

Nozomi-Planningレポート

令和4年7月号 Vol.187



撮影地 神戸市 ハーバーランド
「夏の観覧車」 藤崎 桃子

●今月のTOPICS●

【労務管理情報】

- ・産後パパ育休の創設で関心の高まる育休中の就労

【社会保険情報】

- ・社会保険適用拡大により年金事務所から送付される通知

【労働基準法情報】

- ・懲戒として減給処分を行う際の注意点

【労働安全衛生法情報】

- ・法令で求められている職場環境の整備

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.139
- ・今月の書籍紹介
「斉藤一人 一日一語～三六六のメッセージ仕事編～」
- ・人材開発部の講師コラム
- ・7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/>

産後パパ育休の創設で 関心の高まる育休中の就労

2022年10月から、新たに出生時育児休業（産後パパ育休）の制度が始まります。この産後パパ育休は男性の育児休業の取得促進を目的に導入される制度ですが、子どもが1歳になるまでの育児休業とは別の制度として設けられ、休業中の就業が認められる仕組みとなっています。そこで、育児休業中の就労に関する注意点について確認しておきましょう。

1. 育児休業中の就業の原則

「育児休業」とは、従業員が一定の子どもを養育するために取得する休業のことです。「休業」とは、雇用契約関係は継続したまま、従業員の労務提供の義務が一時的に消滅することを指します。そのため、そもそも育児休業中に従業員が労務提供することは想定されないものであり、仮に労務提供を行う場合、本来は育児休業が終了することになります。

これを前提としつつ、会社と従業員の話合いにより、育児休業中の従業員が子どもの養育をする必要がない期間について、一時的・臨時的に就労すること（以下、「一時的・臨時的就労」という）は妨げないと示されています。そのため、育児休業中であっても、一時的・臨時的就労が認められることとなります。

2. 産後パパ育休中の就業

産後パパ育休も「育児休業」であることには変わりはありませんが、法令により、労使協定を締結することや規定に沿った内容にすることで、あらかじめ定められた日に就業させることができ

る仕組みになっています。

一時的・臨時的就労とは違い、産後パパ育休中の就業は、あらかじめ就業する日や時間を決めるものであり、恒常的・定期的な就業が認められることとなります。

3. 育児休業中の 他の会社での勤務

働き方改革の一環として、副業・兼業に対する意識が変わりつつある中、育児休業中に他の会社で勤務するようなケースも想定されます。育児休業中に他の会社で就労することについては、育児休業が子どもを養育するために取得する休業であるという趣旨にそぐわないとされており、届出等を行わずに就労している場合等は、一般的に信義則に反するものと示されています。

男性の育児休業の取得が促進されるにつれ、夫婦で育児をすることも増え、育児から手が離れ、副業を考える従業員も出てくるかもしれません。育児休業中に他の会社で勤務することを認めるのか、育児休業取得前に説明しておくことが必要になるでしょう。

ここでは、育児休業中の就労や就業について確認しましたが、育児休業中に就労や就業するときには、社会保険料の徴収の免除や、雇用保険の育児休業給付金の受給への影響も考えられます。社会保険の前提を押さえておくことも重要となります。

社会保険適用拡大により 年金事務所から送付される通知

2022年10月1日より、厚生年金保険の被保険者数が100人超の事業所では、「週の所定労働時間が20時間以上であること」等の一定の要件を満たしたパートタイマーやアルバイト等（以下、「パート等」という）が、社会保険の被保険者となります（社会保険の適用拡大）。ここでは特定適用事業所に該当する際に、年金事務所から事業所に送付される通知を確認しておきます。

1. 施行日から 特定適用事業所に該当

2021年10月から2022年7月までの各月のうち、厚生年金保険の被保険者の総数が6ヶ月以上100人を超えた場合には、2022年10月より特定適用事業所となります。このような事業所には、以下の通知が送付されます。

