

Nozomi-Planningレポート

令和3年8月号 Vol.176



撮影地 大阪府茨木市 「夏のはじまり」
撮影者 高見 梨恵

●今月のTOPICS●

【法改正情報】

- ・男性の育休取得促進等を目的に成立した改正育児・介護休業法
- ・傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除に関する法改正

【労災保険情報】

- ・精神障害にかかる労災の支給決定件数 過去最高の608件

【経営情報】

- ・新型コロナが中小企業に与えた影響

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.128
- ・今月の書籍紹介
「働く君に贈る25の言葉」
- ・8月の税務と労務の手続き
[提出先・納付先]

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事・労務管理のサポートを通じてお客様の成長・発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
<http://www.nozomiplanning.com/>

男性の育休取得促進等を目的に 成立した改正育児・介護休業法

2019年度の男性の育児休業取得率は7.48%に留まっており、男女ともに仕事と育児等を両立できる仕組みが求められています。そこで2021年の通常国会では、男性の育児休業の取得促進等を目的とした育児・介護休業法の改正案が成立しました。ここでは改正点の概要を確認してみましょう。

1. 有期雇用労働者の 取得要件緩和

現在、有期雇用労働者は、①引き続き雇用された期間が1年以上あること、②1歳6ヶ月までの間に契約が満了することが明らかでないこと、という要件のいずれも満たしたときに育児休業を取得できることとなっています。この要件のうち、①が廃止されます。

但し、現行制度でも労使協定を締結することで、入社1年未満の従業員からの育児休業の申し出を断ることができますが、有期雇用労働者もこの労使協定の対象にすることができます。

なお、介護休業についても同様の改正が行われます。

2. 雇用環境整備、 個別周知・意向確認

育児休業の取得促進には、取得しやすい雇用環境を作る必要があることから、従業員に対し、育児休業に関する研修の実施や相談窓口の設置といった雇用環境の整備を行うことが会社に義務付けられます。

また、妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした従業員に対し、育児休業について個別の周知や意向確認をすることも会社に義務付けられます。

3. 出生時育児休業

男性の育児休業の取得促進として新たに「出生時育児休業」が設けられます。これは、子どもが1歳まで取得できる現行の育児休業とは別の制度であり、子どもの出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できるものです。労使協定を締結し、事前に調整した上で育児休業中に就業することができます。

4. 育休の分割取得

現在の育児休業は、原則として1回のみ取得できますが、今後は2回に分割して取得できるようになります。

さらに1歳から1歳6ヶ月までの育児休業の延長、1歳6ヶ月から2歳までの育児休業の再延長についても、開始日が1歳または1歳6ヶ月に限られているものが柔軟化され、夫婦交代で取得できるようになります。

5. 育休の取得状況の 公表義務化

従業員数が1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

施行は、1および2について2022年4月1日、3および4について公布（2021年6月9日）後1年6ヶ月以内の日、5について2023年4月1日となっています。就業規則（育児・介護休業規程等）の変更が必要な改正もあるので、今後の詳細な情報を確認して対応を進めましょう。

傷病手当金の通算や育休中の 社会保険料免除に関する法改正

2021年の通常国会では、育児・介護休業法の改正のほかに、健康保険法や厚生年金保険法の改正案が成立しました。対象となる従業員への影響が大きな内容を含みますので、以下で改正点を確認しておきます。(各項目の括弧内の日付は施行日)

1. 傷病手当金 (2022年1月)

健康保険の傷病手当金は、支給が開始された日から起算して、最長1年6ヶ月まで支給されます。この1年6ヶ月の間に、一時的に就労した期間(傷病手当金が不支給となる期間)がある場合には、その就労した期間も含めることになっています。

近年はがん治療など、長期間にわたって療養のため休みながら働くケースが増えて来ています。こうした状況に対応し、治療と仕事の両立を実現するため、就労した期間は含めず、**傷病手当金が支給された期間を通算して最長、1年6ヶ月間、支給されることとなります。**

2. 育休中の社会保険料免除 (2022年10月)

育児休業(以下、「育休」という)中は、申し出により社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)が免除されます。この免除となる基準が見直され、以下の通りとなります。

