

Nozomi-Planningレポート

令和4年2月号 Vol.182



撮影地 大阪府大阪市
「チョコレイト博覧会 2022」
撮影者 谷口 貴恵

●今月のTOPICS●

【労務管理・労基・経営情報】

- ・緩和される有期雇用労働者の育児・介護休業申出と労使協定
- ・4月以降、業務での運転前後のアルコールチェックが必須に
- ・社会保険の適用拡大の対象となる事業所の判断基準
- ・36協定を締結・運用する上で確認すべき事項

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.134
- ・今月の書籍紹介
「会社を買って、起業する。超低リスクで軌道に乗せる『個人M&A』入門」
- ・2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/>

緩和される有期雇用労働者の 育児・介護休業申出と労使協定

2022年4月に施行される改正育児・介護休業法では、有期雇用労働者が育児休業や介護休業の申出をする際の要件である「引き続き雇用された期間が1年以上であること」が廃止され、有期雇用労働者であっても育児休業や介護休業が取得しやすくなります。

その一方で労使協定を締結することにより、一定の要件に該当した従業員からの育児休業や介護休業の申出を拒むことができる仕組みが引き続き設けられます。そこでこれらの内容を確認しておきます。

1. 有期雇用労働者の 要件緩和

改正育児・介護休業法では、育児休業および介護休業を申し出る際の、有期雇用労働者の勤続年数の要件が削除されました。

その一方で、育児・介護休業法では従前から、労使協定を締結することにより、以下の従業員からの休業の申出を拒むことができます。

- ①入社1年未満の従業員
- ②1年（育児休業の延長や再延長は6ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員（※）
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
※介護休業は93日以内

改正育児・介護休業法が施行されることにより、有期雇用労働者の要件が緩和されたとしても、労使協定を締結することにより、入社1年未満の従業員からの休業の申出を拒むことができます。

この入社1年未満であるか否かの判断は、育児休業や介護休業の申出時点の勤続年数で判

断するため、例えば、子どもが生まれたときには勤続年数1年未満の従業員であっても、1ヶ月後に勤続1年以上となれば、育児休業の申出を行い育児休業を取得することは可能です。

2. 労使協定の再締結

1.で確認した労使協定は、現在施行されている育児・介護休業法にも定めがあり、一般的に、無期雇用労働者を対象として締結されています。

今回、有期雇用労働者の要件緩和に伴い、この労使協定の対象者に新たに有期雇用労働者を含める場合には、改めて労使協定を結ぶ必要があるとしています（厚生労働省「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ & A（令和3年11月30日時点）」のQ4-3）。

2022年4月に施行される内容では、労使協定の条文自体を変更することはないため、引き続き労使協定の内容を有効とするためには、労使協定の有効期間を変更して改めて締結することになります。

2022年10月に施行される改正育児・介護休業法の内容は、労使協定の見直しを検討する内容が多くありますが、4月の施行についても若干の修正が必要です。育児・介護休業規程等の就業規則の内容とともに、労使協定の内容や締結の必要性を確認し、対応していきましょう。

4月以降、業務での運転前後のアルコールチェックが必須に

近年、通学中の悲惨な交通事故により命を落とす子どもに関する報道をよく目にします。これに関連し、道路交通法施行規則の一部が改正され、業務上、自動車を使用する一定の企業に、運転前後にアルコールチェックの実施が義務付けられます。この業務は、安全運転管理者の業務として追加されることから、以下では安全運転管理者の選任と追加された業務を確認しておきます。

1. 安全運転管理者の選任

安全運転管理者は、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）使用する事業所で選任することが義務付けられています。さらに、自動車20台以上を使用している事業所においては、20台ごとに副安全運転管理者を1人選任することになっています。

この台数の判断にあたって、自家用車を通勤にのみ使用している場合には、この台数に含まれませんが、その自家用車を業務に使用しているときには、台数に含めることとされています。

なお、安全運転管理者は自動車使用の本拠ごとに選任する必要があり、例えばA市にある本社（使用車両10台）とB市にある支店（使用車両5台）があった場合、それぞれで選任します。

安全運転管理者を選任したときは、選任した日から15日以内に事業所を管轄する警察署に届け出る必要があり、安全運転管理者等の選任を怠ると5万円以下の罰金という罰則が定められています。

2. 追加されるアルコールチェック業務

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す。その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

記録しておく事項は、確認者名、運転者、運転者の業務にかかる自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等、確認の日時、確認の方法（a. アルコール検知器の使用の有無※、b. 対面でない場合は具体的方法）、酒気帯びの有無、指示事項、その他必要な事項です。

