

Nozomi-Planningレポート

令和3年12月号 Vol.180



撮影地 大阪府大阪市本町 「クリスマスツリー」
撮影者 安藤 彰彦

●今月のTOPICS●

【労務管理情報】

- ・2022年4月より中小企業で義務化となるパワハラ防止措置

【雇用保険情報】

- ・65歳以上複数就業者の雇用保険マルチジョブホルダー制度

【社会保険情報】

- ・3歳未満の子どもを養育するときの年金の特例と添付書類の省略

【その他情報】

- ・12月以降の雇用調整助成金の特例措置
- ・春・夏・冬のはなし Vol.132
- ・今月の書籍紹介
「なるほど！孫子の兵法がイチから分かる本
～ビジネスや問題解決にそのまま使える！～」
- ・12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/>

2022年4月より中小企業で義務化となるパワハラ防止措置

職場におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）の防止措置が2022年4月より、中小企業についても義務化されます。そこで、厚生労働省が職場におけるパワハラの実態を調査した結果と、実施すべき防止措置の内容をとり上げます。

1. パワハラの実態調査の内容

2020年10月に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した労働者は31.4%でした。また、受けたパワハラの内容としては、以下のとおりです。

- ・ 精神的な攻撃 49.4%
- ・ 過大な要求 33.3%
- ・ 個の侵害 24.0%
- ・ 過小な要求 21.2%
- ・ 人間関係からの切り離し 20.5%
- ・ 身体的な攻撃 5.8%
- ・ その他 3.9%

男女別でみてみると、「過大な要求」の割合は男性の方が女性より高く、「人間関係からの切り離し」や「個の侵害」の割合は女性の方が男性より高くなっています。

2. 実施が義務付けられる防止措置

今回の法改正により、企業がパワハラを防止するために講ずべき措置として次の4つが義務付けられています。

今回の法改正で、従業員の責務として、ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の従業員（取引先等の他社の従業員や、求職者も含む）に対する言動に注意を払うことや、会社が講じる雇用管理上の措置に協力することが法律上明確化されました。今後、パワハラ防止研修を行うこと等により、パワハラ予防に向けた取組みが求められます。

① 事業主の方針の明確化とその周知・啓発

パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、パワハラの行為者には懲戒処分等の対象になることを就業規則等に定め、従業員に周知する。

② 相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口を定め、従業員に周知し、相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする。

③ パワハラへの事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に把握するとともに、事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を適正に行う。また、再発防止に向けた措置を講ずる。

④ 併せて講ずべき措置

プライバシーを保護し、不利益な取扱いがされないこと等を定め、従業員に周知する。

これらの防止措置は中小企業でもすでに努力義務になっていますが、2022年4月からは措置義務となります。措置を講じていないものがあれば早めに準備を進めましょう。

65歳以上複数就業者の雇用保険 マルチジョブホルダー制度

雇用保険では、主たる事業所で1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上、かつ31日以上の雇用見込み等の適用要件を満たした場合に被保険者となります。兼業・副業が普及する中、複数の事業所で働く労働者が増加している状況に対応するため、2022年1月から「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設され、まずは65歳以上の労働者に対し適用されることになりました。

1. マルチジョブホルダー制度

雇用保険マルチジョブホルダー制度は、1つの事業所では雇用保険の適用要件を満たさないものの、2つの事業所での勤務を合計して次の要件をすべて満たす場合に、特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度です。

■適用要件

- 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

なお、申出の日に被保険者資格を取得し、要件を満たさなくなった日に資格を喪失します。さらに、いったん被保険者となった後は、任意脱退はできません。

2. 取得手続き等の流れ

通常の雇用保険資格の取得・喪失手続きは、事業主が行いますが、マルチジョブホルダー制度は、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する労働者本人が手続きを行います。

