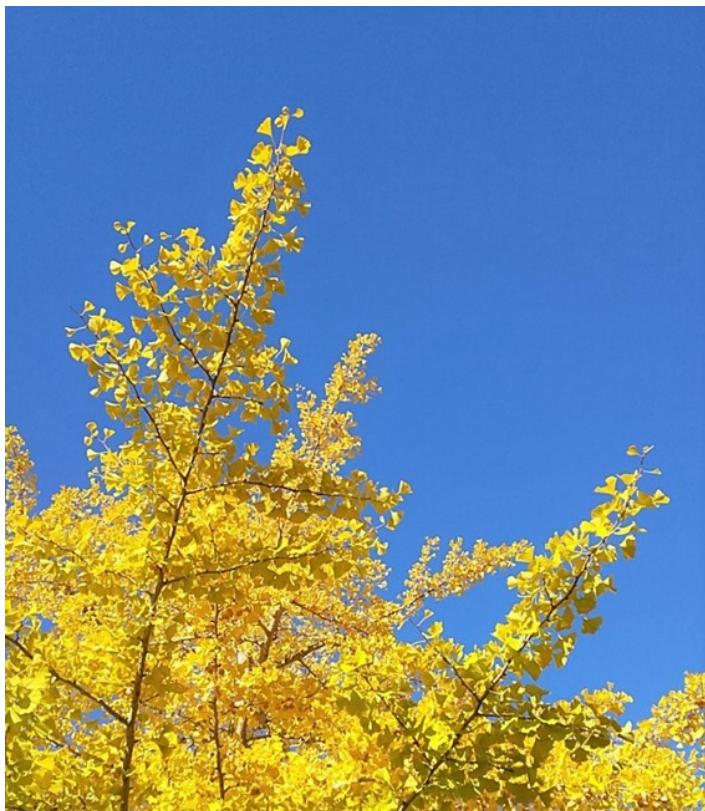


人事・労務を見つめる・・・

Nozomi-Planningレポート

令和3年9月号 Vol.177



撮影地 大阪府豊中市 「黄葉の秋空」

撮影者 大村 桃子

●今月のTOPICS●

【労務管理情報】

- ・年休の取得義務化と時季指定にまつわる相談事例

【雇用保険情報】

- ・雇用保険手続きで一部省略できる免許証・通帳等の写しの添付
- ・従業員に注意を促したい育児休業給付金の支給対象期間の延長

【社会保険情報】

- ・2022年10月から始まるパートタイマーへの社会保険適用拡大

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.129
- ・今月の書籍紹介「生きがいについて」
- ・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してお客様の成長・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、喜びを分かち合い、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/>



年休の取得義務化と時季指定にまつわる相談事例

2019年4月から年次有給休暇（以下、「年休」という）の取得が義務化され、会社は年10日以上の年休が付与される従業員について、年5日の年休の時季を指定することにより確実に取得させることが求められるようになりました（従業員が自ら取得した年休は時季指定する5日から控除可能）。ここでは、年休の取得義務化と取得時季の指定について、よくある相談を事例形式にて確認しておきます。

1. よくある相談事例

①時季の指定と実際の取得

Q. 年5日の年休の時季指定をしたが、年5日以上取得できない従業員がいた場合、法違反に問われますか。

A. 会社の時季指定による年休の付与は、会社が5日分の年休の時季を指定しただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に5日取得させていなければ法違反として取り扱われます。

労働基準監督署から是正に向けての指導を受けるほか、場合によっては、罰則の適用を受けて処罰される可能性もあるため、確実に年5日は取得させることができるように、チェック体制を確立することが求められます。

②年の途中で退職する従業員

Q. 基準日からの1年間に休業期間がある従業員や、途中で退職する従業員についても、年5日の年休を取得させる必要がありますか。

A. Qにあるような従業員についても、年5日の年休を取得させる必要があります。ただし、基準

日から1年間継続して休業している場合や、基準日から5日以内に退職する場合など、会社の義務の履行が不可能な場合についてまで法違反を問うものではありません。

③時季指定する年休の単位

Q. 会社が年休の時季指定をする場合に、半日単位での年休としてもよいですか。

A. 時季指定に当たって、従業員の意見を聴いた際に、半日単位での年休の取得の希望があった場合には、半日単位で取得することとしても差し支えありません。なお、時間単位で取得した年休は、時季指定する5日から控除できず、時季指定もできません。

2. 時季指定を行う場合の注意点

年休の取得時季を指定する場合、従業員数10人以上の事業場では根拠となる条文を、就業規則に定める必要があります。少なくとも時季指定の対象となる従業員の範囲、時季指定の方法の2点は記載が必要になります。

