

Nozomi-Planningレポート

令和4年9月号 Vol.189



撮影地 大阪府吹田市 万博記念公園
「ロハスフェスタ 2022」 撮影者 高見 梨恵

●今月のTOPICS●

【育介法・労務管理・雇保・安全衛生法情報】

- ・産後パパ育休と育児休業との違いと産後パパ育休に係る労使協定
- ・アルコールチェックの義務化と直行・直帰時等の取扱い
- ・休職で退職した場合の基本手当の受給と延長申請
- ・衛生委員会をより効果的な場にするためのポイント

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.141
- ・今月の書籍紹介
「なぜフィンランド人は午後4時に仕事が終わるのか。」
- ・人材開発部の講師コラム
- ・9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/>

産後パパ育休と育児休業との違い と産後パパ育休に係る労使協定

2022年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、出生時育児休業（産後パパ育休）制度が始まります。産後パパ育休と子どもが1歳に達するまでの育児休業には違いがあることから、以下ではその違いを対比した上で、産後パパ育休に関連して締結の検討が必要な労使協定について確認します。

1. 産後パパ育休と育児休業の違い

産後パパ育休と育児休業の主な違いは下表のとおりです。多くの項目で違いがありますが、最大の違いは、労使協定を締結することで休業中に就業できることでしょう。その他、申出期限は原則2週間前までですが、労使協定を締結することで最長1ヶ月前とすることができます。

2. 労使協定の締結

産後パパ育休に係る労使協定の協定事項については、1.で確認した2つの項目以外にも、産後パパ育休を取得できる従業員の範囲があります。労使協定を締結することにより、以下の従業員からの申出を拒むことができます。

- ①入社1年未満の従業員
- ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- ③週の所定労働日数が2日以下の従業員

	産後パパ育休	育児休業
対象期間 取得可能日数	原則子どもの出生後8週間以内で4週間(28日間)が上限	原則として子どもが1歳に達するまでのうちで、従業員が申し出た期間
回数	2回に分割して取得可能	2022年10月より2回に分割して取得可能(2022年9月までは原則1回)
分割取得の申出	初めに2回分まとめて申出が必要	取得する際にそれぞれ申出が可能
申出期限	原則休業の2週間前まで 労使協定を締結することにより最長休業の1ヶ月前までとすることができる	原則休業の1ヶ月前まで
休業中の就業	労使協定を締結することで休業中に就業することができる	原則就業できない

表 産後パパ育休と育児休業の対比

今後、子どもの出生後8週以内の男性の育児休業は、産後パパ育休としても、育児休業としても取得でき、その選択は従業員の自由とされています。よって、どちらとするか不明確な申出があった場合には、会社から従業員に確認することになります。今回の改正で従業員の育児休業の取得方法の選択肢は増えることとなりますので、わかりやすく説明するようにしましょう。

アルコールチェックの義務化と 直行・直帰時等の取扱い

2022年4月より、業務上、自動車を使用する一定の企業に、運転前後のアルコールチェックの実施が義務付けられました。10月からは、このアルコールチェックをアルコール検知器(以下、「検知器」という)により行うことになっていましたが、検知器の供給状況等から、この10月の施行は当分の間、見送られる予定です。

1. 義務化されたアルコール チェック

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)使用する事業所では、安全運転管理者を選任することが義務付けられています。この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した。追加された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

なお、10月からは、上記の①の確認を、国家公安委員会が定める検知器を用いて行うことになっていましたが、検知器の供給状況等を踏まえ、当分の間、その義務化に係る規定を適用しないこととする内閣府令案が示されています(2022年8月10日現在未公布)。

安全運転管理者が不在の場合は、副安全運転管理者や安全運転管理者の業務を補助する者が酒気帯び確認を行うことになっています。検知器でのアルコールチェックは見送られる予定ですが、酒気帯びの有無の確認とその記録の保管は必要です。この機会に運用上の問題があれば改善しましょう。

2. 直行・直帰等の取扱い

4月より始まったアルコールチェックを運用するにあたって、直行・直帰する場合や、出張で社有車を使用する場合のチェック方法が問題になります。これに関して、対面による酒気帯び確認が困難な場合は、これに準ずる方法で実施することになっており、例えば以下のように、対面による確認と同視できるような方法が挙げられています。