事業主は、労働者本人から手続きに必要な雇用の事実や所定労働時間等の証明を求められたときに、その証明を行います。この証明に基づき、労働者本人が適用を受ける2つの事業所の必要書類を揃えてハローワークに申し出ます。

ハローワークでは申出の内容を確認し、取得手続きを行ったうえで、労働者本人および適用となった2つ事業所に通知します。事業主はこの通知に基づき、給与から雇用保険料の控除をし、年度更新において雇用保険料を納付します。

ちなみに、マルチ高年齢被保険者が失業した場合で一定の要件を満たしたときは、被保険者であった期間に応じ、基本手当日額の30日分または50日分の一時金として高年齢求職者給付金を受給することができます。

マルチ高年齢被保険者は労働者の希望に基づき適用するためのものであり、また、現状では65歳以上の労働者に限られているため、被保険者となる対象者は限定的であると思われます。しかし、適用要件を満たした従業員が手続きを行うことで、ハローワークから会社に対して資格取得の通知が来るため、制度の概要は押さえておきましょう。

3歳未満の子どもを養育するときの年金の特例と添付書類の省略

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

先日、男性の従業員が、育児参加として、子育てに携わる時間を確保するため、仕事の時間を制限すると、収入面で心配になると言っていました。公的な支援として何かあるのでしょうか。



社労士

生産性を上げることにより、勤務時間が短くなっても給与の絶対額が下がらないようにするということが理想ですが、なかなか難しいですね。公的な支援としては、出産手当金や育児休業給付金といった給付が中心になりますが、産前産後休業期間中や、育児休業期間中には社会保険料の免除、育児（養育）期間中の将来の年金額に関する特例が設けられています。



将来の年金額の特例もあるのですね。



将来受給する厚生年金は、被保険者であったときの標準報酬月額を基にして受給額が決まります。そのため、一般的には給与額が下がると年金の受給額も下がります。養育期間（子どもが3歳になるまでの期間）で標準報酬月額が下がったときであっても、将来の年金額の計算では下がらないようにするものが「養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置」です。様式の名称から「養育特例」と呼ばれています。



どのような制度ですか。



厚生年金保険料は実際の給与額に基づく標準報酬月額から計算する一方で、将来の年金は養育前の標準報酬月額で計算するというものです。養育特例の申出には、養育する子どもが、従業員の3歳未満の子どもであることの証明となる「戸籍謄本（抄）本、または戸籍記載事項証明書（以下、「戸籍謄本等」という）」と、養育の前提である同居していることを確認する証明として「住民票の写し」の2つの原本が必要になります。ただし、10月から従業員の個人番号（マイナンバー）と子どものマイナンバーの両方を様式に記載することで、住民票の写しの原本は添付不要となりました。



そうでしたか。でも、なぜ戸籍謄本等は添付を続ける必要があるのですか。



住民票の情報はマイナンバーに紐づけられていますが、戸籍の情報は今のところ紐づけられていないので、マイナンバーを記載しても確認できないということなのでしょう。今後、紐づけられる可能性もあるので、情報を確認していくことになりそうです。



ありがとうございます。従業員に周知するとともに、今後の情報をしっかり確認するようにします。

ONE POINT

- ① 3歳未満の子どもを養育する従業員は、申出をすることで養育期間前の標準報酬月額で計算した年金を受給できる特例が設けられている(養育特例)。
- ② 養育特例の申出に従業員とその子どものマイナンバーを記載することで、住民票の写しの原本の添付が不要となった。

12月以降の雇用調整助成金の特例措置

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大により、雇用調整助成金に特例措置が設けられ、これまで特例措置の延長が繰り返し行われてきました。この特例措置が2022年3月まで延長され、11月30日までとなっている現在の助成内容も12月末まで継続される予定であることが公表されました。

