

Nozomi-Planningレポート

令和4年11月号 Vol.191



撮影地 京都府京都市 「醍醐寺の秋」
撮影者 高見 梨恵

●今月のTOPICS●

【労務管理情報】

- ・法令を上回る制度の導入も多くある介護休業制度
- ・解雇を実施する際の留意点
- ・傷病手当金受給等の社会保険分野で活用される公的受取口座

【社会保険情報】

- ・10月から変更となった育児休業中の保険料免除の仕組み

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.143
- ・今月の書籍紹介
「自衛隊の間組織 秘密情報部隊『別班』の正体」
- ・11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/>

法令を上回る制度の導入も多くある 介護休業制度

介護離職を防ぐために、国は仕事と介護の両立にあたっての支援策を講じています。今回は、厚生労働省の委託事業「令和3年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(以下、「報告書」という)から、介護休業の利用状況をみておきましょう。

1. 介護をする従業員の有無

正規労働者(正社員)のうち、介護をしている従業員の有無をみると、全体で「いる」が35.2%、「いない」が37.6%、「わからない」が27.0%となっており、3社に1社の割合で介護をしている正社員がいるという状況になっています。

2. 介護休業の取得可能期間

育児・介護休業法における介護休業の取得可能期間は、対象となる家族(対象家族)1人につき通算して93日までとなっています。報告書から介護休業の運用実態をみると、全体では、法令の「通算して93日まで」が85.2%でもっとも割合が高いものの、労働者1,001人以上規模では、「1年」が33.0%となっ

ており、法令を上回るより手厚い制度を設けている企業が一定数あることが分かります(下表参照)。

3. 対象家族の範囲

育児・介護休業法では対象家族の範囲が決まっていますが、その範囲を超えた家族を介護休業の対象家族としている企業もあります。全体では「配偶者の祖父母」が7.7%、「配偶者の兄弟・姉妹」が3.4%、「従業員のおじ・おば」が1.4%などとなっています。

育児・介護休業規程で、「その他会社が認める者」と規定することが多くありますが、この「会社が認める者」の中には、状況に応じて配偶者の祖父母や配偶者の兄弟・姉妹等を含めて判断していることになるでしょう。

表 対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数(正規労働者) 単位:%

	通算して 93日まで (法定どおり)	93日を超え 6ヶ月未満	6ヶ月	6ヶ月を超え 1年未満	1年	1年を超える 期間	期間の制限 はなく、必要 日数取得 できる	その他	無回答
全体	85.2	1.2	2.0	0.3	7.6	1.1	0.9	1.4	0.2
51人~ 100人	89.0	1.0	0.5	0.0	5.2	0.5	1.4	1.9	0.5
101人~ 300人	87.4	1.6	2.0	0.0	6.1	1.2	0.4	1.2	0.0
301人~ 1,000人	75.0	0.9	5.6	2.3	13.9	1.9	0.5	0.0	0.0
1,001人 以上	45.8	2.2	11.7	1.1	33.0	5.0	1.1	0.0	0.0

介護休業は育児休業制度と比較して、従業員への制度の内容浸透が十分でない可能性があります。従業員が家族の介護の問題を1人で抱え込まないように、厚生労働省のホームページにある両立支援ガイドなどのツールを活用しながら、従業員に情報提供をしていきましょう。

解雇を実施する際の留意点

雇用契約の終了には、定年や自己都合退職の他、解雇や雇止めがあります。この中でも、解雇を行う際には様々な注意点があり、トラブルとにならないようにする必要があります。以下では、そのポイントをとり上げます。

1. 普通解雇

解雇とは、使用者(会社)からの申出による一方的な雇用契約の終了のことをいいます。使用者がいつでも自由に行えるというのではなく、解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、雇用契約を終了させることはできません。

また、一定の場合については法律で解雇が禁止されています。主なものは以下のとおりです。

[労働基準法]

- ・業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇
- ・産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇
- ・労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇

[男女雇用機会均等法]

- ・女性(男性)であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇

[育児・介護休業法]

- ・育児・介護休業等の申出等をしたこと、育児・介護休業等を取得したことを理由とする解雇

解雇をするときは、合理的な理由があったとしても、少なくともその30日前に解雇の予告をする、予告を行わない場合には、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払う必要があります。

なお、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)において、契約期間の途中で労働者を解雇することは、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

2. 整理解雇

解雇の一種に整理解雇があります。これは、使用者が不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う解雇をいいます。以下の事項に照らして整理解雇が有効か厳しく判断されます。