① 育休を取得する月にかかる社会保険料

月末時点で育休を取得しているときは、その月の社会保険料が免除される。これに加え、育休の開始日の属する月は、月末時点で育休を取得していないときでも、その

月中に2週間以上育休を取得していれば社会保険料が免除される。

② 賞与にかかる社会保険料

月末時点で育休を取得しているときは、育休の取得日数に関わらず、その月に支給される賞与にかかる社会保険料が免除されていたものが、今後は育休を取得する期間が1ヶ月を超える場合に限り、免除される。

3. 任意継続被保険者制度 (2022年1月)

従業員は、退職した後でも一定の要件を満たせば、任意継続被保険者として退職前に加入していた健康保険の被保険者となることができます。

任意継続被保険者が負担する健康保険料は、会社が負担していたものを含めてその金額を負担します。この保険料の算出根拠について、「従前の標準報酬月額または全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額」となっていたものが、健康保険組合は規約で、従前の標準報酬月額とすることができるようになります。

また、任意継続被保険者の資格の喪失について、任意継続被保険者からの申請によりできることとなります。

育休中の社会保険料免除は、これまで以上に期間の管理が重要になります。また改正点について、従業員からの問い合わせも想定されます。詳細な情報を今後確認していきましょう。

精神障害にかかる労災の 支給決定件数 過去最高の608件

長時間労働や仕事のストレスによって過重な負荷がかかり、従業員が脳・心臓疾患や精神障害を発症するケースが増加しています。先日、これらの労災請求状況に関する令和2年度の集計結果が厚生労働省より発表されました。以下では集計結果の内容についてとり上げましょう。

1. 脳・心臓疾患の 労災補償状況

脳・心臓疾患の労災請求件数は784件となり、前年の936件から152件減少しました。支給決定件数についても194件と、前年の216件から22件減少しています。支給決定件数について業種別にみていくと、「運輸業、郵便業」が全体の3割近くを占め、「卸売業、小売業」、「建設業」と続いています。

2. 精神障害の労災補償状況

精神障害の労災補償状況は下図のとおりです。令和2年度の請求件数は2,051件となり、前年の2,060件から9件減少しました。一方、支給決定件数については608件となり、前年の509件から99件増加し、過去最高となりました。また認定率については31.9%であり、申請の3件に1件の割合で労災として認定されて

います。このうち、支給決定件数を具体的な出来事別に分類すると、上位項目は次のとおりです。

- ①上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた(99件)
- ②悲惨な事故や災害の体験、目撃をした(83件)
- ③同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(71件)
- ④仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(58件)
- ⑤特別な出来事(54件)

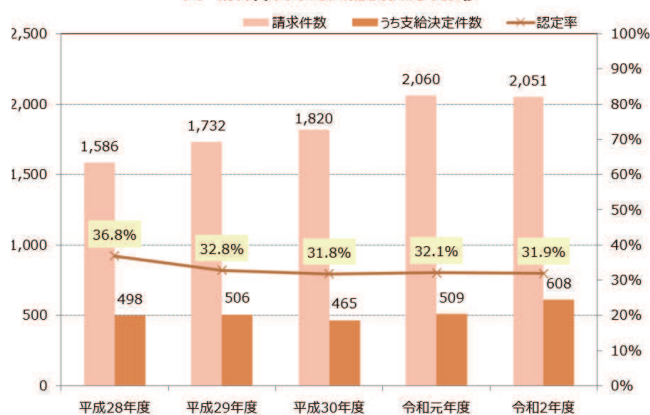
「①上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」については、2020年5月29日に心理的負荷による精神障害の認定基準が改正され、新規に追加されたものです。

3. パワーハラスメント 防止措置の義務化

職場におけるハラスメントの問題は、年々深刻化しており、それが今回のように精神障害の原因にもなり得ます。そのため、企業においてはハラスメント防止に向けた積極的な取組みが求められます。