1. 延長される助成内容

特例措置として設けられている内容のうち、11月30日までの助成率と上限額は下表のとおりです。

表 11月30日までの助成率と上限額

		助成率（上段） 上限額（下段）
中小企業	原則的な措置 【全国】	4/5 (9/10) 13,500円
	地域特例	4/5 (10/10) 15,000円
	業況特例	4/5 (10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置 【全国】	2/3 (3/4) 13,500円
	地域特例	4/5 (10/10) 15,000円
	業況特例	4/5 (10/10) 15,000円

※（）内は、解雇等を行わない場合の助成率

助成内容は、①全国の原則的な措置、②地域特例（緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域で、知事による基本的対処方針に沿った要請を受けて、一定の営業時間の短縮等に協力する飲食店等の事業所）の措置、③業況特例（生産指標が最近3ヶ月の月平均で前年または前々年同期比30%以上減少の全国の事業所）の措置、の3つに分かれています。

2021年12月31日までは、この助成率と上限額等の特例措置が延長される予定です。

2. 2022年1月以降の助成内容

2022年1月以降も特例措置が継続となる予定ですが、その内容は、「経済財政運営と改革の基本方針2021（2021年6月18日閣議決定）」に沿って、具体的な内容が検討された上で、11月中に発表される予定です。現段階では12月以降の内容も含め、政府方針が表明されたものであり、厚生労働省令の改正等が行われることで正式に決定されます。

3. 歩合給がある場合の助成額の算定

9月1日以降の休業から、給与に歩合給制が含まれている従業員を休業等させた場合の助成額の算定方法が変更となりました。これは、助成額が実際に支払われた休業手当額に応じた額になるように行われた変更です。また、休業手当額は月ごとに変動する可能性があることから、このような変動をできるだけ助成額に反映するため、休業手当等の支払率が6ヶ月経過ごとに見直しされます。

歩合給制がある企業は多くないと思われますが、雇用調整助成金の制度はこのように変更になることがあるため、申請にあたっては最新情報や最新の申請様式を確認しましょう。

雇用調整助成金は、新型コロナ禍における雇用維持のため大幅な要件緩和、迅速な支給が行われてきた一方で、最近では不正受給の指摘による助成金の返還等にかかるメディア報道も増えてきています。特例措置の延長の予定が発表されていますが、助成金の支給要件に沿った適正な申請が欠かせません。

※この情報は2021年11月10日現在の情報に基づき作成しています。



Vol.132 八崎さんの
春・夏・冬のはなし



— エイズは果たして終息するか？ —

12月1日は、感染拡大を防ぐ啓発の為に国連が定めた“世界エイズデー”の日である。

1981年、正体不明の疾病により健康な若者が次々と死亡し、調査の結果これらの患者は通常の免疫能力を突如として失っていることが解かり、現代医学ではその病名も無い為、Acquired 後天性、Immune 免疫、Deficiency 不全、Syndrome 症候群、の頭文字をとって、AIDS と名づけられ、中国ではこれを“愛死病”と表記した。今は亡き瀬戸内寂聴さんが早速書いていた新聞の連載小説が“愛死”であったのを今も憶えている。

その後病原体発見競争が特に米仏間で行われたが、1983年、フランスのパスツール研究所でウイルスが発見され、WHOによってHIV（ヒト免疫不全ウイルス）と名づけられた。

エイズはHIVによって直接惹き起こされる病気ではなく、文字通りヒトの免疫機構を破壊して抵抗力を無くす為に、さまざまな微生物に感染することによって起こる病気である。即ち日頃はじっと耐えている日和見菌が一斉に跳梁する舞台ができあがるのだ。

厚生省が感染症診療の手引きとして示している診断基準は、最も多くみられるカリニ肺炎（約70%の人に現れる）を始め、脳症（記憶力、知能低下、健忘症、痴呆など）、一般に言うスリム症（1年で10キロ以上痩せ、呼吸困難、やがて死）、カンジダ、ヘルペス…等々23症状を数える。そして感染して早い人で数か月、5、6年では半数以上の人エイズを発症し、中にはタバコ喫煙者は2倍も速く発症するという報告もある。