- ① カメラ、モニター等によって安全運転管理者が運転者の顔色、応答の声の調子等とともに、検知器による測定結果を確認する
- ② 携帯電話等により運転者と直接対話により、安全運転管理者が運転者の応答の声の調子等を確認するとともに、検知器による測定結果を報告させる

※ 検知器による測定結果の報告は検知器を用いることが義務化された後に実施が義務となる

直行・直帰等のある場合には事前にその方法を定めておくとともに、検知器でのチェックが義務化された際には、個別に手配も必要になることがあります。

休職で退職した場合の 基本手当の受給と延長申請

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

以前から病気で休職している従業員がいます。このまま病気が治らないと、1ヶ月後には休職期間が満了し退職になる予定ですが、復職は難しいのではないかと考えています。



社労士

そうですね。休職期間満了に関する説明はされましたか？

はい、少し前に体調を確認するとともに、就業規則の内容を伝えました。優秀な従業員なので復職を期待しましたが、残念な結果となりそうです。その際、退職後の社会保険について尋ねられました。特に収入がなくなるので、雇用保険の失業手当（基本手当）を受給したいと考えているようです。



確かに退職後の収入に関する不安は尽きませんね。雇用保険の基本手当が受けられる加入状況であることを前提にお話しさせていただくと、離職票（離職証明書）を発行し、基本手当を受給する権利があります。



通常通り手続きを進めればよいということですね。



はい、離職理由は「休職期間の満了」となりますのでご注意ください。退職後の給付についてですが、まず、基本手当が一定の期間受給できないという「給付制限」は設けられません。ただし、退職後もしばらくは働くことができないと推測されますので、受給期間の延長の申請をされた方がよいと思います。



受給期間の延長ですか？

はい。通常の基本手当の受給期間は退職日の翌日から1年間です。つまり、1年間で基本手当の全日数を受給し終わらないと、受給する権利がなくなります。基本手当は働く意思と能力があることが前提になっているので、病気で働けない状態が続くのであれば手続きをしておくことをお勧めします。



なるほど。離職票を渡すときに、ハローワークですぐに延長の手続きをした方がよいということをお伝えすればよいですか？



延長の手続きができるのは退職日の翌日から30日経過した後になります。延長することで、本来の1年に加え、最長3年の期間が追加されます。手続きはなるべく早くすることをお勧めしますが、延長された期間の最後の日までであれば可能です。



なるほど。本人はすぐに基本手当をもらわないと受給できなくなると思っているようですので、例えばいま受給している傷病手当金を受け取りつつ、基本手当は延長するという選択ができそうですね。



そうですね。働くことができない状況であれば、いずれにしても基本手当は受給できないので、おっしゃるような方法で治療に専念されるのがよいのではないかと思います。

ONE POINT

- ①雇用保険の基本手当は、原則として1年以内に受給しなければ、受給する権利がなくなる。
- ②受給期間の延長の手続きは退職日の翌日から30日経過後に行う。

衛生委員会をより効果的な場にするためのポイント

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、毎月1回以上、衛生委員会を開催することが義務付けられていますが、衛生委員会を継続的に開催する中で、テーマに迷ったり、活性化させたいと感じることがあるかと思います。そこで、衛生委員会を活性化するためのポイントをとり上げます。

1. 年間計画の作成

衛生委員会のテーマを効果的なものにするためには、事前に年間計画を作成することが考えられます。独立行政法人労働者健康安全機構のWEBサイトに紹介されている「衛生委員会活性化テキスト」の中では、月ごとのテーマ例として以下が紹介されています。

実施月	テーマ例
4月	新入社員へのサポート 安全衛生の基本ルールのおさらい
5月	喫煙対策
6月	食中毒、熱中症対策
7月	ストレスチェックの実施※
8月	長時間労働対策※
9月	労働衛生週間準備月間、防災・救急対応
10月	労働衛生週間
11月	健康診断の実施※ 職場の転倒事故防止のための体力づくり
12月	アルコール関連の健康問題 インフルエンザ対策
1月	健康診断結果の見方、注意点※
2月	花粉症対策
3月	アルコール関連の健康問題(送別会・歓迎会)、 次年度の年間計画

※事業場の実施時期による審議月を決定するもの

テーマは事業場ごとに適切なものにする必要がありますが、これを参考にして決めることが考えられます。

2. 衛生委員会の進め方

衛生委員会を活性化するために、衛生委員会の進め方についても様々な工夫が必要になります。例えば、衛生委員会当日には、先月からの持ち越し事案を確認するとともに、毎月の定例報告事項として、労働災害等の発生状況、労働時間の状況、産業医による長時間労働者に対する面接指導の結果報告と巡視報告、衛生管理者からの報告をしてもらうこと等が挙げられます。