パワーハラスメント防止措置は、大企業では2020年6月1日より義務付けられていますが、中小企業でも2022年4月1日より義務付けられます(それまでは努力義務)。

図 精神障害の労災補償状況の推移



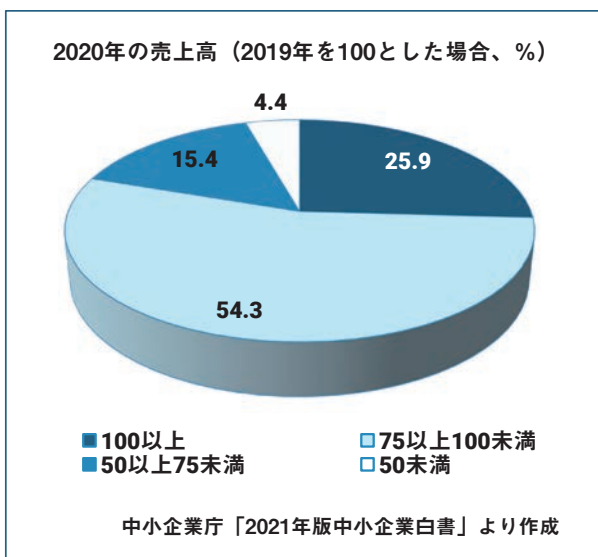
企業としては、長時間労働対策を徹底するとともに、業務の内容において過剰な負荷がかかっていないかを確認し、さらにはパワーハラスメント防止に向けて、研修を行ったり相談窓口を周知したりするなどの取組みを進めていく必要があります。

新型コロナが 中小企業に与えた影響

今年4月に発表された中小企業白書（以下、「白書」という）では、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）が中小企業に与えた影響について取り上げています。ここでは白書の中から、新型コロナが中小企業の売上高に与えた影響をみていきます。

75%程度が2019年より減少

上記白書から、調査に回答した中小企業における2019年の売上高を100とした場合の2020年の売上高をまとめると、下グラフのとおりです。



75以上100未満の割合が54.3%で最も高くなりました。100以上は25.9%となっており、全体の4分の3程度の企業では、2020年の売上高が2019年よりも減少しています。

影響の度合いは様々

業種別の結果をまとめると下表のとおりです。75以上100未満の割合が最も高い業種が多い中、宿泊業と飲食サービス業は50以上75未満の割合が、最も高くなりました。100以上の割合は、建設業とその他で30%を超えました。50未満の割合については、宿泊業が23.6%、生活関連サービス業が18.1%と二桁の割合になっているのが目立ちます。

業種によってはもちろん、同業種であっても新型コロナの影響の度合いには差がある結果となりました。

業種別2020年の売上高（2019年を100とした場合の水準、%）

	回答数	100以上	75以上100未満	50以上75未満	50未満
建設業	275	38.9	47.6	11.6	1.9
製造業	1,699	23.8	58.0	14.8	3.4
卸売業	854	27.6	62.3	8.8	1.3
小売業	966	27.1	58.9	12.0	2.0
宿泊業	263	6.0	22.1	48.3	23.6
飲食サービス業	232	12.5	33.2	44.8	9.5
生活関連サービス業	144	8.3	49.3	24.3	18.1
その他	1,192	32.9	53.1	10.6	3.4

中小企業庁「2021年版中小企業白書」より作成

※中小企業庁「2021年版中小企業白書」

ここで紹介したデータは白書182～183ページ掲載のものです。調査時点が2020年11～12月のため10～12月の売上高については見通しとなっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2021/PDF/chusho.html>



Vol.128 八崎さんの

春・夏・冬のほなし

—がんになった友よ—



私がPTAの役員をしていた頃の仲間の1人で、その後も公民館やライオンズクラブ等で一緒に活動していた50年来の友であるM君、その夫人から突然電話がかかってきた。

6月末に膀胱がんの手術を受け、医師からタバコを止めるように言われたのだが大変迷っている様子だというのだ。ヘビースモーカーである主人は禁煙を始めても、途中で挫折する恐れがあり、それならいっその事、年も年だし今迄通り(吸い続ける)の生活を送りたいとか、時には貼り薬の効果はどれ程だろう?と話したり、心は揺れ動いている様で、今日も“八崎さんなら何というかな?”と独り言のような声を聞いて、早速電話をかけてきたという。