さてウイルスが発見されて10年程経った頃から数種類の薬剤による多剤併用療法が行われるようになり、多くの方はエイズ発症を食い止めることが可能となった。その為にエイズは“死なない病”といわれるようになり、人々の関心も薄れ、学会などでの報道も激減した。しかし感染者の体内にはウイルスはそのまま残っており、血液、体液などの接触で感染することによりは変わらない。現在世界の感染者は約4千万人、年々増加し、亡くなった人も含めると累積8千万人を超えるといわれている。わが国では毎年1500人程の人が新しく感染し、累積では3万5千人、薬の服用を止めるとエイズ発症となる為、終生飲み続ける必要がある。

感染は、出産に伴う母子感染などを除いてほとんどが性交渉によって起こるもの。その為か昔と変わらない“差別”が続いている。

心情的なもの以外に、長年の薬剤の服用の副作用として腎機能を患って透析が必要となった時、“対応に不安が残るので受け入れられない”という施設もあるのだ。

新型コロナでの感染者数は、市町村別に新聞に掲載されているが、私が保健所に行ってHIV感染者数を尋ねた時には“プライバシーのことで答えられません”と。そこに私はエイズにまつわる一種の暗さと差別を感じている。エイズの検査は、無料、無記名で行われているが、1ヶ月に約1万3千件あった検査件数は、最近では4分の1に激減しているという。新型コロナの影響で一部保健所が検査を中止したり、不要不急のかけ声で受診を控える人が増えたのではないかとされている。もし例年の新感染者1,500人が、500人程に激減しているとするれば、1,000人は感染していることを知らないままに？—

最後に、エイズにまつわる宣言、広報の今昔—「HIVが発見されて9年（注1992年頃）こんな短期間に世界中の研究者がよってたかって解明したウイルスはいまだかつて無い。治療薬完成も射程内だ…」それから数年後、「今世紀中のワクチン開発は不可能」—研究者の声。

そして今、国連は、「2030 SDGs」より以前に「エイズ 2030 終結」を掲げているのだが？

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～
「なるほど！孫子の兵法がイチから分かる本」
～ビジネスや問題解決にそのまま使える！～
(著者 現代ビジネス兵法研究会 紀ノ右京
出版社 すばる舎 1,400 円＋税)

「孫子の兵法」という言葉を一度も耳にしたことがないという方は、おそらくいらっしゃるのではないのでしょうか？しかし、内容を熟知しているという方もそれほど多くない気が致します。そこで今回は、孫子の兵法を分かりやすく解説した書籍をご紹介します。

「孫子」が著されたのは今から 2,500 年程前、あまたの国家がひしめき合い、戦争が絶えなかった中国の春秋時代です。その中に呉という国があり、そこに「孫武」という一人の将軍がいました。その孫武が著した兵法書が「孫子」です。孔子や孟子のように、孫子が著者だと思っている方も少なくないのではないのでしょうか？（実は私もそうだったのですが…）

兵法書である孫子ですが、その理論はビジネスなどの戦略においても通用するとされ、松下幸之助氏は孫子を暗桶し、ビル・ゲイツ氏は座右の書としていたそうです。他にも多くの著名な経営者が孫子を愛読しています。何故でしょうか？孫子の文字数はわずか 6,000 字前後、400 字詰め原稿用紙で 20 枚にも満たないという少なさです。その短い文字数の中に勝利を得るためのエッセンス、成功を収めるためのエッセンスが凝縮されているからです。

孫子自体は十三篇からなる兵法書ですが、本書はそれらを順番に紹介している訳ではなく、ビジネスに特に必要と思われる部分を抜き出し、現代訳に解説を加えた内容となっています。有益なビジネス書としても、孫氏を本格的に読む前の入門書としても、大いに役立つ一冊です。

(執筆 三升谷 孝司)