年休が付与される基準日に合わせて時季指定をすることや、1年の途中で取得した日数を確認して従業員に自らの取得を促したりすることで、年の終わりに取得が進んでいないというような事態を避けることができます。年の終わりに慌てることのないように、計画的に年休の取得を進めていきましょう。

雇用保険手続きで一部省略できる免許証・通帳等の写しの添付

社会保険や雇用保険の手続き等では、各種証明書類等の添付が求められるものがあります。今回、雇用保険の手続きにおいて、運転免許証や通帳等の写し等の添付が一部で省略となりました。その内容を確認しておきましょう。

1. 運転免許証等の写しの省略

高年齢雇用継続給付金の申請をする際は、支給対象者が60歳以上65歳未満の被保険者であることを確認するため、運転免許証や住民票の写し等の被保険者の年齢を確認する書類の添付が求められていました。

この取扱いについて、マイナンバーを届け出ている被保険者については、ハローワークで年齢の確認ができるため、2021年8月1日以降、添付が不要となりました。

対象となる申請書は、「高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続支給申請書」です。

なお、マイナンバーの届出については、番号法(行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律)および雇用保険法において義務となっています。

2. 通帳等の写しの省略

育児休業給付金、介護休業給付金、高年齢雇用継続給付金は、被保険者自身の銀行口座に振込まれることから、最初の支給申請に当たり、通帳やキャッシュカードの写し等(払渡希望金融機関確認書類)を添付することになります。

この取扱いについて、2021年8月1日以降、電子申請によって申請をするときには、原則として添付が不要となりました。手書きで申請書を作成する場合は、引き添付する必要があります。

対象となる申請書は、「育児休業給付金受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書」、「介護休業給付金支給申請書」、「高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続支給申請書」です。



添付が不要となることで、従業員や手続きの担当者の手間は減りますが、申請書に記載する内容について、より一層、正確な内容が記載されているかを確認する必要があります。また、すべての添付書類が不要になるわけではありませんので、従業員から提出してもらうべき書類を整理しておきましょう。

従業員に注意を促したい育児休業給付金の支給対象期間の延長

従業員は会社に申し出ることで、原則として子どもが1歳に達するまで育児休業を取得することができます。また、保育所等へ入所できない等の一定の理由があるときには、最長、子どもが2歳に達するまで育児休業を延長することができます。今回は育児休業を延長する際に、支給対象期間が延長となる育児休業給付金の注意点について確認します。

1. 育児休業給付の概要

雇用保険の被保険者である従業員が育児休業を取得し、一定の支給要件を満たしたときには、育児休業開始前の給与額に応じた育児休業給付金が従業員に支給されます。

この育児休業給付金は、育児休業を延長した際も一定の要件を満たしていれば、支給対象期間が延長され、引き続き支給されることになります。

2. 延長時の2つの要件

育児休業を延長する理由の大多数は、子どもが1歳に達するときに保育所等に入所できないというものです。

この際、育児休業給付金の支給対象期間が延長となるものは、「職場に復帰するために保育所等の入所を希望し申込みをしたものの、子どもが1歳に達する日の翌日（誕生日）に保育所等に入所できない場合」に限定されています。具体的には、次の2つが要件となります。

- ①市区町村で保育所等の入所申込みを行っている
- ②入所申込み時の入所希望日が1歳の誕生日以前となっている

育児休業給付金の支給対象期間について延長の申請を行うときは、これらを証明する書類の添付が必要となります。待機児童が多い地域等では、入所申込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、実際の申込みを行わないような事例もありますが、問合せをするだけでは支給対象期間延長の対象にはなりません。

また、入所申込みの際に、入所希望日を1歳の誕生日の翌日以降とした場合は、原則として支給対象期間の延長はできません（申込みの時点で誕生日までの入所が締め切られていた場合等の例外的な取扱いあり）。

なお、1歳6ヶ月から2歳までの育児休業を延長する場合の支給対象期間の延長にかかる要件の確認も同様に行われます。

厚生労働省は支給対象期間の延長が認められない事例を示したリーフレットを公開し、手続きに誤解のないよう注意喚起をしています。本来、子どもを保育所等に預けて育児休業から復帰するかは、従業員個人の選択にはなりますが、育児休業は延長するものの、育児休業給付金の支給対象期間の延長が認められないというような事態とならないように、従業員にしかるべき手続きを促すとよいでしょう。