- ① 2022年8月頃に「特定事業所該当事前のお知らせ」が送付される。
- ② 2022年10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が送付される。

特定適用事業所に該当したときは、通常「特定適用事業所該当届」（以下、「該当届」という）を提出しますが、施行日である2022年10月1日から特定適用事業所となる場合は、該当届の提出は不要であり、②の通り該当した旨の通知が送付されます。

2. 施行日以降に 特定適用事業所に該当

2022年10月1日以降に特定適用事業所に該当する場合の流れは以下の通りです。

- ① 直近11ヶ月のうち、厚生年金保険の被保

険者の総数が5ヶ月100人を超えたときに、6ヶ月目頃、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付される。

- ② 6ヶ月目も100人を超えたときには、該当した事業所が「特定適用事業所該当届」を提出する。
 - ③ 該当した事業所から該当届が提出されないときには、日本年金機構が「特定適用事業所該当通知書」を事業所に送付する。
- ②のとおり、該当届を事業所から提出することが原則となっています。

3. 必要となる資格取得届等の提出

特定適用事業所に該当したときで、新たに被保険者となるパート等がいる場合は、「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届」の提出が必要になります。

また、そのパート等が家族を健康保険の被扶養者（国民年金の第3号被保険者を含む）とすることを希望する場合には、「健康保険 被扶養者（異動）届（国民年金第3号被保険者関係届）」も同時に提出します。

今回の社会保険の適用拡大で、厚生年金保険の被保険者数100人超の事業所が特定適用事業所になりますが、この基準は2022年10月時点のみで判定するのではなく、2022年10月以降も毎月、継続して判定されます。なお、いったん、特定適用事業所に該当した後は、厚生年金保険の被保険者数が100人以下となった場合でも、不該当となる届出を経ない限り、特定適用事業所のままとなります。

懲戒として減給処分を行う際の 注意点

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、従業員が会社のパソコンを電車の中に置き忘れ、紛失しました。会社の機密情報や個人情報等は含まれていなかったため、事なきを得ましたが、会社としては就業規則に従い、懲戒として減給の処分にするを考えています。



社労士

情報の流出がなかったことは不幸中の幸いでしたね。減給の処分については、本人の弁明を聞いた上で、過去に同様の事案があった際の取扱い等とも比較して、処分内容が相当かを確認してください。



承知しました。減給の範囲として、確か平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における10分の1を超えることができないという定めがあったと思いますが、この平均賃金の計算はどの時点で計算すればよいのでしょうか。



平均賃金は、原則として事由の発生した日以前3ヶ月の間に、その従業員に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額になります。今回の算定事由が発生した日とは、会社が減給処分を従業員に伝えた日(減給の意思が従業員に到達した日)になります。



なるほど。パソコンを置き忘れた日ではないのですね。



はい。平均賃金の計算の際、実務的には直前の賃金締切日から遡って3ヶ月の期間を用います。基準とする日が異なることで、金額に誤りが発生するので、注意してください。ちなみに、1つの事案に対して数ヶ月に亘って減給処分をしたいという話を聞きますが、減給は「総額が10分の1を超えることができない」となっていることもあり、労働基準法上はこのような対応はできません。一方、役員や公務員は労働基準法が適用にならないため、1つの事案に対して数ヶ月に亘る処分も可能です。



そうでしたか。平均賃金の1日分の半額の金額は、想像していたよりも低かったため、3ヶ月程度を対象にしたいと思っていました。これはできないということですね。もう1点賞与の時期なので、給与(月給)ではなく賞与から減給を行いたいのですが、できるでしょうか？



賞与で減給を行うこともできます。その際、減給を賞与で行うことが、就業規則に明記されていること、そして、減給の金額も1回の額が平均賃金の1日分の半額、賞与総額の10分の1を超えることができないことの2点に注意してください。