①人員削減の必要性

人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいているか

②解雇回避の努力

配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のための努力をしているか

③人選の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であるか

④解雇手続の妥当性

労働者等に対して、解雇の必要性とその時期、規模、方法について納得を得るために説明を行っているか

雇用契約の終了の1つで解雇と似ているものとして「退職勧奨」がありますが、これは使用者が労働者に対して退職を勧めることをいいます。労働者が自由意思によりその勧奨に応じる場合は問題となりませんが、使用者が労働者の自由な意思による決定を妨げる勧奨は、違法な権利侵害に当たると判断される場合があります。

10月から変更となった育児休業中の社会保険料免除の仕組み

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

10月に産後パパ育休（出生時育児休業）の制度が始まったこともあり、当社でも男性従業員から育児休業の申出がありました。



社労士

そうですね。どれくらいの期間取得する予定ですか？



はい、2022年12月21日から2023年1月20日までの1ヶ月間です。当社では年末年始の休暇が長いこともあり、その休暇をはさんで取ることで人員が抜けることの影響を最小限にとどめようとしてくれたようです。この場合、社会保険料について12月分の月額保険料と冬季賞与にかかる賞与保険料の徴収が免除になるのですよね？



月末である12月31日が育児休業中であるため、月額保険料は免除となりますが、賞与保険料は育児休業期間が1ヶ月ちょうどであるため、免除になりません。賞与保険料は1ヶ月を超える育児休業を取得したときに、月末が育児休業中である月に支給された賞与が免除の対象になります。



賞与の保険料免除の場合には、育児休業が「1ヶ月を超える」という要件もあるのですね。1ヶ月は暦日で考えるとのことだったかと思imasので、12月21日から1月21日まで取得すれば、1ヶ月超となりますね。



はい、その通りです。その中に会社の休日が含まれているときは、その休日も育児休業としてカウントします。



今回は日数が28日を超えるので、子どもが1歳になるまでの育児休業を取得することになりますが、産後パパ育休から引き続き、子どもが1歳になるまでの育児休業を取得することもできるかと思imas。このようなときの社会保険料の免除はどのように考えますか？



育児休業の取得としてはそれぞれ「産後パパ育休」、「育児休業」ですが、社会保険料の免除を考える際には、まとめて1つの育児休業とみなすことになっています。したがって、2つ休業を合算して「産後パパ育休の開始日」が育児休業の開始日、「子どもが1歳になるまでの育児休業の終了日」が育児休業の終了日となります。なお、2つの育児休業の間に、休日や年次有給休暇等の労務に服さない日のみをはさんでいる場合は、その労務に服さない日（期間）も含めて1つの育児休業としてみなします。



なるほど、社会保険料の免除ではそのように考えるのですね。取扱いに注意します。

ONE POINT

- ①賞与にかかる社会保険料は暦日で1ヶ月を超える育児休業を取得した場合に免除となる。
- ②連続して複数回の育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した場合、社会保険料の免除では1つの育児休業とみなす。

傷病手当金受給等の社会保険分野で活用される公金受取口座

2022年8月末時点で、マイナンバーカードの人口に対する交付率が47.4%になりました。政府の目標である2022年度末にほぼ全国民に行き渡らせるという目標数値にはまだまだ遠い状況があるものの、マイナンバーカードの新規取得等でマイナポイントを付与する仕組みも導入されており、交付率が上昇している状況にあります。そこで、政府がマイナンバーカードの導入を進める目的の1つである公金受取口座の活用について確認します。

1. 公金受取口座

マイナポイント第2弾では、マイナンバーカードの登録の他、健康保険証としての利用申込み及び公金受取口座の登録で各々7,500円分のポイントが付与されています。

公金受取口座の登録とは、給付金等を受け取るための預金口座や貯金口座を「公金受取口座」として、国民1人につき1口座あらかじめデジタル庁に登録するものです。登録することにより、年金や児童手当等の国からの給付金の受取口座として指定することが可能になり、給付金の申請の際に、口座情報の記入や通帳の写し等の提出を省略でき、結果として書類の確認の手間が省けることから、緊急時の給付金等が迅速に給付されることとなります。

公金受取口座はあくまでも給付金の受取のための口座であり、国が預貯金残高を把握したり、税金を引き落としたりすることに用いられるものではありません。

2. 社会保険分野での活用

公金には様々ありますが、例えば健康保険の傷病手当金や出産手当金、雇用保険の基本手当や育児休業給付金等（以下、まとめて「手当金等」という）、会社が携わる社会保険分野も多くあり、2022年10月以降、手当金等の申請時に、従業員が公金受取口座を利用することの意思を示す欄が順次、設けられます。