2022年10月から始まる パートタイマーへの社会保険適用拡大

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

今後、社会保険に加入すべきパートさんの基準が変更になると聞きました。当社も対象になるのか気になっています。

社会保険は正社員のほか、一定の要件を満たしたパートタイマー等（短時間労働者）も加入することになっていますが、2022年10月以降、この加入するべき基準が変更になります（社会保険の適用拡大）。現時点の短時間労働者の加入要件を確認すると、①週の所定労働時間が20時間以上あること、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が88,000円以上であること、④学生でないこと、⑤従業員数が501人以上の事業所（特定適用事業所）であること、の5点があります。



社労士

当社は従業員数が少ないので、正社員の労働日数・労働時間数の4分の3という従来からの基準で判断しているのですね。



はい、そうです。今後、この⑤の基準が、2022年10月から従業員数101人以上、2024年10月から従業員数51人以上の事業所へと拡大されます。該当する事業所であるかを判断する際の従業員数は、厚生年金保険の被保険者数を用います。



当社の厚生年金保険の被保険者数は約110人であるため、この状況が継続すれば2022年10月から該当しますね。



そうですね。パートタイマーの中には、健康保険の被扶養者（国民年金の第三号被保険者）として勤務を希望する人も多くいるかと思います。社会保険の適用拡大により被保険者となる方を把握し、その方たちに早めに、社会保険に加入することになる旨の説明が必要となります。



なるほど。なるべく早めに対応します。



なお、冒頭で説明した②「雇用期間が1年以上見込まれること」についても、2022年10月から「雇用期間が2ヶ月を超えて見込まれること」に変更されます。



承知しました。当社では影響は少ないかと思いますが、今後対象者が出てくるかもしれませんので、気を付けておきます。



社会保険の適用拡大は、パートタイマーだけでなく会社としても社会保険料の負担が大きくなります。厚生労働省は「社会保険適用拡大特設サイト」で社会保険加入に関する説明資料を公開し、また、社会保険料の負担額のシミュレーションができるようにしています。これらもぜひ活用してください。

ONE POINT

- ①特定適用事業所の要件が、2022年10月から従業員数101人以上、2024年10月から従業員数51人以上の事業所へと変更される。
- ②社会保険の適用拡大に向けて、新たに被保険者となるパートタイマーへの説明等の準備を進めておくとよい。



ハ崎さんの Vol.129 春・夏・冬のほなし



— 鮎と川の今昔ものがたり —

お盆を控えた数日前、長年飼ってきた鮎が遂に往生。1匹だけ生き永らえてきたこの鮎は、5年程前から背骨がくの字に曲がり始め、やがてS字状となって機敏な泳ぎが出来ず、尾ひれをヒョロヒョロと振るだけの姿になっていた。孫達は腰の曲がった老人と一緒に笑いながらも餌をやり、真夏の昨今は週に一度、青くなつた水を替えていた。

ケースの上に置いた魚の写真を撮っていた孫が、飼い始めて何年になるのか私に尋ねた。

取った日の事はよく憶えているが、何年前だったか？そこで私は押し入れの隅に積み重なっている日記帳を引っぱり出した。この孫の誕生は平成13年、少なくともそれ以降のものを探すように伝えると、すぐに平成16年と記したノートを私に手渡した。夏休みの出来事だと思ってページを繰ると—

8月13日、川に流れる水は無く、所々に残っている水たまりに網を入れる孫達。数匹の小魚に混じって10センチ程の大きな鮎をゲットした模様が書かれていた。飼い始めて丸17年、朝夕この鮎を見てきたのだ。さてこの鮎をどうする、孫達の会話が続いていた。

次の休みの日に出そう、それは可哀想だ、元の川へ戻してやろう…その時私は墓参りの日を家内に尋ねた。“毎年13日、その積りで花を用意している”と言う。川の堤防を挟んでわが家の菩提寺があり、その日に墓参のあと堤防に埋めてやろうと決めた。

長雨続きだったが幸いその日は薄曇り、スコップで穴を掘り、保冷袋から取り出した25センチにもなった大きな鮎を埋め終ると、なぜか皆んな手を合わすのだった。

堤防に立って川面を眺めていた私は、初めてこの川に来た日の事が頭をよぎった。それは昭和20年の8月15日、川の近くに住む友達に誘われ、数人と一緒に川遊びに来た時、1人の大人がやってきて“戦争に負けたというのに、呑気は何をしてるのか！”と一喝。つい先程、正午に1年生から5年生まで1600人が中学校の校庭に整列して、天皇陛下のお言葉を聞いたが、私達は勿論のこと、居並ぶ校長以下の先生の誰もが戦争に負けたとは思ってもみなかつた事態に仰天。(あとで判った事は、終戦に反対する人達による電波妨害の為、ラジオは雑音ばかりだった)

