

Nozomi-Planningレポート

令和3年7月号 Vol.175



撮影地 大阪府大阪市 「雨の日の紫陽花」
撮影者 阪本 綾美

●今月のTOPICS●

【労務管理情報】

- ・新様式となる母性健康管理指導事項連絡カード
- ・過重労働防止のために注意すべき労働時間管理

【社会保険情報】

- ・夫婦共働きの子どもの健康保険の扶養にする際の判断基準

【雇用保険情報】

- ・新型コロナでシフトが減少した場合の雇用保険の給付の特例措置

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.127
- ・今月の書籍紹介
「『育ちがいい人』だけが知っていること」
- ・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】合同会社ヒューマンアシスト
社会保険労務士 水田 かほる
〒652-0811 神戸市兵庫区新開地4-3-7-1404
TEL (078) 360-1170 FAX (050) 3737-1056

【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/>

新様式となる 母性健康管理指導事項連絡カード

妊娠中・出産後1年以内の女性従業員に対して、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）に関する母性健康管理措置が追加されていますが、この期間が2022年1月31日まで延長されると共に、「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）の様式が変更されています。

1. 母性健康管理措置とは

母性健康管理措置とは、男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性従業員が保健指導・健康診査の際に、主治医や助産師（以下、「主治医等」という）から指導を受け、会社に申し出た場合に、その指導事項を守るために必要な措置の実施が会社に求められるというものです。具体的には以下のような措置があります。

- ・ 妊娠中の通勤緩和
- ・ 妊娠中の休憩に関する措置
- ・ 妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

2. 新型コロナで追加された措置

この措置の中に、新型コロナに関する措置として、職場の作業内容等によって、新型コロナへの感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとし

て、主治医等から指導を受けたものが追加されました。「感染のおそれが低い作業への転換または出勤の制限（在宅勤務・休業）」が指導の例としてあり、会社は指導に基づいて適切な措置を講じる必要があります。対象期間は現在のところ2022年1月31日までとなっています。

3. 新様式となる 母健連絡カード

主治医等から母性健康管理措置に関する指導があった場合、その指導事項を会社に的確に伝えるためのものとして、母健連絡カードが用意されています。

様式について従前のものより求められる措置の内容が分かりやすくなるよう変更され、2021年7月1日から新様式を利用することになります。母性健康管理措置を求める女性従業員には、7月より新様式の母健連絡カードを利用するように案内しましょう。

母健連絡カードは、あくまでも主治医等の指導事項を会社に的確に伝えるためのものです。そのため、この母健連絡カードの提出がない場合でも、女性従業員の申し出からその内容等が明らかであれば、会社は必要な措置を講じる必要があります。また、その内容が不明確な場合、会社は女性従業員を介して主治医等と連絡をとり、判断を求める等の適切な対応が必要となります。

過重労働防止のために注意すべき 労働時間管理

昨年11月に実施された「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果が公表されました。このキャンペーンは、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場等、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して監督指導が実施されたものです。この実施結果から、労働時間管理を行う上で注意すべき事項を確認します。

1. 主な違反内容

今回、重点監督の対象となった9,120事業場のうち、6,553事業場（全体の71.9%）で労働基準関係法令の違反がありました。主な法違反は、「違法な時間外労働があったもの」が2,807事業場（全体の30.8%）、「過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの」が1,829事業場（全体の20.1%）、「賃金不払残業があったもの」が478事業場（全体の5.2%）となりました。

この中で、一番違反の多かった労働時間について、典型的な違反内容は以下のようなものとなっています。

[労働基準法第32条]

- ・時間外労働を行う場合、事業場単位で時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結していない。
- ・過半数代表者の選出が適正に行われていない等で、36協定が無効である。
- ・時間外労働を行う場合、36協定で定める限度時間の範囲を超えて時間外労働をさせている。
- ・協定に定められた手続きを行わずに、特別条項に基づく時間外労働をさせている。

[労働基準法第36条第6項]

- ・時間外労働の上限規制を守っていない。

2. 労働時間の適正な把握

今回の9,120事業場のうち、1,528事業場（全体の16.8%）に対して、労働時間の把握が不適正であるため、労働時間適正把握ガイドラインに適合するように指導が行われています。指導事項で多かった上位2つは、「始業・終業時刻の確認・記録」と自己申告制による場合の「実態調査の実施」となっています。

「始業・終業時刻の確認・記録」では、会社は、労働時間を適正に把握するため、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することが求められています。

