

Nozomi-Planningレポート

令和4年6月号 Vol.186



撮影地 富山県立山 「春の立山」
撮影者 澤田 啓一

●今月のTOPICS●

【社会保険情報】

・複雑化する育児休業中の社会保険料免除の仕組み

【人事労務管理情報】

・10月より新設される産後パパ育休

【労働安全衛生情報】

・定期健康診断結果報告書の作成・提出

【助成金情報】

・4月より変更となったキャリアアップ助成金

【その他情報】

・春・夏・冬のはなし Vol.138

・今月の書籍紹介

「嫌われた監督 落合博満は中日をどう変えたのか」

・人材開発部の講師コラム

・6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/>

複雑化する育児休業中の 社会保険料免除の仕組み

多くの会社では、育児休業期間中は給与を支給しない取扱いをしているかと思います。その際の所得補償として一定の要件を満たした従業員には、雇用保険から育児休業給付金が支給され、また、育児休業期間中の社会保険料の負担を軽減する目的で、社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）が免除されることになっています。

2022年10月に改正育児・介護休業法が施行され、育児休業制度が改正されることにあわせて、社会保険料免除の仕組みも変更になるため、その内容を確認しておきましょう。

1. 育児休業中の 社会保険料免除

現在の育児休業期間中の社会保険料は、月末が育児休業期間中である場合、その月にかかる社会保険料と、その月に支給される賞与の社会保険料が免除となります。免除の対象は、従業員負担分・会社負担分であり、免除のための手続きは必要ですが、免除されることに伴う不利益はありません。

2. 10月以降の月にかかる 社会保険料免除

10月1日以降、月にかかる社会保険料は、月末が育児休業期間中である月に加え、育児休業の開始日と終了予定日の翌日が同じ月にあり、その月中に14日以上の子育て休業を取得した月も免除されることとなります。

この14日のカウントについて、育児休業期間中に一時的・臨時的に就労した日を含めることはできますが、10月1日から始まる産後パパ育休の取得者については、その休業中に就業する

仕組みで就業した日数は、含めないことになっています。

3. 10月以降の賞与にかかる 社会保険料免除

9月30日までは賞与にかかる社会保険料の免除は1.のとおり、賞与が支給される月の月末が育児休業期間中であるか否かによって判断されます。これが10月1日以降は、1ヶ月超の子育て休業を取得した場合についてのみ、免除されることとなります。

この1ヶ月超のカウントについて、一時的・臨時的に就労した日も、さらには産後パパ育休の休業中に就業する仕組みで就業した日数も含めることができます。

月にかかる社会保険料の免除とはカウントの考え方が異なる点に注意が必要です。

なお、免除の対象となる賞与は、月末に育児休業を取得している月に支給される賞与となります。

社会保険料の負担は、育児休業を取得する従業員にとって、かなり大きなものとなります。育児休業・産後パパ育休期間中の負担すべき社会保険料の取扱いも個別周知事項になっていますので、妊娠・出産を申し出た従業員に、正確に説明できるようにしましょう。

10月より新設される産後パパ育休

2022年4月に改正育児・介護休業法の施行（第一段階）として、有期雇用労働者の取得要件の緩和や、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務化されました。そして、2022年10月には、より影響が大きい第二段階の改正が施行されることになっています。ここでは改正点のうち、注目されている出生時育児休業（産後パパ育休）に関する概要を確認しておきます。

1. 新たに創設される産後パパ育休

現状の育児休業は、原則として1歳未満の子どもを養育する従業員が取得できるものとなっています（以下、「通常の育児休業」という）。これに加え、10月1日より産後パパ育休が新たに創設されます。通常の育児休業とは別に創設されるものであり、より取得しやすい制度とすることで、男性の育児休業の取得促進を目的として創設が決まったものです。主な特徴は、以下のとおりです。

