は複数の勤務先を合計して週20時間以上でも雇用保険に加入
令和4.1月	健康保険法	・傷病手当金の支給期間の通算化 ・任意継続被保険者制度の見直し(2ページ参照)
令和4.4月	育児・介護休業法	・育児休業等の対象者に個別の意向確認を義務化 ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件を緩和
令和4.4月	女性活躍・ハラスメント規制法	・パワハラ防止措置の義務化(中小企業) ・一般事業主行動計画の策定・女性活躍に関する情報公表義務を301人⇒101人以上規模へ拡大
令和4.4月	年金改革法	60～64歳の在職老齢年金の支給停止基準を月額28万円⇒47万円に
令和4.10月	健康保険法	短期育児休業の社会保険料免除要件を変更
令和4.10月	年金改革法	100人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に
令和4年秋*	育児・介護休業法	・出生直後の柔軟な育児休業 ・育児休業の分割取得
令和5.4月	働き方改革関連法	月60時間超の割増賃金率を25%⇒50%に(中小企業)
令和5.4月	育児・介護休業法	育児休業取得状況の公表を義務化(大企業)
令和6.10月	年金改革法	50人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に
令和7.4月	雇用保険法	高齢雇用継続給付の上限を15%⇒10%に

*公布(6/9)後1年6ヵ月以内の政令で定める日



この場合、 育児休業給付金は延長される？

Q 保育所に入れなため育児休業を延長する社員がいます。保育所に申し込んだ証明が必要だと伝えたところ、すでに締め切られていたため申し込んでいないとのこと。このような場合でも証明がないと育児休業給付金は延長されないのでしょうか？

A すでに締め切られていても、次のタイミングでの入所に申し込んだ証明があれば延長が認められることがあります。

あらかじめ申し込み自体をおこなっていない場合は延長されません。

育児給付の延長とは

育児休業給付金は原則として子が1歳に達するまでで終了しますが、保育所に入れななど事情があるときは1歳半、さらに2歳まで延長が可能です。

保育所に入れなときとは「保育所等の入所を希望し申し込みをしたが、子の1歳の誕生日に入所できない場合」のことで、「1歳の誕生日*までの日」を入所希望日として「申し込んでいる」必要があります。

この要件に該当しない場合は、育児休業給付金は延長されません。その場合、会社が育児休業の延長を認めたとしても育児休業給付金はもらえないという状態になります。

*2歳まで延長する場合は1歳6ヵ月の誕生日にあたる日

よくある相談事例を公表

ちょっとしたことでもらえなくなる

事例①

入所申し込みをおこなおうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、申し込みをおこなわなかった場合

支給対象期間の延長は認められません。
ただし、入所申し込み受け付けができないとされた理由が、以下のような場合は、申し込みをおこなえなかつた旨の疎明書をもって対応できることがあります。

- 子が病気や障害により特別な配慮が必要で、市町村から保育体制が整備されていない等の理由により、入所申し込み受け付けができないとされた場合

事例②

入所希望日を子の1歳の誕生日の翌日以降として申し込みをおこなった場合

原則、支給対象期間の延長は認められません。
ただし、以下のような場合は、延長が認められる場合があります。

- 申し込みの時点で誕生日までの入所が締め切られていた場合
例) 令和3年2月1日生まれの子について、令和4年2月1日からの入所を希望して申し込もうとしたが、すでに締め切られていたため、令和4年3月1日を入所希望日として申し込んだ場合
- 空きがなく申し込みを受け付けていなかった場合で、申し込み可能な最短の入所希望日で申し込みをおこなった場合
例) 令和3年9月15日生まれの子について、令和4年9月1日からの入所を希望していたが、募集がなかつたため、令和4年10月1日を入所希望日として申し込んだ場合

可能性があり、育児休業給付金の期間延長の申請は非常に気をつかうところ

です。「こういう場合はどうなるのか」というハローワークへの問い合わせも多いでしょう。厚生労働省がこのたびよくある相談事例を掲載したリーフレットを公表しました（上参照）。

入所が困難と言われてあらかじめ、申し込み手続きをしなかつた場合は延長が認められないと示されています。

また、申し込みをしたものの、誕生日までの入所がすでに締め切られていたため次のタイミングでの入所（誕生日

日以降の日）を希望日として申し込んだ場合などは延長が認められることがあるとしています。

ハローワークに相談を

保育所に入れなかつたことの証明は、原則として市区町村が発行した「保育所等の入所保留の通知書」などを提出しておこないます。この書類の発行が困難な場合は、被保険者の疎明書をもって対応してもらえることがあるため、ハローワークに相談してみると良いでしょう。



テレワークに事業場外みなし労働時間制を適用できる？

Q テレワークの導入を検討しています。テレワーク中は仕事の様子を見ることはできないため、みなし労働時間制で働いてもらおうと考えています。可能ですか？

A 一定の条件を満たす場合、テレワークについても事業場外みなし労働時間制を適用することはできません。ただし長時間労働にならないよう注意しましょう。

テレワークに適した労働時間制は

厚生労働省が今年3月に公表した新しいガイドライン^{*}では、労働基準法に定められた全ての労働時間制度でテレワークが実施可能とされています。労働時間制には、原則的な労働時間制の他、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制、裁量労働時間制などがあります。