また、自己申告制による場合の「実態調査の実施」では、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かを、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行う必要があります。また、自己申告した労働時間を超えて事業場内に残っている時間について、その理由等を従業員に報告させる場合、その報告が適正に行われているかを、会社は確認する必要があります。

以前は、賃金不払残業の指導が主となっていましたが、近年は時間外労働の協定内容や手続きに着眼点が置かれるようになり、労働時間の把握も指導事項として多くみられます。自社の実務運用に問題がないか確認を行い、問題点は早急に改善しましょう。

夫婦共働きの子どもを健康保険の扶養にする際の判断基準

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

今回、女性従業員を管理職に登用することになりました。夫婦共働きなのですが、この登用でご主人よりも年収が高くなるようです。現状、健康保険について、ご主人の扶養となっているお子さんを、当社の従業員の扶養に変更しなくてもよいのでしょうか。



社労士

健康保険では、いくつかの要件を満たした人について届け出ることによって被扶養者として認定されます。その要件は、主として被保険者に生計を維持されていることです。夫婦共働きで子どもを扶養しているときには、夫婦の年間収入の多い方の被扶養者とするということになっています。



やはりそうですか。そうすると当社の従業員の被扶養者とするのが正しいのですね。



基本的にはそうなりますが、夫婦で年間収入の差が大きいときには、年によっていずれの年間収入が多いかわかることもあります。そうすると被扶養者の変更手続きを頻繁に行わなければならないこともあります。そのため、夫婦の年間収入が同程度の場合には、主として生計を維持する人の被扶養者とすることができます。



確かに、毎年、夫婦双方の年間収入を確認して、健康保険証の発行手続きをしないと大変ですね。同程度という表現はどの程度まで認められるのかあいまいですね。



そうですね。実は、2021年8月1日からは「同程度」が「夫婦双方の年間収入の差が、年間収入の多い方の1割以内」に変更になります。また、被扶養者の届出をする「前年の年間収入」で判断することになっているものが、「過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだもの」で判断することになります。



いろいろ変更になるのですね。



はい、これらの他にも配偶者が公務員の場合や、自営業の場合の考え方についても基準が明確に整理されています。内容について、確認しておくといでしょう。

ONE POINT

- ① 夫婦共働きの場合の健康保険の被扶養者の認定に関する考え方が整理され、2021年8月1日から適用される。
- ② 夫婦双方の年間収入の差が1割以内であれば主たる生計維持者の被扶養者とすることができる。
- ③ 基準は「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」(令和3年4月30日 保発0430第2号保国発0430第1号)で確認することができる。

新型コロナでシフトが減少した場合の雇用保険の給付の特例措置

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の影響により解雇等となった労働者（見込みも含む）は、2021年5月28日現在、104,946人となり、雇用への影響は相当大きなものとなっています。解雇等となった労働者で、雇用保険に加入していた人の中には、雇用保険の求職者給付を受給する人が多いかと思いますが、シフト制の労働者の求職者給付が支給される時期や給付日数にかかる取扱いについて特例措置が設けられました。

1. 雇用保険の加入要件

雇用保険は、原則として1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、31日以上雇用見込みがある労働者が被保険者となります。雇用契約書等により1週間の所定労働時間が定まっていない場合やシフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合は、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定して被保険者になるかが判断されます。

2. 設けられた特例措置

新型コロナの影響を受け、シフトが減ったことで、雇用保険の被保険者資格を喪失したり、有期雇用契約を更新しなかったりした場合、雇用保険の求職者給付については次の取扱いになります。

① 就労日数等の定めがある場合

シフト制労働者で、例えば、以下に該当するときは特定理由離職者または特定受給資格者と

して認められる場合があります。

- ・具体的な就労日数が労働条件として明示されている一方で、シフトを減らされた場合
- ・契約更新時に従前の労働条件からシフトを減らした労働条件を提示されたため、更新を希望せずに離職した場合

② シフトの減少で週20時間を下回る場合

2021年3月31日以降に、以下の理由により離職したときは特定理由離職者として、雇用保険求職者給付の給付制限は設けられていません。

- ・新型コロナの影響により、シフトが減少し（労働者が希望して減少した場合を除く）、概ね1ヶ月以上の期間、労働時間が週20時間を下回った、または下回ることが明らかになったことにより離職した場合

シフト制の労働者でも、前年同時期のシフトや直近月のシフト等に基づいて労働日の設定を行い、それに基づき休業日を決め、休業手当を支払うときは雇用調整助成金の対象になりますが、新型コロナの影響が長引く中、労働契約の内容を見直すことも増えているでしょう。雇用保険の資格喪失手続きを行う際には、離職した状況により喪失原因も異なることがあるため留意しましょう。