公金受取口座の指定は、あくまでも手当金等の振込口座として指定できるというものであり、公金受取口座を登録していなくても、従来通り、振込を希望する口座を従業員が指定し受け取れることになっています。

なお、公金受取口座の利用意思を示す欄については、手当金等の様式ごとで異なっており、雇用保険においては、別途「払渡金融機関指定届」にて届出することになっています。手当金等の請求時には各々の様式や記載方法を確認するようにしましょう。

公金受取口座を登録し、活用することにより、記入や確認の手間が削減でき、また、記載もれや記載誤りも減ることになり、迅速な対応が期待されます。10月以降に手当金等を申請する従業員を中心に、公金受取口座やその利便性を伝えて活用を進めてもよいでしょう。



Vol.143

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



ホントですか？

— 超高齢者 9割が認知症に —

“来春にはぜひ開催しましょう”と地元公民館で委員会が開かれた。恒例の健康講座がコロナの影響で3期連続して中止となっていた。過去のテーマは“身近な薬用植物”“サルコペニアとリフレイル”に続いて、死の四重奏のひとつで今や国民病ともいわれる“糖尿病”等であった。さて今回は一委員の口々に出てきたのは“認知症”であった。

思えば私の母が40年前の昭和58年、何の病気も患うことなく老衰で亡くなったのだが、当時私は母を“ボケ（老人）”になったと思っていた。少し前にわが国では“呆け老人をかかえる家族の会”が正式に発足していたのだ。その後ボケとは余りにも人権無視だと“痴呆（症）”に変えられたが（昭和61年）、これも辞書を引くと“脳の障害によって精神作用が減退した状態、おろかな人、バカ”等と侮蔑的な意味で、人道上も看過できないと、平成16年に“認知症”と改称された。

その診断には、研究の第1人者である精神科医の長谷川和夫氏が考案した“長谷川式簡易知能評価スケール”が広く使用されるようになった。老人福祉法が制定され、デイサービス等の施設が全国自治体にくまなく設置されてきたのも、それを提唱し推進に貢献された長谷川氏等に依る所であった。

平成29年、その長谷川氏が認知症になったことを自ら公表。すると“認知症の第1人者が認知症に一葛藤と希望1年間の密着記録”が大きく報じられた。

その内容の一部を私は本欄110号（令和2年2月）“認知症に想う”で紹介したが、その中で今も鮮明に憶えているのは—長谷川氏がデイサービスに行かれた時、“早く自分の仕事部屋に戻りたい”と言われ、娘さんが“自分で提唱し作られた施設にどうして行かないの？”と尋ねると、“面白くない、淋しい…”という言葉が返ってきたという—この言葉、想像する情景は今も私の心に宿題のように残っている。

令和3年11月、長谷川氏は92歳で亡くなられた。すると“解説—認知症と共生訴えた生涯—”と新聞は大きく報道した。その中である研究者が“長谷川氏の公表は次の2点で意義がある”と語っている。◎認知症の専門家でも認知症になることは避けられず、誰もがなり得ることを堂々と示したこと。◎専門医でもなってみなければ解らない未知の部分があることを伝えたこと—

この談話には私は少々違和感を覚えたものだ。認知症だからその公表に意義を感じるのだろうか。がん専門医などでは公表例は数多。また長谷川氏は生前に“当事者になって分かったこと”として“認知症になったからといって突然人が変わるわけではない。良くなったり悪くなったり…ひとたび認知症になったらもう終りだと思わないで欲しい…”と述べておられる。それは確かに未知の部分の一端ではあるが、恐らく軽度認知症（MCI）か、まだ認知症の初期の段階だったのだろう。

子供の顔も見分けられなくなった認知症の人が、元の姿に戻って自分の過去を語ることは現在では不可能なのだから。

長谷川氏死去を報ずる新聞には、同時に“高齢者の医療見直しの時”として、ある病院長の談話を掲載している。“高齢化や長寿化で認知症が急増する中、80歳、90歳の超高齢者に認知症の薬を多く出す風潮に疑問を感じる”というのだ。

ノーベル賞に輝いたがんのオプジーボが脚光を浴びた6年前、“この一剤が国を滅ぼす”として“高額治療の引き際、やめ時の哲学”が連載されたのと同じような風潮を感じる昨今である。

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～
「自衛隊の闇組織 秘密情報部隊『別班』の正体」

著者：石井 暁
(発行：講談社現代新書 800円+税)