20分ばかりでその夜の電話は終わったのだが、やはり2人を前にして話す方が良いだろうと思いつつ翌朝彼の家を訪ねた。がんの宣告を受けて以来3ヶ月近く一步も外へ出ていないという彼に、毎年恒例になっているカニツアーで飲み騒いでいた話等をしながらいつもの彼に戻った様子を見て、目的であるがんの話に移った。ニコチネルパッチや内服薬などの禁煙補助剤の話は担当の医師にまかせて、私は自分が体験してきた過去を淡々と話すことに。

2日で1箱(20本)のタバコを吸ってきた私は、50歳を過ぎた頃から何度も禁煙に挑戦。特に2ヶ月も禁煙を続けられてタバコともおさらばと思っていた時、新入社員の研修を終え地方に配属する前夜の壮行会の席上、酒の勢いでつい1本に火をつけて又もや禁煙に失敗。そんな私が遂に禁煙を誓い成功したのは、M君と同様がんの宣告であった。

いつも歌っていた曲が、高音になると喉が詰まってしまう異常さに気付く大学病院の耳鼻科へ。そこでしばらく喉をさわっていた医師の“甲状腺がん間違いありません”の一言に私は驚天。そして手術までにタバコを止めるようにとの忠告を受けたのだ。

そんな話を家内から聞いた娘が、10本入りのタバコを持ってやってきた。その夜にこれが最後のプレゼントになるのかと思いつつ1本取り出した。“あと9本ですよ”と書いてある。2日後には“まだやめられないのですか…” “あと1本ですよ” “長い愛煙これでお別れ”この最後の1本を、未練がましく半分吸った所で止め、翌日に残り半分で永遠の別れを誓ったという恥ずかしい昔話も披露。吸わずに記念に残しておけばよかったと悔いている昨今。

我が家では、少林寺拳法をやっていた長男が、30歳になった時に新極真空手をしようと道場を訪れた時、喫煙者は入門できないと言われ、それを契機に禁煙。今は指導する側に。製薬会社に務めていた次男も、薬局に勤務し始めると同時に禁煙。今では我が家からタバコの匂いは消えて爽快!こんな話をしながら、M君に第3の人生を開こうとする今こそ、害あって何の益もないタバコと絶縁することを強く奨めた。余談だが禁煙とは反対に、がんを理由に所属していた多くの会や職務を辞することは一切しなかった。辞することはがんに負けることになる、と変な理由を広言し、自分に言い聞かせてもきたのだ。

あれこれ1時間も話したあと、晩酌はしているか尋ねてみた。というのも、かつての豪放磊落^{らいらく}だった姿はすっかり影を潜め、僅かな期間でひと回りも小さくなっている彼を見て、昔日を思い出すように一献傾けようと思ったのだ。

2日後、広島に住む従兄弟から送ってきたばかりの干牡蠣^{ほしがき}(冬は生牡蠣)を持ってM君を訪ねた。50年積み重なっている過去を少しずつ引っぱり出し、時々1本の缶ビールを口にするひと時であった。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社(現ノバルティスファーマ)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～

「働く君に贈る25の言葉」

著者：佐々木 常夫

(出版社 WAVE 社 1,400 円+税)

10年前、自社さえ儲かれば、下請けや協力会社にどれだけ非道でも構わないという主義の上司の下で、上司にあらがい、叩きのめされながら、良心の呵責と闘いながら仕事を行い、働くことの方向性を見失いかけたときに本書を手に取りました。職場に問題があれば、それに気づいた自分自身がそれを変えないと、逃げて同じ問題に直面すると在ったので、逃げるのをやめ、逆風の場合こそ、自らが鍛えられるのだ、と踏ん張ることが出来ました。著者を童話「北風と太陽」の「太陽」のようだと思い、いつか私が部下を持ったら、著者のような上司であろうと誓いました。それを思い出した10年後の今、読み返してみると、若手社員に向けた内容とはなっていますが、仕事の話を通して、人としての在り方に触れられていて、以前読んだ時より深く身に沁みました。クレームが生じたとき、誠実に向き合い対応することで相手方との距離が縮まること、饒舌ではなくとも、真剣に仕事に向き合う人の言葉に重みがあること、よい習慣が才能を超えること、日々の僅かな心配りが周りのやる気向上に寄与すること、わずか10年の間ですが、自分が見てきたことと合致します。就業時間をただ、過ごすことと、自分を磨こうと思いつきながら働くのだと、得られるものに大きな違いが出るでしょう。また10年後読み返し、今の思いを持ち続けられているか、答え合わせをしたいものです。