※2022年10月1日より記録が必要。

2022年10月1日からは、上記①の確認を、国家公安委員会が定めるアルコール検知器を用いて行い、アルコール検知器を常時有効に保持することが義務付けられます。

安全運転管理者の選任以前に、飲酒・酒気帯びでの運転は絶対しないことを従業員等に意識づけるとともに、社有車を使用している企業は、安全運転管理者の選任の要否の確認と、選任義務がある場合には届出を確認しましょう。さらには、今回のアルコールチェック業務を適正に実施できるように準備を進めましょう。

社会保険の適用拡大の対象となる事業所の判断基準

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。



社労士

現在、従業員数が500人を超える企業では、①週の所定労働時間が20時間以上、②雇用期間が1年以上（2022年10月以降は2ヶ月超）である見込み、③賃金の月額が8.8万円以上である、④学生でない、という4つの要件を満たしたパートタイマーやアルバイト（以下、まとめて「パート」という）についても社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入することになっています。この基準の対象となる企業規模が2022年10月から従業員数100人超に広がります（適用拡大）。



総務部長

その「従業員数」というのは、具体的にどのように判断するのですか。当社では、パートも含めた全従業員数は130人前後です。



先ほどは分かりやすく従業員数とお伝えしましたが、正確には厚生年金保険の被保険者数で判断します。正社員のほか、社会保険に加入しているパートの人数も含むと考えるとよいでしょう。



なるほど。現在、社会保険に加入している人数は正社員とパート含め、今月は100人を超えているのですが、パートは入退社や労働条件の変更があるので、来月は100人以下となる可能性が高い状況です。2022年10月1日の時点で100人以下であれば、今回の適用拡大の対象になりませんか。



常時100人を上回る場合には、適用拡大の対象となります。対象になる企業は自主的に判断し、日本年金機構（年金事務所）に申し出ることになっていますが、直近12ヶ月のうち、6ヶ月で100人超という基準を上回る場合には、企業からの申出の有無にかかわらず日本年金機構が適用拡大の対象とすることになっています。



そうですか。ちなみに、当社のように本社と営業所があるような場合にはそれぞれの事業所の人数で判断するのでしょうか。



事業主が法人であれば、法人番号が同じ事業所全体で確認し、個人であれば事業所単位で確認することになっています。ちなみに、一度適用拡大の対象となった場合、従業員数が100人以下となっても、原則として適用拡大後の基準が適用となります。



承知しました。パートの中には「配偶者の扶養の範囲内で働きたい」という希望も根強いこともあり、いきなり社会保険の適用対象となることを伝えると戸惑う可能性もあるため、4月の契約更新に向けて、説明会等を開催してみることにします。

ONE POINT

- ① 社会保険の適用拡大の対象は、厚生年金保険の被保険者数を基準として判断される。
- ② 直近12ヶ月のうち、6ヶ月で被保険者数が100人超となっているときは、適用拡大の対象となる。
- ③ 適用拡大の対象となった後は、基準を下回っても原則として適用拡大後の基準が適用される。

36協定を締結・運用する上で確認すべき事項

年度末に向け、「時間外労働・休日労働に関する協定」(以下、「36協定」という)の締結にかかる準備を始める企業も多いかと思います。そこで今回は、36協定に特別条項を設けているケースで、36協定を遵守するための実務上の注意点をとり上げます。

1. 必要な手続き

時間外労働が限度時間である1ヶ月45時間を超えることが見込まれる等の理由から、特別条項を設ける場合、限度時間を超えて時間外労働をさせる際の手続きを定めて、36協定に記載する必要があります。この手続きは、特別条項に該当する月ごとに行います。

手続き方法は任意ですが、例えば「労使協議」とした場合、事前に従業員と会社で場を設け協議することが求められます。また「過半数代表者への申し入れ」であれば、会社が従業員の過半数代表者へ事前に書面等で申し入れます。

2. 特別条項の適用回数管理

特別条項を設ける場合であっても、上回ることはできない労働時間数が設けられています。具体的には、①から④のすべてを満たす必要があります。

- ①時間外労働が年720時間以内
- ②時間外労働と法定休日労働の合計が月100時間未満
- ③時間外労働と法定休日労働の合計について、2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均がすべて1ヶ月当たり80時間以内
- ④時間外労働が月45時間(※)を超えることができるのは年6ヶ月まで

※3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は月42時間

上記④については、1年のうち、最大6回しか適用できないため、6ヶ月は時間外労働を月45時間以内の36協定で定める時間に収めなければ、直ちに法違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間等を超える見込みの場合は、時間外労働の削減に向けた取組みが早急に求められます。

3. 複数月を平均した時間外労働時間数

例えば特別条項を1ヶ月90時間と締結しており、90時間の範囲に収まっていたとしても、2.の③のとおり2～6ヶ月平均で月80時間以内という基準があります。たとえば当月に90時間の時間外労働があった場合には、その翌月は70時間以内に収めることが求められます。単月の管理のみではなく、複数月の時間数の管理も必要になります。