判例紹介「明日から来なくていい！」で未払い賃金支払が発生したケース

「津地判平 31. 3. 28 伊勢安土桃山城下街事件」

「明日から来なくていい！」と、言われたら、「解雇されたのだ」と捉えるのが一般的ですが、会社側の意思が合意退職であろうと、解雇であろうと、このような曖昧で多義的な解釈が可能な表現を用いることへの警鐘ともいわれる裁判例があります。

会社側は従業員に退職勧奨を行い、従業員 A 及び B がそれを拒否したことに對し、会社側は「明日から来なくていい」と二人に告げました。「明日から来なくていい」という言葉が、A に対する解雇としての、B に対する合意退職としての有効性が認められるかが争点になりました。

裁判所は、この意思表示は A に対する解雇、B との合意退職の申込みとは認められないと判示しました。すると、単に「出勤するな」との業務命令と評価されますから、二人が出勤しなかったとしても賃金請求権は失わないと判決しました。（後日この事件は、控訴審（名古屋高判令元 10. 25）で一転して当該意思表示は解雇の意思表示と認定され、しかし結論としては解雇無効と判示されて会社が敗訴しました。結論は変わらずとも、曖昧さが裁判所の事実認定の判断さえ分かれさせたとはいえますが、いずれにしても当事者双方に不毛のトラブルが長引いたこととなります。）

解雇、合意退職いずれにしても、明確な意思表示とそれを裏づける前段階を踏み、事後措置を取ることが必要です。これらを欠けば、曖昧な意思表示は、会社側に都合のよい後付けの解釈である、という見方をされかねず、そのデメリットは大きいということです。

(執筆 水野 愛)

<12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]
- 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]

31日

- 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3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。

本年最後の給料の支給を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴
収繰延承認申請書の提出
[給与の支払者 (所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者
の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控
除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、
所得金額調整控除に係る申告書の提出
[給与の支払者 (所轄税務署)]

~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「コロナもひとまずは収まり、人の動きも少しずつ活発になってまいりました。第6波の懸念はあるものの、久しく外出を控えていた身としては、あらためて健康の有難さや、町の喧騒を懐かしく感じております。個々の感染対策はしつつ、久しぶりに街に出てはいかがでしょうか。

どうということの無いホテルにあったクリスマスツリーですが、足を止め見入ってしまいました。皆様の健康をお祈りしつつ、来年はもっと良い年でありますように。」

撮影者 安藤 彰彦

当事務所より一言

のぞみレポートは本号が180号、丸15年となりました。ここまで長く続けてこられたことは皆様のご支援・ご協力の賜物と感謝いたします。今後とも弊社へのご支援・ご協力のほどよろしくお願いいたします。

私事で恐縮ですが、私が居住しているマンションで今年大規模修繕が行われました。私のマンションは5棟ありますので、半分に分けて進められました。私の居住している棟は、梅雨の時期に足場が組まれ、2カ月ほど前にベランダ側の足場が撤去され、先月、玄関廊下側の足場が撤去されました。壁やベランダ・廊下の床面等は、長年の汚れが一掃され見違えるほど綺麗になりました。

昨年来のコロナ感染拡大は、が落ち着いています。しかし、国の財政は感染対策で年間予算以上の国債が発行され、未曾有の危機的状況です。また、企業経営は順調な業績回復とは言えない状態です。現在のコロナ対策としての助成金等が、打ち切られた場合さらなる業績回復の遅れが心配されます。

このままコロナ感染拡大が沈静化し、今回の危機対応の教訓より学ぶべきところを学び、私のマンション同様修繕すべきところは修正して、より住みやすい社会の復旧に向けた方向に社会・経済活動が動くことを願うのは私ばかりでしょうか。

来年には16年目に入ります。今後とも最新情報をお読み頂けるのぞみプランニングレポートをお届けします。

弊社は、「誠実・迅速・熱意」をモットーに、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「働き方改革への対応」、「組織活性化支援」、「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

by 坪内 直樹