ONE POINT

- ① 平均賃金の算定事由が発生した日とは、減給の意思が該当する従業員に到達した日をいう。
- ② 減給の処分は、1事案について複数月に亘って行うことはできず、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1の範囲内となる。

法令で求められている 職場環境の整備

この季節は、これまで以上に熱中症への対策が求められています。安全衛生の観点から職場環境の整備は重要であり、事務所（事務室）内の温度においても適切な設定にすることなどが、法令で定められています。そこで今回は、職場環境に関して守らなければならない基準を確認しておきましょう。

1. 事務所の室温・湿度

労務管理に関しては、労働基準法や労働安全衛生法など様々な法令がありますが、職場環境や衛生等については事務所衛生基準規則や労働安全衛生規則で定めがなされています。

[冷房]

事務所を冷房する場合は、事務所の気温を外気温より著しく低くしてはならない。

[暖房]

事務所の気温が10度以下の場合は、暖房する等の適当な温度調節をしなければならない。

[室温・湿度]

空気清浄や温度、湿度を調整する空気調和設備（いわゆる「空調」）がある場合は、事務所の気温が18度以上28度以下および相対湿度が40%以上70%以下になるように努めなければならない。

室温については、2022年4月より「17度」から「18度」に変更となっています。室温や湿度は体感で調整することが多いかと思いますが、実際に事務所の温度等がどのようになっているのか、この機会に確認してみるとよいでしょう。

2. 照度

部屋の明るさは、現状、表1のとおり、作業の区分に応じて基準が設けられています。

表1 現在の照度

作業区分	基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

この基準が2022年12月より、表2のように変更となります。

表2 2022年12月1日以降の照度

作業区分	基準
一般的な事務作業	300ルクス以上
付随的な事務作業※	150ルクス以上

※資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当する。

表2の「一般的な事務作業」は表1の「普通の作業」に相当するものです。照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、全企業に適用されます。

コロナ禍で在宅勤務を実施している企業もあるかと思いますが、自宅での業務は、その環境について従業員任せになりやすいですが、自宅での業務においても室温や照度、作業姿勢等について適切な対応をすることが必要になります。



Vol.139

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— 今さら肉食ダメと言われても —

すき焼きが久しぶりの夜であった。家内との会話は、何故か 60 年も昔の札幌での思い出に、次々と華が咲く夜であった。

「本日、内地牛肉入荷」ポストに入っているこんなチラシを見た家内は、いつも行く市場の中の肉屋に走った。その夜は月に 1 度か 2 度のすき焼きの日である。

この北国で誰もが常食の豚肉のすき焼きは 2 人共食わず嫌いで、内地からの牛肉を待つばかりの日々であった。

そんな札幌の土を初めて踏んだ日は、吐く息も氷りつく様な寒い日であった。丁度 1 カ月前の“御用始め”の日（通常 1 月 4 日の仕事始めの日）、社長の訓示のあとは恒例の立食パーティー（一般的な習わし）、その席上ビール片手に近寄ってきた部長が“八崎君、突然で済まないが札幌へ行ってくれないか？” どうか札幌の出張所で少々厄介なことが起こっているらしいのだ。“冗談でしょう…”と笑ってその場は離れたのだが結局は——転勤族を見送る風景は毎日のように見ていたのだが、今度は私が大阪駅のプラットフォームで大勢の社員に見送られ、萬歳萬歳の声をあとに夜行列車で東京へ。そして東京駅でまた数人の同僚達の出迎へと、羽田への見送り。大阪・札幌間にまだ直行便の無かった頃の懐かしい思い出でもあった。

さて札幌大通り公園で繰り広げられていた雪祭りの雪像に迎えられた私達は、いつも何を食べていたんだろうと話し合ったのだがほとんど記憶にない。広い土地で不便だとすぐ教習所通いのあと黒色のブルーバードを買ったこと（黒は北海道に 3 台しか無いので、盗難に遭った時に見つけ易いと言われて）、また父母や友人が訪ねてきた日の事等…数々の思い出が浮かぶのに、不思議と食べ物だけは確と思い出せないのである。