その際、長時間労働者がいなかった場合は、「従業員全体に対する業務配分が適切にできている」ということを確認するきっかけとするとよいでしょう。

衛生委員会のメンバーの役割は、それぞれの職場で発生している問題は何か、現場の状況を確認し、また職場の意見を集めることです。そのため、衛生委員会のメンバーへの委員会に対する参画の意識付けが重要になり、職場で意見を集めてから出席してもらうことで、衛生委員会のメンバーからの発言も出やすくなるかもしれません。

テーマがマンネリ化している場合、難しく捉えすぎている可能性があります。職場がもっと快適になることを幅広くとらえ、例えば「昼の休憩時間にBGMを流して欲しい」「常備薬として用意して欲しいもの」等、身近な話題にすることで、従業員の職場満足度向上に繋がる効果的な場にしていきましょう。



Vol.141

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



—訓話と、締まらない話—

作家で中国古典研究家の守屋 淳氏が“経営に役立つ論語の教え”として、「君子貞而不諒」—君子は貞にして諒ならず—を紹介されている。それは「立派な人間は、正しい道理（貞）を守って、約束には義理立て（諒）しない」という意味であるという。そして例をあげて説明されているがその大略は—

会社の重要なポストに空きができた為に、社長がある人を呼び寄せ“このポストに君をまかせる…”と約束したのだが、後になって更に適任者を見つけた時—孔子の答えは、“最初の約束などは破って結構。組織の為に適任者をポストに就けるのが、優れたトップのやることなんだ”と。約束を破られた人はどう思うか。何か別の配慮が必要ではないか？孔子の言いたいことは、たとえ約束を破っても、“この社長の言うことだから、黙って従っていこう”そう思われるようなトップであることが肝要なのだ…というのである。

浮沈がつきまとう現在の厳しい事業経営では、お互いの“信”が大切であるということだろう。

この記事を読んでいる時、私の脳裏にふと浮かんだ事がある。それは半世紀以上も前の松下幸之助氏の言葉であった。管理職を前にしての訓示だったか？「社員を叱る時は皆んなの前で叱りなはれ。人前で叱られて恥をかかされた等と愚痴るような社員は、所詮松下には要りません」

当時一般的には「叱る時は別室に呼んで話してやるような配慮が大切…」であったが、松下氏は「よーし今に見ておれ、次は大勢の前で賞賛される人間になってやる…」というような気概を持つ社員こそ、松下が求める人材です…」と。

さて、コロナの急増と連日の猛暑で外出もままならず、石原慎太郎氏の「私という男の生涯」を読み始めたある日、いつもの仲間が気晴らしにドライブに行こうと誘ってきた。

20年ぶりに立った六甲の山頂から、神戸の港を見下ろす絶景にいささか興奮し、パンを食べない私には無縁の蜂蜜を仲間達はいくつも買い集め、陽が傾く頃に下山。喉の乾きを潤そうと酒造会社が経営しているというレストランに入った。

運転する1人を除いた3人がビールのジョッキを手に互いの健勝を祝して乾杯！その後隣りに座った仲間が“水割り”を注文。しばらくしてテーブルに置かれたのは、ジョッキと同じくらい大きなコップに入った“水割り”。ひと口飲んだ怪訝な顔。そして私にちょっと飲んでみてくれと言う。奨められるままにひと口ごくり。それはまさに日本酒をほぼ2倍くらいに薄めた“水割り”であった。今まで飲んだこともない“水くさい日本酒”だと、聞こえがよしに揶揄ったが店の反応はなし。帰宅して家内に話すと、「日本酒の会社だから“水割り”といえは清酒を薄めるのが当たり前、ウイスキーのハイボールを期待するのが間違い…」と、冗談か本音か？判らぬ反応。

さてそんな水割りのせいか、深夜になって突然“裏急後重”。過去にも2~3回経験があり、その時2~3分毎に襲ってくる激痛に“まるで陣痛が何度も起こっているようだ…”と言って家内に笑われたことがあった。そんな腹痛の合い間を縫ってスマホではどんな説明をするのだろうと、マイクに向かって“りきゅう・こうじゅうとは”。早速出てきた文字は“利休…”ばかり。そこで“医学用語のりきゅうこうじゅう”と叫ぶが、現れたのは“利休工場、利休交流、～お茶…、挙句の果ては、現在のコロナに関する資料が—