また、この2～6ヶ月の平均は、36協定の期間にしばらくは適用されず、前後の36協定の期間をまたいだ期間も適用されます。例えば、36協定を2022年4月1日から2023年3月31日までの1年間で締結している場合、2ヶ月平均は2022年4月と5月のみならず、2022年3月と4月でも確認します。

やむを得ない理由から特別条項を締結していることもあると思いますが、そもそも特別条項を適用するような時間外労働自体を減らすことが必要です。特別条項を締結するときには適切な形で行い、管理する必要があります。



Vol.134

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



—お正月 3 題—

毎年大晦日の深夜、地元神社の私達役員は数グループに別れ、これから迎える初詣客の応接の為に最後の点検を行う。メインは何といっても“振る舞い”品々の確認で、杉の香が漂う樽酒とコップ、みかん函、それに細心の注意が必要なのが火鉢で温めている甘酒である。薪の火を絶やさず、それでいて焦がさず、その火加減には片時も目が離せないのだ。

一番太鼓を叩く為に先頭に並ぶ参拝客がやってくると、場内整理係は人数のカウントを始める。しばらくして私は例年と違う雰囲気を感じた。10分もすると、参拝者の列は神社境内の外まで続いているのだ。これでは、紅白歌合戦が終了すると大変な人出になるのではないかと、少々驚きをもって眺めていた。というのは、例年であれば境内に収まっていた列が、歌合戦が済むと同時に神社の前の3方の道路から、人が湧くように現われ長蛇の列を作るのだ。

だが今年は、歌合戦が終っても参拝客が急増する気配はない。カウント係が示した参列者は、コロナの影響で例年の約2割減というだけであった。数日後の新聞が報じていた。“紅白歌合戦の視聴率は過去最低を記録”。

夜店を出していない神社では、若者の参拝者は余り見られず、中高年がほとんどで、その人達の紅白離れには“さもありなん”と合点する私であった。

さて、四大神事の一つ“歳旦祭”で再び早朝の神社に赴き、国家と国民の安寧を祈願する宮司に合わせて柏手を打ったあと、“直会”（註. 小宴）は中止。午後は、わが家の2年ぶりの正月イベントのスタートである。

孫、ひ孫合わせて19人の賑やかな昼食が終った頃、廊下の端から音楽が鳴り始めた。皆んな訝し気に顔を見合わせ中、音楽も次第に大きく響き、突然ドアが開いて現われたのは、私が招いていた旧知のマジシャンであった。家内以外には誰にも話していなかった為、子供達は一瞬驚きの声を上げたが、世界的にも名を成す若いマジシャンが次々と繰り出す芸に、部屋中が歓声と拍手の連続となった。昨年彼は若かった母親を亡くし、悲しみに暮れていただろうと案じて今日の声を掛けたのだが、変わらぬ芸と、歓声に応える彼の姿を見て、招いて良かったなあと、目頭を熱くするひと時であった。

ショーを終え、手押しカートを引いて玄関に向う彼の後を追う様に付いて行った小学2年のひ孫が“おじちゃん、さっきの鳩はどこへ行ったの？”…次々と手の中に現われ、羽を拡げて巣箱に飛んでいった鳩は、幼子にとって忘れられない衝撃ともいえるシーンだったに違いない。

さてマジックが終り一旦解散。次は皆が楽しみにしている豪華景品？を用意しているビンゴゲーム等が待っている。

暮れなずむ頃、イオンで遊んできたという息子一家が帰ってきた。その時の第一声は、“玄関に糞殻が一杯落ちている”と。早速玄関のドアを開けると、マットの上の糞殻が舞い上がった。すぐに分かったのは、玄関の上に飾り付けている“しめ縄”からである。

数日前、買ってきた“しめ縄”に、ひと回り大きいみかんを付け替え、更に恵比寿講で飾っていた稲の穂3〜40本を取り付けて、豪華な“しめ飾り”にしていたのだ。それにしても、5m程奥まった玄関の天井に近い所に取り付けていた稲穂を、賢いカラスはよくぞ見つけたものだと感心。翌朝、ドアを開けた時も。そして3日目の朝、家内がドアのガラス越しに見たのは、米殻を啄む2匹の雀であった。田んぼに落ち穂の無い昨今、賢い雀へ正月のプレゼントであった。

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～

「会社を買って、起業する。超低リスクで軌道に乗せる『個人 M&A』入門」

著者：五味田 匡功

（出版社 日本実業出版社 1,800 円＋税）

「M&A」というと、メディアが喧伝するような「法人による M&A」をイメージする人も多いでしょう。近年、会社員・フリーランス・士業・コンサルタントなどの個人が「小さな会社」を買う「個人 M&A」が注目を集めています。