①対象期間・取得可能日数

子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得できる。

②申出期限

原則として休業開始の2週間前までに申し出ることによって取得できる。（雇用環境の整備などについて、法を上回る取組みを労使協定で定めた場合は、1ヶ月前までにすることができる。）

③取得回数

2回に分割して取得できる。ただし、分割し

て取得するときは、2回分まとめて申出する必要がある。

④休業中の就業

労使協定を締結し、事前に会社と従業員が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業できる日数・時間には上限あり）。

2. 廃止されるパパ休暇

現在でも配偶者の出産後8週間以内に取得できる育児休業として「パパ休暇」が設けられています。このパパ休暇とは、配偶者の出産後8週間以内に取得した育児休業は1回とカウントしないというものであり、原則1回となっている現在の通常の育児休業について、2回の取得も可能となる特例的な取扱いです。

10月以降、産後パパ育休が創設されることおよび通常の育児休業についても2回に分割して取得できるようになることに伴い、パパ休暇の制度は廃止されます。

2022年10月の改正点は、産後パパ育休のほかにも、育児休業の分割取得や、1歳以降の育児休業開始日の柔軟化などがあります。また、育児・介護休業法の改正にあわせて、社会保険や雇用保険の取扱いも改正されています。育児休業制度の複雑さが増し、また、就業規則（育児・介護休業規程等）の変更も必要になりますので、早めに改正点を押さえて対応していきましょう。

定期健康診断結果報告書の作成・提出

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

当社では定期健康診断を毎年6月に行っており、今年も終わったところです。当社は常時50人以上の従業員を雇用しているので、定期健康診断結果報告書（以下、「報告書」という）の作成をしようと思っていますが、これはいつまでに提出すればよいのですか？



社労士

提出期日については「遅滞なく」となっており、具体的な日数の定めはありません。



なるほど。今年までは全員一斉に受診させましたが、来年以降、1年を通じて順次健康診断を実施していくことを検討しています。このようにした場合、報告書は毎月提出する必要があるのでしょうか？



これも具体的な定めはなく、一定期間をまとめて報告することが可能です。例えば「1月～3月分」のように一定期間をまとめて書き、報告の何回目なのか、回数を記入するようになっています。



そうなのですね。また、今回から、会社が指定する健康診断実施機関ではなく、従業員が希望するところで受診してくるケースが出てきました。この場合、すべての実施機関を記入しなければならないのでしょうか？実施機関が多くて、報告書の枠に入りきらない場合はどのように記載すればよいのでしょうか？



すべての実施機関を記入する必要がありますが、枠に入らない場合は、別紙に記入して報告書に添付することで問題ありません。また、この報告書は厚生労働省のホームページ（労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス）でも作成できます。ただし、あくまで報告書の作成のみで、オンライン申請はできません。



なるほど。手書きをせずに作成ができるのですね。



入力したデータを保存しておくことができるため、次回の報告時に再利用することで、入力の手間が省けます。その他、労働者死傷病報告（休業4日以上）や心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書（ストレスチェック）などもホームページで作成できるようになっています。



一度、確認してみることにします。

ONE POINT

- ① 定期健康診断結果報告書の提出は常時50人以上の労働者を使用する事業場が対象で、遅滞なく提出する必要がある。
- ② 厚生労働省のホームページでは、定期健康診断結果報告書や労働者死傷病報告（休業4日以上）などを作成し、印刷ができるようになっている。

4月より変更となった キャリアアップ助成金

厚生労働省では、有期契約労働者を正社員に転換する際や有期契約労働者の処遇の見直しを行う際の支援として、「キャリアアップ助成金」を設けていますが、2022年4月より、対象者見直しなどの変更が行われました。以下では、同助成金の正社員化コースと短時間労働者労働時間延長コースの内容をとり上げます。

1. 正社員化コース

このコースは、有期契約労働者等を正社員に転換した場合等に、助成金が支給されるものです。支給額は以下のとおりです。

①有期契約労働者を正社員に転換した場合

1人当たり57万円[42万7,500円]