— “風吹けば桶屋が儲かる” って、知ってますか —

4月、八百屋の店先に直径15cm以上の大きな竹の子が並び始める。もうそう竹である。雑草ひとつ無い、手入れの行き届いた竹藪(畑)で、土が僅かにひび割れした個所を見つけると、竹の子の地下茎まで届く程の刃の長い専用の鍬で掘り出すのだ。

5月半ばを過ぎると5、6cmの細くて長い淡竹が出てくる。この辺りでもよく見かける普通の竹藪で、50cm程に伸びた竹の子を鎌で切り落とすようにして収穫する。山椒の小さな葉を添えての竹の子料理は、酒の肴として大好物である。

さてそんな竹の子が、新年早々の名刺交換会で、10年ぶりに会った旧知の友から2度に亘って贈られてきた。山間部に住む彼は、地元の自治会や農協の他、都市と農村交流会等々の役員を務めており、彼との会話は必然のようにコロナ騒動で多くの職務がストップしている現状であった。その竹の子が、わが家の思わぬ話題の発端となるのだから因果なものだ。

「竹の子のお返しは何にしようか？」と家内が話しかけてきた。私は冗談半分の積りで、「自然に生えてきたものを送ってただけだから、礼状を出すだけでいいだろう」と言ったところ、彼女は真顔で「何を言ってるの。倍返しでしょ…」とにかく私は先ず礼状を書くことにした。

“…跳梁コロナを前にして、大半の会合が中止となり、切歯扼腕の日々だったでしょう…”と書き始めた礼状を彼女に見せたところ、「これは何と読むの？」と四文字熟語を指してきた。意味を説明すると「こんな難しい言葉を使って…」とやや批判顔。「年配の人だから知っているだろう…」と応えて、そのまま封筒に入れた礼状をお返しの品に添えた。

それから数日が経った5月30日の日曜日。ゆっくり朝刊を開いて、一面に掲載されている“地球を読む”の中で、政策研究大学院大学の田中明彦学長の記事が目にとまった。

テーマは“日本、非常時体制に不備”で、“安倍首相も菅首相も、いくら指示をしても意図したことが思うように実現せず、切歯扼腕したのではないか…”と書かれていたのだ。私は早速この記事を家内に見せながら「一般紙にも出てくるくらいの言葉だ…」と言うと、じーと見つめていた彼女曰く、「この熟語を知らない人がいると思ってわざわざふり仮名をつけているのに、やくわんだけにふり仮名をつけているのはおかしい。“せっし”と読めずに“きりば”と読む人が意味を知ろうと、あれこれ辞書を引いても出てこない…」成る程、私は爆笑してしまった。

これは面白い、では他の人に試してみようと思い、日頃から親しくしている隣の調剤薬局を訪ね、先ず“せっしやくわん”って知ってる？と尋ねてみた。男性1人、女性4人の誰しもが互いに顔を見合わせるだけで首を横に振る。次に私の息子と娘には漢字を見せて「何と読む」と尋ねたのだが、読めない。…最後の1人、大学に入ったばかりの孫に見せた。しばらく黙っていたのだが、小さな声でひとり言のように“キリバ？”

私は何故か、やった一気分になった。家内共々大笑い、孫は大笑いする2人をキョトンとした顔で眺めていたのが印象的だった。

その時ふと頭に浮かんだことがある。関係ない2つの事象に疑似相関のあるというあの“諺”。「風が吹けば桶屋が儲かる」(強い風→砂ぼこり→目を患う(盲人)→三味線(猫の皮が必要)→猫減少→ねずみ増加→桶をかじる→桶屋が儲かる…)の足元にも及ばないのだが…。(竹の子→お礼状→(コロナで)切歯扼腕→辞書→本屋が儲かる…)。コロナで暇な1日でした。

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～

「『育ちがいい人』だけが知っていること」

著者：諏内 えみ

(出版社 ダイアモンド社 各 1,400 円+税)

一流の人々から共通して感じることのできる、「育ちの良さ」。受験、就活、転職、婚活、仕事など、私たちの人生で“選ばれる”局面は思ったより何度もあり、そこでこの「育ちの良さ」が成否の決め手となることは多くの方が認めるところです。ただ、この「育ちの良さ」は、生育環境の中で身につけられなかったとしても、知ることができれば、誰でも身につけることができ、それらの完成・スキルを身につけた方が、にじみ出る品と特別感で「選ばれる人」になって想像や期待を超える成功を手にする人が多いと著者は語ります。