(執筆 水野 愛)

～今月から不定期で人材開発部の講師のコラムをお届けします～

「研修で悩みを解決し、企業価値を高めませんか」

企業様のお悩みを解決する研修や、CSホスピタリティの向上やES（従業員満足度）等で企業価値を高める講演や研修を行っている人材開発部の柿原まゆみです。大企業から中小企業・海外等、幅広く、講演・研修の豊富な経験があり、実践的でわかりやすい指導と、親しみやすい雰囲気、ご好評をいただいております。



- 人財が定着せず、離職率が下がらない
- 競合他社との差別化や価格競争が激しい
- リーダーが育たない
- 指示待ち社員が多く、自立型社員が育たない
- 部下を育成する時間がない

これらのお悩みはございませんか。これらのお悩みを解決する研修をご提案できます。

私の研修の特徴は、

- ① 『楽しく、分かりやすい』をモットーに受講者に実践いただくことを目指しています
- ② お客様に合わせたオーダーメイド研修が可能です
- ③ 対象者は非正規雇用や若手社員から経営者まで幅広く対応可能です

得意な分野は、

・顧客満足度向上・チームビルディング ・リーダーシップ ・コミュニケーション向上・ビジネスマナー等です。クレドづくりや浸透・定着の仕組みの構築などの組織力強化のサポートもご好評いただいております。豊富な経験がありますので、安心してお任せくださいませ。

(人材開発部 柿原 まゆみ)

<8月の税務と労務の手続 [提出・納付先]>

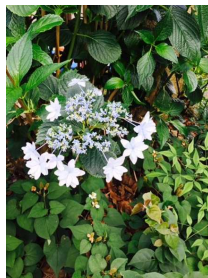
10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出
[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]

~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「紫陽花が咲くころに湿度と温度が上がり、夏の予感がします。」

大学生時代、登校中にこぼれるように小さな紫陽花が竹垣からのぞいていてとてもかわいらしいと写真部の友人に話したら、そういった感覚を大事にして写真に収めると良いのだと教えてもらいました。今もその言葉が残っていてふとした時に『すてきな』と感じた花の表情を残しています。」

撮影者 高見 梨恵

当事務所より一言

新型コロナウイルスの世界的流行によって、現代社会は本格的な「VUCA（ブーカ）の時代」に入ったと言われるようになりました。VUCAとは、「Volatility（変動性）」「Uncertainty（不確実性）」「Complexity（複雑性）」「Ambiguity（曖昧性）」の4つの単語の頭文字を取ってつくられた言葉で、「激しい変化や急速な進歩がつづく」「未知の出来事などが起こり、予測が立ちにくい」など、これまでのやり方・手段が通用しない状況を意味する言葉です。

経済産業省が2019年3月に発表した『人材競争力強化のための9つの提言（案）～日本企業の経営競争力強化に向けて～』において、「3つの大原則」と6つの「具体的な方策」が提言されています。その中で、VUCAは「大原則」の一つとしての位置付けです。

VUCAの時代においては、「新しいことを常に学ぶ姿勢」や「メンバーの動機付け」といった「率先して動く」リーダーシップ、マネジメントが必要です。また、メンバー一人一人には、「意思決定や迅速な対応」「状況の変化に対応する臨機応変さ」などのスキルが求められると思います。「体験型学習の実施」や「自発的な学びの支援」などを重視した教育・人材育成を行うことにより、VUCAの時代を生き抜ける人材を育ててみてはいかがでしょうか。

今月ものぞみプランニングレポートをお読みくださりありがとうございます。弊社は、新型コロナウイルスを乗り越えて、スタッフ一同皆様のお役に立てるよう日々奔走しております。

労務管理、人事管理、他社の事例等について、どうぞお気軽にご相談ください。

by 松村 恵子