②無期契約労働者を正社員に転換した場合

1人当たり28万5,000円[21万3,750円]

①と②を合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数20人までです。

なお、派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合等には支給額の加算措置があります。

昨年度までは、有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成がありました。廃止されました。また、10月1日以降の正社員転換から、「正社員」と「非正規雇用労働者」の2つの定義が変わります。定義が変わることで、要件に該当しなくなる可能性があるため、事前に確認しましょう。

2. 短時間労働者 労働時間延長コース

このコースは、短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険の被保険者とした場合に助成金が支給されるものです。支給額は以下のとおりです。

①週所定労働時間を3時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

1人当たり22万5,000円[16万9,000円]

②労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに、基本給を昇給し、新たに社会保険に適用した場合

1時間以上2時間未満：

1人当たり5万5,000円[4万1,000円]

2時間以上3時間未満：

1人当たり11万円[8万3,000円]

①と②を合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人までです。

社会保険の適用拡大を進めるために、①について昨年度までは週所定労働時間が5時間以上の延長を必要としていましたが、3時間以上に要件が緩和されました。また、②については、2024年9月30日までの暫定措置です。

キャリアアップ助成金の申請にあたっては、労働者の処遇改善が図られていない場合など、助成金の趣旨・目的に沿った取組みと判断されない場合には、不支給となります。また、この助成金にはさまざまな要件が設けられており、厚生労働省のサイトにQ&Aが掲載されています。活用を検討される場合は事前に確認しましょう。

※[*]はいずれも中小企業以外の額です。 ※生産性の向上が認められる場合には支給額の加算があります。



Vol.138

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— 今も理解不明ブラックホール —

5月13日、産経新聞のトップ記事に「ブラックホール天の川で初撮影」続いて読売夕刊に「銀河系ブラックホール撮影」「世界8ヵ所の望遠鏡で観測」そしてドーナツ様の写真。これらの記事に私は目を奪われた。

かねてから「宇宙と星 謎の根源を遡る^{さかのぼ}一堀源一郎著1984」をはじめとして、天文に関する本を愛読していた私は、本欄49号(平成27年1月)で「また会おう6年後に」と題して「はやぶさ2」打ち上げ成功の陰に地元高校の科学部の実験が大いに寄与した話題を取りあげたことがあった。その内容とは、通常飛行機を急降下させて機内を無重力の状態にし、飛行士が機内遊泳する姿はテレビでもお馴染みのシーンだが、科学部の実験は、密封したダンボール箱を数メートルの高さから落下させ、その中を一瞬無重力にするという発想で科学優秀賞に輝き、それは国策でもあるロケット発射に携わる研究者にある種のヒントを与えているという報道であった。

さて今回のブラックホール撮影の話題に戻すと、天の川銀河の“いて座Aスター”は、地球から約2万7千光年離れ、質量は太陽の400万倍、その存在を指摘した研究者は2年前ノーベル物理学賞に輝いていたのだが、その撮影は出来ていなかった。それを国立天文台などが建設した南米チリのアルマ望遠鏡や、米欧、南極など6ヵ所、計8基の電波望遠鏡を連携させて、地球サイズの巨大な望遠鏡に匹敵する観測体制を構築した成果が実ったのである。参考までにその8基とは、南極の他にハワイ2、チリ2、アメリカ、メキシコ、スペインに設けられていた。

さてこの新聞記事に出てくるアルマ望遠鏡とは？私は収集保存している資料箱から物理系の記事を引っ張り出した。すると幸運なのか偶然なのかすぐに手にしたのは、平成30年1月7日の新聞で、1ページ全面の記事「宇宙を見透かす66の瞳—ALMA望遠鏡—」であった。その解説を見ると、