^{*}「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

さらに、通常のオフィス勤務と比較したテレワークの特徴とは、働く時間や場所を柔軟にすることができることにあり、このような柔軟な働き方の特徴をいかに活かすかも考慮するべきでしょう。

テレワークにおいては、家族の用事などで一時的に仕事から離れざるを得ないときもあるでしょう。あくまでも実労働時間にこだわり些細なことのために労働しなかった時間を記録させるのか、あるいは一定程度ことは容認するのか、または一定のみなし労働時間を勤務したものとみなすのか、労働

時間管理について検討することになります。

事業場外みなし労働時間制とは

「事業場外みなし労働時間制」は、労働者が事業場で業務に従事した場合において、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度です。一般的には外回りの営業職や出張などに適用します。

これを適用すると、実際の勤務時間にかかわらず、所定労働時間勤務したものとみなされます^{*}。

^{*}一部を事業場内で勤務した場合、通常、所定労働時間を超えて勤務する場合などのルールもあります。

適用要件を確認する

前述のとおり、「使用者の具体的な指揮監督が及ばない」ことが適用要件であり、「随時使用者の具体的な指示にもとづきおこなわれている場合」は適用できません。テレワークでも頻繁にメールや電話で業務の指示をすることは可能ですから、このような場合にみなし労働時間制を適用できるかどうか問題になります。

厚生労働省は、テレワークにおいて次の①②いずれもの条件を満たす場合、制度を適用することができます。

①常時通信可能な状態にされていないこと

パソコンなどの情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態にされていないこととは、以下のような場合です。パソコンなどを労働者が

所持していることのみをもって制度が適用されないことはありません。

- ・勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断できること
- ・勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いておこなわれるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- ・会社支給の携帯電話等を所持している場合、その応答をおこなうか否か、または折り返しのタイミングについて労働者が判断できること

②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務をおこなっていないこと

次の場合などは、要件を満たすとされています。

- ・使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれをおこなう時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

長時間労働の防止を念頭に

今回の厚生労働省のガイドラインの見直しは、「良質なテレワークの導入と定着」に目的があり、アフターコロナを見据えたテレワークの見直しが求められています。みなし労働時間制など実労働時間にかかわらず一定時間勤務したものとみなす制度は、長時間労働のリスクもはらんでいることを考えておきましょう。





BCP 訓練の方法

事業継続計画（BCP）を策定しても、いざというときに計画どおりに機能するとは限りません。

緊急事態発生時に BCP が有効に活用されるためには、従業員への BCP 教育とあわせて、定期的な訓練を実施しておくことが大切です。

BCP 訓練の目的

BCP 訓練には、主に次のような目的があります。

- ・策定した BCP の実効性を評価する
- ・各従業員の BCP に対する理解を深め、その活動に対して積極的に取り組むとともに、緊急事態発生時での各自の役割を明確に認識してもらう
- ・BCP の不備や欠陥等の改正すべき点を明らかにする
- ・従業員間での連携・協力を促す

計画・訓練・見直しのサイクルを繰り返すことで、BCP の内容をブラッ

シュアップしていきます。

訓練の種類と方法

BCP 訓練には 5 つの方法があります。それぞれの内容を紹介します。

① 机上訓練

策定した BCP の手順に従って、議論形式でメンバーごとの役割を確認し、実際に活動できるかどうかを検討します。

② 電話連絡網・緊急時通報診断

緊急事態発生後、速やかに従業員に連絡が行き渡るかどうかを確認します。

③ 代替施設への移動訓練

バックアップの工場や事業所を準備している場合は、復旧要員の一部を実際に移動させ、その場所で事業を復旧させる計画を予行演習します。

④ バックアップデータを取り出す訓練

電子データや書類を、バックアップ場所から迅速に取り出して利用できるかを確認します。情報システムを利用している場合は、代替システムを準備し、問題なく起動させられるかどうかも確認しましょう。

⑤ BCP 全体を通じた総合訓練

BCP 発動後から復旧までの流れを一通り訓練します。

* * * * *

自治体が主催する防災訓練に参加するのも効果的です。社内の防災能力を高めるだけでなく、自治体と会社間、または、近隣の会社同士の連携や協力を高めることにもつながるからです。



労務ひとこと

厚生労働省は 6 月 30 日、「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」を公表しました。制度が始まって以来、初めての集計結果の公表となります。

高度プロフェッショナル制度とは、高度な専門職の労働者を労働時間の規制にかかわらず働かせることができる制度です。対象業務が限定されており、年収 1,075 万円以上であることなど厳

しい要件をクリアする必要があります。

令和 3 年 3 月時点で高度プロフェッショナル制度を導入済みの企

高度プロフェッショナル制度 集計を初めて公表

業数は全国で 20 社（21 事業所）、対象労働者数は 552 人でした。

業務別に見ると、コンサルタント業務（441 人）が最も多く、金融商

品のディーリング業務（79 人）、証券アナリストの業務（27 人）が続いています。

社内で働いた時間と社外で働いた時間を合計した「健康管理時間」が月 300 時間以上の長時間労働になった労働者がいる事業所はコンサルタント業務の 4 事業所、証券アナリスト業務の 2 事業所でした。

健康管理時間 300 時間は、過労死ラインと言われる程度をはるかに上回るとされています。