「育ち」を変えることで、周りの評価や対応が変わり、それに伴い、ご縁が変わり、付き合い方が変わり、そしてあなたの人生も大きく変わる。「育ち」は、一度身につけたら失うことのない一生の財産であり、美しさをしのぐ一生の武器となり、今からでも手に入れられるともなれば、足りているとはいいがたい私に、本書を手にしなない理由はありません。

この本では、257 ものケースが紹介されていますが、正解のない曖昧な場面で醸し出される「育ちの良さ」を後天的に身につけた人の共通点は、素直に実践することだといいます。まずは、取り組みやすいひとつから始め、近づいていけたらと思いました。

(執筆 水野 愛)

～今月から不定期で人材開発部の講師のコラムをお届けします～

「話し方を変えるだけで売上が変わる?!」

今年2月より、和歌山県紀ノ川市「観音山フルーツガーデン」様へ、毎月1回研修でお邪魔しています。自然いっぱいの景色とフルーツの香りに毎回癒やされており、また行く度にパーラーで食べるフルーツパフェが楽しみな大好きな現場です。

春の苺パフェも美味しかったです、先日食べた期間限定「びわパフェ」!!

びわパフェって初めて聞きましたが、甘くて驚きました、またソフトクリームと合うんですね!

さて、研修の進捗ですが、皆様少しずつ実践していただいて、変化を感じてくださっているようです。

3月にお伝えした、話し方の中で「NOは提案にしてみよう!」というテクニック。普段でも「車で迎えに来てくれない?」と聞いて「今?無理だよ。」と言われるのと、「今は無理だけど、2時間後だったら行けるよ!」と他の提案をされるのでは気分変わりますか?

販売所でお客から「〇〇というフルーツありますか?」と聞かれた際、今までは「申し訳ございません、大変人気で売り切れてしまってもう無いんです。」と言っていたのを「申し訳ございません、大変人気で今在庫切らしていますが、〇〇とよく似た品種で、△△であればご用意できます。名前はあまり知られていませんが、こちらは大変甘くて、食べると△△の方が好きとおっしゃる方も多いです」と他商品の提案を自然とできるようになり、実際オススメしたものを喜んで購入していただけて、話し方を変えるだけで気分だけでなく売上も変わることを実感して下さっているようです。

こういった成功体験が皆様に自信を与え、笑顔で楽しくお仕事が出来るに繋がっていくのでしょね。これからの変化も楽しみです!

(人材開発部 竹澤 摩佑子)



<7月の税務と労務の手続 [提出・納付先]>

12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2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

「休日に散歩をしていると、ふと公園に咲いている紫陽花が目にとまりました。

花壇に近寄ってみるとそこには「紫陽花を育てています」と書かれた木製の立て看板がありました。詳しく読んでみるとこの公園の花壇では近隣の小学生が季節の花を植えて育てているようでした。広さもそれなりにある花壇ですのでこの時期が見ごろの紫陽花はとても立派に咲いていました。

次はどのような花がこの花壇に咲くのか楽しみにしていようと思います。」

撮影者 阪本 綾美



当事務所より一言

新型コロナウイルスの影響により、多くの企業に長時間労働の見直しやテレワークの導入、デジタル化の波は急速に押し寄せてきました。

社労士業界は税理士等の他の士業に比べてオンライン利用率が少ないと言われておりましたが、今では電子申請の義務化、業務の自動化など電子申請やデジタル化に対応できる事務所が生き残る時代に変化したように思います。

変化のスピードは、例えば5年前でしたら、会社に押印いただいた書類を役所に持参して手続きをすることもありましたが、役所までの往復に2時間かかり、待ち時間1時間という業務でした。今では全国どこでも電子申請で可能になりました。また、郵送等で翌日以降に到着する給与明細書は、今ではWEB明細にすることで瞬時に届くようになりました。

1年前に社員が行っていた業務の一部は今ではシステム導入により自動化されました。その効率化できた時間で、専門家としての知識を得る時間に充てることが可能となりました。

また、先日、3年前に購入した自動車を買換えましたが、予防安全機能等の充実ぶりに驚きました。日頃、あまり運転をしないため、運転支援や緊急時のときのサポートなどが車種を選ぶ際の最優先事項なのですが、これなら私も安心して乗れますし、高齢になった両親達にも安心だなと感じました。さらに、3年後にはどうなっているのでしょうか。

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 出口 裕美