電波望遠鏡「ALMA」正式名称は、アタカマ大型ミリ波サブミリ波干渉計(Atacama Large Millimeter/submillimeter Array)。日米欧が別々に進めていた建設計画を統合、2013年に完成し現在22ヵ国と地域が観測に参加しているという。

望遠鏡は口径が大きい程遠くを細かく見ることができるのだが、このアルマはアンテナ間の距離が口径にあたり最大16.2km、そして66基設置されている為「300km先の1円玉、更には月に置かれたドーナツが見分けられる」だけの視力を持っているという。それらのアンテナで電波をとらえ、それをスーパーコンピュータで合成し解析を加えて一枚の画像にすると「今まで26時間かけていた天体観測が僅か45秒で済み、見えなかったものが見えるようになった」という。この新聞記事から4年経ち、期待通り実現したのが今回のブラックホール撮影の成果であった。

過去に何度もくり返し読んでいた先述の「宇宙と星…」の本の中で、ブラックホールだけは今なお理解できない私は、この機会に念の為もう一度読んでみた。100問を2ページづつ解説する形式で、多くは面白く興味の湧くテーマだが、中には解ったようで解らない問題もあり、例えば「宇宙の果ては…有限だが果てはない」そしてブラックホールの項では「太陽を小さな空間(例えば10キロメートル)につめ込むと中性子のかたまり(中性子星)になり、1立方センチ当たり約5億トン…」そして説明の締めは「ブラックホールは極端な質量集中によって、まわりの空間に生じた空間の“ひずみ”のバリアーといえ、その中心は時空の特異点と呼ばれ、原理的に“音信不通”内部はいわば別天地…」残念ながら今なお??の私であった。

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～

「嫌われた監督 落合博満は中日をどう変えたのか」

著者：鈴木 忠平

(発行：株式会社文藝春秋 1,450円＋税)

皆さんは、新しく出た本、今話題の本、興味のある本、ハウツー本などなど沢山ある本を読みこなせているのでしょうか。仕事もこなし、趣味に、スポーツに、家族サービスにと時間がないからとか、ついつい忙しいから・・・と、言い訳していませんか？

実は私もそのひとりなのですが、いつものように大手書店に立ち寄ると「嫌われた監督」が目にとまりました。

野球ファンである私としては、中日ドラゴンズを日本一に導いた異端の将の事を取り上げているこの書籍をつい購入してしまいました。

野球ファンとしての興味のみならず、選手として素晴らしい実績を残しなおかつ監督としてもなぜ素晴らしい実績を残すことが出来たのか…。プロ野球選手という個性豊かな特殊な集団をどのようにして結果を残すチームに変えたのか…。その人間模様はビジネスにおいても参考になる部分があると思いついて紹介させていただきます。

一見誤解を受けそうな、野球に関する落合のとったその時々々の態度や行動は、すべて合理性や計算に裏付けられたものであり、その根底には、「俺は好き嫌いでは選手を判断しない」という落合なりの選手への思いがあった。落合という異形(いぎょう)の指導者がドラゴンズの選手たちに(そして著者にも)植え付けたものは、何よりも個の確立であり、「球団のため、監督のため、そんなことのために野球をやるな。自分のために野球をやれ。勝敗の責任は俺が取る。お前らは自分の仕事の責任を取れ」という落合の言葉の中に見て取れ、なるほどと感じました。

企業経営において、経営者は孤独と言われます。

本書を読み進めながら、生きること・起こることのすべては「自分の責任」であり、常に「人は孤独な存在」であって、「自分で決める」ことなしに「生きられない」と考えているからではと思いました。自分の言動の後始末(責任と納得)は、自分しかつけられない・・・とも言えるのでしょうか。

本書は、野球にさほど興味のない方にもいろんな部分でご自身と重ね合わせながら是非読んで頂きたいと思います。
(執筆 河合 茂貴)