子供達が中学、高校生になった時も毎日の弁当は？唯一思い出すのは、夕食時にテーブルの上にナイフとフォークが並べてあるのを見ると、子供達が必ず“今日は誰の誕生日？”と尋ねたという。その日は年に数回のピフテキの日であった。

話は変って、今の私の食べ物はどうかとやや詰問口調の家内。そして“リン問題”を取り上げている新聞記事を差し出した。

そういえば私の夕食は牛肉、豚肉、鶏肉のくり返しで、あと 1 日が魚というのが 1 週間の私の主食、そして副食が数種類の生野菜とグリルで焼くエリンギ等のきのこ類、山いも等、このパターンがもう 10 年以上も続いているのだ。別に肉好きの寂聴さんをまねたわけではないのだが、“だからいつも元気なんです”と人は言う。さて家内が見せてくれた記事は“過剰なリンは身を亡ぼす”という主旨の警鐘でもあった。

リンは人間にとっては必須のミネラルで、カルシウムやマグネシウムと共に、骨や歯を作る為には不可欠の成分である。従ってリン不足は筋力の低下や骨折、昏迷から昏睡、そしてやがて死に至るといふ。しかし私達の食事が高リン物に傾き、高リン血症になると血管の石灰化や動脈硬化、心筋梗塞などを発症する頻度が高くなるというのだ。

さてそのリンを多く含む食べ物の筆頭は、肉類、玄米、大豆製品、魚卵に甲殻類、牛乳、ハムなどの加工食品…何と栄養価があって評価される食べ物が多い。逆にリンの少ない食品は野菜やコンニャク、芋類、きのこ類に海藻…。要はローカロリーの食べ物ばかりである。長年に亘って私の朝食は十六穀米と味噌汁、焼き魚（干物）と、欠かせないのが自分で作る数種類の漬物、そして夜は先述の肉類。さて夕食時の肴はどうするか、齢に免じて今迄通りで良いか？迷い始めている昨今である。

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～

「斎藤一人 一日一語～三六六のメッセージ仕事編～」

著者：斎藤一人

(発行所 ぴあ株式会社 1,500円+税)

この書籍は、「働くのが楽しい!」「会社に行きたくなる」と思えるヒントである三六六日分の斎藤一人さんのメッセージが散りばめられています。みなさんにとって、心に響く言葉を見つけて、仕事に活かしていただければと思います。

私自身は、20代ときに社会保険労務士として開業し、経営者として仕事を経験してまいりましたので、仕事は真剣に楽しく向きあっているつもりです。ただし、多様な働き方が増え、多様な社員が増えるにつれ、「なぜ、こちらの思いが伝わらないのだろう」「なぜ、あなたはそう思うのだろう」と、自分の仕事に対する考え方が当たり前ではないことも感じました。人の考えは変えられませんが、私の考えを伝えていく目的で、全職員向けの給与明細書には、斎藤一人さんの一語と共に私の一言メッセージを添えるようにしています。その一部をご紹介します。

- 1月3日「今がとっても幸せ」
- 2月19日「人生にはいろいろな宝物があるけどその中で最高の宝物は今日も元気で働けること」
- 3月1日「みんなに感謝します」
- 4月1日「何があっても大丈夫」
- 5月18日「文句を言うなら、仕事を辞める。辞めないなら、文句は言わない。」
- 6月12日「もっとよくなる。」
- 7月20日「人から恨みを買おうと大きくなって返ってくる。」
- 8月1日「おめでとう!よかったね」
- 9月8日「人は変えられない。変えられるのは自分だけ。」
- 10月7日「たったひとりの上司を喜ばせる。・・・」
- 11月12日「今日はいいことがある。」
- 12月29日「肯定的な言葉をどんどん出すんだ。これも訓練だよ。」