今日本では 2025 年事業承継問題を抱えています。経営者が 70 歳以上の企業が約 245 万社まで増加し、そのうちの 約 127 万社が後継者不在による廃業・倒産の危機に直面するであろうと予測されています。もし、この事業承継問題に何の対策も講じられず 127 万社が廃業となれば、約 650 万人の雇用が失われて約 22 兆円もの GDP が消失するという大変な経済的損失を被ることになります。その問題を解決すべく「あ！なるほど。その手があったか」と解決に導くヒントとなる書籍です。以下、内容を一部抜粋しました。

- ・会社売買はネットオークションと同じ
- ・いい会社を安く買う「超友好的買収」のすすめ
- ・承継者のいない経営者の本音に寄り添う
- ・親戚・常連・取引先——候補先は身近にある
- ・「素人感覚」で買うべき会社か目利きする
- ・「愛人がいる社長」の会社は買ってはいけない!?
- ・「倒産リスク」を徹底的に洗い出すになります！

起業することはそれなりにリスクを伴いますが、きちんと手順が書かれてあるしとても参考になります。買う側売る側の両方を実体験で知る著者ならではの目線が、シンプルかつ緻密具体的に書かれているので、ずっと読めるけど奥が深い！というのが実感です。ビジネスにおいて「人とお金のかかわり」は避けて通ることができませんので、起業するしないにかかわらず、世の中の仕組みを知りたいビジネスパーソンにもおすすめの書籍です。

（執筆 工藤 英二）

～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～

皆様は三田屋のハムを召し上がったことはありますか？
私は大好物です。株式会社三田屋本店様の接客研修を担当させていただきました。またしても大好物のお店が現場です！
ハムの販売だけでなくレストランも運営されており、今回は三田本店、神戸大丸店、心斎橋パルコ店、神戸三田プレミアムアウトレット店、りんくうアウトレット店の 5 店舗の社員研修でした。研修時間は休憩含め 9 時間！

お客様にお喜びいただけるサービスを提供するために皆様、誰 1 人寝ることなく、最後まで真剣に受講くださいました！店長さんも参加してくださって、「すぐに店舗スタッフへの指導に活かしたい」「とても為になった」と感想をいただきました。中でも、言葉遣いと並んで皆様に響いたのは…姿勢と歩き方！

姿勢は口より物を言います。立ち姿勢が相手に与える印象は大きく、だらしない姿勢は作らないようにしましょう。正しい姿勢は見た目が綺麗なだけでなく、身体への負担が少なく楽な姿勢です。お尻を締めて、お腹に力を入れて首を立てて立つ。重心を少し前にすることで、「何かお伺いいたしましょうか」と見えない吹き出しを作ります。ステーキを運ぶ皆様にはキビキビかっこよくホールを歩いていただきたいものです。

確かに、姿勢や歩き方って習った記憶ありませんね。

今まで自己流で立ち、歩いてきたフォームを見直す良い機会となったようで嬉しいです。

ウォーキングスクールの講師が丁寧に指導する姿勢と歩き方研修は、印象アップだけでなくコロナ禍において従業員の健康増進のためにもオススメです。ご興味おありの方は是非人材開発部にお問合せください。

写真は三田本店にある立派な能舞台です。

（人材開発部 竹澤 摩佑子）



<2月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>
[税務署]

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
＜前月に降に採用した労働者がいる場合＞
[公共職業安定所]

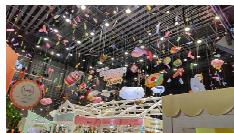
16日

- 所得税の確定申告受付開始
＜3月15日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出
[労働基準監督署]
 - 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]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第4期>
[郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

～ちょっとブレイク～



「2月はバレンタインデーの関係で多くのチョコが販売されるので、毎年とても楽しみな時期になっています。チョコレートには『ブドウ糖』が多く含まれ、脳のエネルギー補給として効果的な上、『カカオポリフェノール』が脳を活性化する効果があるといわれています。仕事の合間の休憩にはぴったりの食べ物ですが、食べ過ぎには気を付けたいですね。」

撮影者 谷口 貴恵

当事務所より一言

現代人が1日に触れる情報量は、江戸時代の一年分、平安時代の一生分」というネット記事を見かけました。真偽はともかくとして、そのニュースをどう捉えたらいいのか、まだ分からずにいます。なんとなく無理やりにも生きるスピードを落としたいくなりましたが、窓の外を束の間見るくらいが関の山でした。

コロナの日々がもう2年。1年前と2年前がすでにごっちゃになっているあいまいな自分の記憶を整理する間もなく、なんやかやとまた次の波がやってきます。未来は、情報の波の量とスピードはもっとでしょうし、溺れないようにするしかないでしょうね。

今月ものぞみプランニングレポートを手にお取りいただき、ありがとうございます。

b y 伴野 史明