～人材開発部の講師コラム～

4月に新卒者を迎え、社内では日々実際の業務を通じ、実践的な知識やスキルが身につくように訓練をされておられると存じます。社内で行われる研修はOJT(On-the-Job Training)と言われる研修手法です。そして業務に必要な知識や考え方を体系的に習得する外部講師による研修や社外でのセミナーなどはOFF-JT(Off The Job Training)と言います。OJTとOFF-JTを組み合わせることでより高い効果が得られます。

OJTのメリットとデメリットは以下の通りです。

メリットは

- ・個別に行えるので個性や状況に応じた教育が可能
- ・業務に直接役立つ実践的な知識・スキルが身につくので即戦力を生み出しやすい
- ・研修のためのコストがかかりにくいという点があげられます。

デメリットは

- ・先輩社員の能力や時間によって教育の質や量にバラツキが出る
- ・業務が多忙になると育成の余裕がなくなり新人が放置される可能性がある
- ・現場でやりながら教えるため、教育が局所的、短期的になってしまい体系的に学ぶにくいなどです。

OJTを『空き時間があれば指導する』と考えているといつまでも人材が育ちません。

そして『人数はいるのに多忙で生産性が高まらない』ということになりかねません。

計画的に人材育成をすることで組織が活性し、生産性が高まります。

そこでOJTに役立つサイトをご紹介します。

厚生労働省から出ている『人材育成事例一覧』です。産業分類別に資本金や従業員数、具体的な取り組みや課題が記載されているので参考になります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03288.html

参考：厚生労働省 『人材育成事例一覧』

OJTは新人の教育のためだけでなく、先輩従業員が指導することで、成長に繋がるという相乗効果が表れてきます。研修担当者だけに任せるのではなく、計画を立てて組織全体で『共育』することが重要です。
(人材開発部 柿原 まゆみ)



<6月の税務と労務の手続 [提出・納付先]>

1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]
- 労働保険の年度更新手続の開始
＜7月10日まで＞ [労働基準監督署]

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
＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
[公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付
＜第1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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

～ちょっとブレイク～



撮影者コメント

「久しぶりの外出制限の無いG.Wに立山アルペンルートに出かけました。運が良ければ野生の雷鳥にも会えるそうですが、残念ながら会えなかったのが雪の壁をバックにぬいぐるみを撮影しました。」

撮影者 澤田 啓一

当事務所より一言

5月の連休が明けたころになると、心身の不調を訴える従業員が出てくる場合があります。昔から「5月病」とも言われ、テレワークの普及により、在宅から出社となった従業員にも同様の兆候が見られる場面もあるでしょう。従業員のメンタルヘルス不調や不調の連鎖・離職率低下を防ぐため、企業はメンタルヘルス対策を行うことが重要となります。

メンタルヘルスの基礎として、セルフケアとラインケアというものがあります。

セルフケアとは、従業員自らストレスに気づき、適切な知識と方法で自らケアすることです。企業は、メンタルヘルス研修や従業員が利用できる相談窓口設置を行うと良いでしょう。

ラインケアとは、管理職が日常的に部下の健康をケアすることです。日ごろからコミュニケーションを取ることで、部下の異常に気づきやすく、部下から相談しやすい関係性を保つことが出来ます。企業としては、管理職に対し、メンタル不調の早期発見に繋がる知識、対処方法、部下への対応等の研修を行うと良いでしょう。

弊社では、従業員向け、管理職向けのメンタルヘルス研修も行っております。質の高い研修を同僚と受けることも、コミュニケーション活発化の手段となるため、お勧めします。厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」では、5分研修動画として、「日頃からの部下への声かけ」「テレワーク下におけるセルフケア（ラインによるケア）」など見る事が出来、電話相談窓口の案内も紹介されています。

一日の3分の1の時間を占める就業時間が辛くなると、それ以外の時間や、周囲の人々にも影響を与えることがあります。いきいきと人生を楽しむためにも、自分自身、企業、上司が連携をとり、好循環となると素敵ですよ。

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 水野 愛