私達社会保険労務士は、ここ数年で企業から求められる役割が変わってきました。今は、働き方改革、多様な働き方など、「もっと良くなる」ためのお手伝い、経営に関するご相談など、ご用命いただければと思います。

(執筆 出口 裕美)

～人材開発部の講師コラム～

「親睦会の減少で従業員同士の関係性の構築に伸び悩む」



先日、あるクリニックの研修終了後に 院長からのご感想で私にとって新たな発見がありました。院長によると、「最近ではコロナの関係でなかなか食事会や新年会等といった集まりをすることができず、スタッフ間でのコミュニケーションが上手く取れていないことが悩みだった」とのこと。

「しかし、今回の研修で普段なら絶対にありえないスタッフ2人がペアワークを通してとても楽しく話しをしている姿を見ることができ、その姿がすごく印象的でした。そして非常に嬉しかったです!」とおっしゃってくださいました。

そのご感想を聞いた私は、「なるほど!研修時でのペアワークにはこんな良いメリットもあるのか」と、新しい気づきと共に私も非常に嬉しさを感じました。

そういえば以前、病院に勤めている友人の看護師から、「コロナの影響で親睦会がなく、業務中はそれぞれに忙しくしていることもあり、仕事に関しての相談を先輩達に気軽にできる関係性がいまだに上手く構築できていない。」と悩んでいたことを思い出しました。院長のご感想や、友人の話から、従業員同士の心の距離を近づける機会がなかなかなく、悩まれている方は多いようです。

従業員同士がどれだけ良い関係性を構築できているかどうかは、「チームワーク力の向上」「接遇力の高さ」「メンタルヘルスの強化」など、色々なことに影響を与えます。当研修では一方的に講師の話しを聞くだけではなく、ペアワークや実践トレーニングをまんべんなく取り入れ、従業員同士が楽しくコミュニケーションを取りながら研修を行っていただける研修ばかり! 従業員同士の良好な関係性の構築に特化した研修プランもごございます。従業員同士の関係性の構築に少しでもご興味・お悩みをお待ちであれば、お気軽に人材開発部までお問い合わせください。

(人材開発部 今谷 久子)

<7月の税務と労務の手続 [提出・納付先]>

11日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限
[年金事務所または健保組合]
<7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付
<1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
[公共職業安定所]
<前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限
<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>
[郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請
<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出
[公共職業安定所]

8月1日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署]
<休業4日未満、4月～6月分>
- 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2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～



撮影者コメント

「With コロナで人混みや密を避けて気分転換をしていたのは神戸です。少し歩けば、海や砂浜に出ることができるので、自然を一気に感じるができます。海やその上に広がる空をただ眺めているだけでかなり解放感を得ることができます。波の音や風を浴びていると、思いのほか自然のエネルギーをもらえることができますので、デジタルデトックスにも良さそうです。」

撮影者 藤崎 桃子

当事務所より一言

今年の春の平均気温は全国的に高く、特に北・西日本でかなり高くなったようです。この夏の天候予想も太平洋高気圧の張り出しが強まり、猛暑となる可能性が高いとのこと。

夏バテ防止に鰻を食べるといのはよく聞く話ですが、夏の土用の日には鰻以外にも「う」のつく食べ物を食べると夏バテしないと言われています。牛、瓜、梅、うどん・・・無病息災を祈願するものですが、実際にも食養生として効果があり、体調に合わせてうまく食材を選ぶことで、暑い夏を乗り切ってきた昔ながらの知恵です。

テレワークや外出自粛で外出する機会が減っていると、知らないうちに体力が低下していたり、例年以上に暑さに慣れていない体になっていたりします。「3年ぶりに開催」というイベントも多い中、ちょっとした運動や食事に気を配ることで元気に夏を過ごしたいものです。

今月ものぞみプランニングレポートをお読みいただき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。

b y 久保田 裕美