自衛隊の最高指揮官は防衛大臣でもなく、統合幕僚長でもなく、内閣総理大臣です。日本は強大な軍事力を保持する自衛隊が、間違った動きをしないよう文民統制(シビリアンコントロール=制服組を背広組が制御するシステム)が一見、効いているように見えます。文民統制が不完全であると2.26事件のように陸軍将校がクーデターを起こし首相官邸を襲撃するという国に騒乱を招く事態が起りかねません。(1936年)

ところが、令和となった現代にも、自衛隊の中には非公然の秘密情報部隊「別班」があり、首相にも防衛相にも知らせず、海外にてスパイ活動をし、日本に国難を招く事態を未然に防ぐ活動をしているというのです。この別班は帝国陸軍の負の遺産を受け継ぐ組織で、著者は別班OBと接触し、そのタブーを本にしました。

日本政府はこれまで別班の存在について「過去も現在も存在しない」と否定し続けています。しかしこの本にある関係者やOBの証言によると、にわかにその存在が明らかになってきました。

度重なる地震や洪水・津波などの自然災害派遣での献身的な活動で、自衛隊の好感度は世論調査で91.7%を占めるほどになりました。しかし災害派遣は自衛隊の一面に過ぎず、その本質はあくまで軍事(敵国から日本を守る=戦争)にあることは間違いのない事実です。別班のスパイ活動により、今の我々の平和が守られているのかも知れません。

別班は、ロシアや中国・北朝鮮の情報を得るため、中国や欧州にダミーの民間会社を設立し班員を民間人として派遣し、海外での非合法的な情報収集活動を日々、行っているのです。

文民統制とは無縁な存在といえる別班員は、自衛隊のエリートで全員が陸自小平学校の心理戦防護過程の修了者です。また、①家族にも話すな ②公的な場にはいくな ③年賀状は出すな ④同窓会にはいくな ⑤表札は出すな ⑥通勤ルートは毎日変えろ などのルールがあるそうで、活動資金も潤沢で予算もなく、一切の支出に決裁も領収証も不要だそうです。

こういった組織の暗躍のもと、我々は平和に過ごせていると思うと、複雑な心境です。

(執筆 紺田 浩)

<11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]

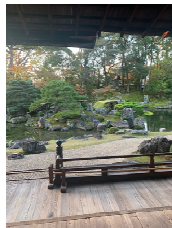
15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書
(10月31日の現況)の提出 [税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<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

「醍醐寺にはみ仏様に捧げるお花を生けるため『醍醐未生流』という生け花が伝わっています。私が通っていた大学は醍醐寺と提携していて、醍醐寺から派遣された先生から生け花を習っていました。

未生流は、天・地・人を型として、すべての生き物は天地の恵みのおかげで、万物の中に人間は存在するという考え方に加え、陰陽五行説を取り入れた宇宙観を表現しています。

お花の先輩たちは大学を卒業しても他府県から研鑽を積むために通われて、普段は優しいのにお花を生けるときは凛々しくてとてもすてきでした。先生はとても気さくでお菓子を作ってくださいだったり、私の自由な表現をほめて伸ばしてくださいと、楽しい時間でした。醍醐寺を訪れるたび、学生時代を思い出します。」

撮影者 高見 梨恵

当事務所より一言

早いもので、今年も残すところあと2ヶ月ほどとなりました。最近は時の流れが早すぎて、ついていけないのは私だけでしょうか。

労働関係の法律も日々刻々と変化してまいります。今年10月から改正される法律も多く、労務関係に携わる方々にとっては頭の痛い時期かと思われます。

今回の法改正の代表例は次の通りです。10月の賃金締切分の給与から、雇用保険率の本人負担分が一般の企業で1000分の3から1000分の5に引き上げとなります。保険料控除の額の計算には注意が必要です。そして、今年もまた10月から「最低賃金」が引上げられます。今年是全国平均で31円(時給換算)も引き上げとなり、来年以降もこの引き上げは続くものと思われるため、賃金制度そのものの見直しが必要となる企業も多いのではないのでしょうか。このほか、育児休業の関係では、男性の子育て参加の促進や、女性の社会復帰の促進等を主たる目的として、男性の育児休業の分割取得が可能になるなど、法改正のジャンルは多岐にわたります。

経営者の皆様にとっては、このような法改正に常に対応し続けなければならないことはもとより、それに伴う経営上のリスク(人件費の増大など)が生じるケースもあるため、様々な対策が必要となります。

企業にとって厳しい時代に突入してきた今だからこそ、私たちはお客様に寄り添い、少しでもお役に立てるよう、スタッフ一同日々奔走してまいります。

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。

by 福井 啓人