広辞苑曰く、疼痛を伴って便意を催すが排便がほとんど行われない状態、しぶりばら。

(注、30分程疼痛をくり返したあと下痢ですっきり)

「スマホに教えてやる方法はないものか？」と思うのは夏の夢か？

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～

「なぜフィンランド人は午後4時に仕事が終わるのか。」

著者：堀内 都喜子

(出版社 ポプラ社 860円+税)

フィンランドは国連が発表している世界幸福度ランキングで5年連続世界1位を獲得しました(ちなみに日本は54位です)。

今回ご紹介する本は、フィンランドが幸福度ランキング世界1位である理由を、フィンランド人の働き方の面から紐解いています。例えば、フィンランド人は、この本のタイトルにある様に午後4時に仕事が終わります。いえ、正確には、午後4時に仕事を終わ“らせませす”。今の日本では、困難なシチュエーションかなと思ってしまいますが、しかし、それがフィンランドでは何故できているのか、それを支えているフィンランド人の「シス」という考え方、働くという事の定義と価値観、実現のためのアイデアがこの本で紹介されています。

もちろん、根底の1つには終身雇用制の歴史が無かったという日本とは違う欧米文化も理由として存在すると思います。ただ、それだけではなく、心身の健康に対する価値観、個人としての自立心・責任感など、今の私たちが振り返って考えるきっかけになるものも多くあります。

それぞれの国には、今に至るそれぞれの歴史・伝統・文化があります。フィンランドの働き方の全てが私達の職場に即時に取り入れられるものではありませんが、日本も含め世界が働き方の変革を迎える中、幸福な働き方とは何かを見つめ直す機会になる一冊です。よろしければご一読ください。

(執筆 山中晶子)

～人材開発部の講師コラム セミナーのご案内～



採用・人事担当者様向けセミナー

現場で人を育てる力を高めよう！

効果的なOJTの実践法

合同会社のぞみプランニング講師 柿原まゆみ

2022年10月14日(金) 14:00-16:00

開催場所：梅田エステートビル 又は オンライン

参加費用：会場参加20,000円、オンライン参加18,000円(税別)

※のぞみプランニング顧問先は上記より2,000円引き

お申込みは、06-6377-6177 担当：水野まで



<9月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

12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]

31日

- 個人事業税の納付＜第1期分＞
[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付
＜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～



「まだ暑い日が続きますね。万博公園では毎年数回『ロハスフェスタ』が開催され、春に開催されたフェスタの入り口ではカラフルな傘がお出迎えしてくれました。

『LOHAS』とは、心身の健康、持続可能な社会や地球環境を大切に考え、心豊かに暮らす生活スタイルをさします。

ロハスフェスタは『オシャレに可愛いエコを実践しよう』とはじまったもので、ゆったりとした気持ちで楽しめる遊び場になっていて、手作り雑貨や家具、健康的な食材を使ったスイーツやフードなど、ほかでは見られないものがたくさん出展されていてワクワクします。

今回は11月ですので良い気候のなかでピクニックを楽しめたらいいなと思います。」

撮影者 高見 梨恵

当事務所より一言

今夏の甲子園は3年ぶりに一般客も観戦できる大会となり、久しぶりに大声援が響き渡りましたね。私は高松出身ですので、子供の頃から応援していた高松商業が大いに注目されていたのが嬉しかったです。注目された理由は、ドラフト1位候補と目される地元出身の浅野選手の存在と、あのイチローさんから直接指導を受けたチームだったからです。

浅野選手が打った3本のホームランはどれも素晴らしく、テレビからも球場全体のどよめきが伝わってくるほどでした。それほど逸材ですから、当然全国の強豪私立高校から誘いを受けたようですが、お世話になった地元の人に応援してもらえる環境で甲子園に行きたいという思いから、公立の高松商業への進学を決めたそうです。

残念ながらチームはベスト8で敗退しましたが、全国のファンに強烈なインパクトを与える大活躍でした。既にプロ志望を表明していますので、プロ野球選手としての飛躍を今から期待しています。なお、本原稿を書いている時点では優勝校は決まっていません。

今月も手軽に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、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。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも参ります。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「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。

b y 三升谷 孝司