それから30年経って子供達と、更に30年後は孫達と、夏休みの思い出一杯の川だったと、つくづく感じたものだ。

帰途に着いた時、ふと別のが頭に浮かんだ。沢蟹をよく取りに行つた北部のせせらぎから、数十メートルの鉄橋が懸る程に広くなっているこの安威川は、どの辺りで淀川と合流しているのだろうか？帰宅するとすぐに大きな地図を拡げてみた。北は万博会場附近から、南は堺市、羽曳野市まで含まれている地図である。

北の勝尾寺川と合流して大きくなつた茨木川、それを合流して川幅を拡げた安威川は、やがて神崎川と名を変え、川西市方面から流れてきた猪名川と合流すると川は一挙に2倍に、そして中島川と名をえて淀川と合流することなく大阪湾へ。

そこで川の中央に引かれている赤線が大阪湾にまで延び、右側(東)が大阪府、左側が兵庫県と大きく書かれているのが目についた。その線を上流に向つていくと、豊中市と淀川区、吹田市と東淀川区、更に茨木と摂津、高槻各市などの境界線となつてゐるのだ。その意味で安威川には別の存在価値が…いや、これこそ行政に携わつた古人の計い—

じつと地図を見つめている私に、“コロナと雨続きで暇なんだから、自分の部屋の掃除をしたらどう？”何度も聞き馴れた家内の声であった。

筆者紹介：ハ崎輝義　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“今知つておきたいエイズ”、“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～

「生きがいについて」

著者：神谷 美恵子

(発行所 株式会社みすず書房 1600円+税)

人の生きがいとは何か。精神科医である著者が、生きがいを感じる心、生きがいを求める心、生きがいの対象、生きがいをうばい去るもの、精神的な生きがい・・・とあらゆる角度から生きがいについて思索し、考察しています。文学や哲学にも造詣が深く、多言語を操る著者が引用する詩や書物の一節がより奥行きを感じさせ、読み応えがあるものとなっています。

いったい私たちの毎日の生活を生きるかいあるように感じさせているものは何であろうか。ひとたび生きがいをうしなったら、どんなふうにしてまた新しい生きがいを見いだすのであろうか。ずいぶん前から自身の思いの中心を占めてきたというこの命題について、精神科医としてハンセン病の国立療養所に滞在していたときに1つの課題として「受け取った」と表現しているのは、著書で述べている使命感に通ずるものであり本文を読んだ後に「はじめに」に返って、なるほどと思わせられます。

この本は再構成されたものですが、元々「生きがいについて」が出版されたのは1966年で、執筆に取り組み始めたのは1950年代後半というのも興味深い点です。人の根源的な在り方を考察しているからこそ、現代において共通するところが多く、鋭く問題提起しています。とりとめない生きがいの形が感じられる一冊です。

(執筆 久保田 裕美)

～不定期で人材開発部の講師のコラムをお届けします～

「多様性を認め合える企業を目指して」

ここ最近では、職場で想像以上に発達障害者が多いことがわかってきました。

職場でまわりの人が、発達障害だと気が付かないまま、職場で注意され、叱られてばかりで、自信を喪失し、二次障害を引き起こし、うつ病を発症するケースも珍しくありません。

発達障害について、広く知られるようになりましたが、子どものイメージが強く、「大人の発達障害」は見過ごされているケースがほとんどです。

ある40代働き盛りの大企業の本社勤務する男性も生きづらさを感じながらも職場の周りの人に合わせ働いていたそうです。

・一つの事に集中し過ぎて周りが見えなくなり多数の業務を同時進行ができない
・突発的な案件に臨機応変な対応ができない(頭のなかがパニックになってしまう！)
・その場の雰囲気、場の空気を読んだ対応が苦手で人の気持ちがわからない。
というような働くうえで「ちょっと困った人」と思われる特徴を持っています。

ご自身の子どもさんが3歳で発達障害という診断を受け、本を読み色々と勉強していく中で、自身の事でも当てはまることが多く生きづらさの原因が理解でき救われたと言います。

誰もが生きやすく、幸せを感じられる社会の実現のため多様性を認め合うことが大切だと考えます。自分とは違う価値観などを持っている人がいることを理解しそれを尊重し、「みんな違ってみんないい」という考え方。

リーダーはその考え方がないと自分の価値観を押しつけ、一歩間違えれば部下を潰してしまう危険性がありリーダーこそがコミュニケーションを学ぶ必要があります。

そこで

コーチ型リーダー研修をお勧めしています。

個の違いを活かして能力を引き出すコミュニケーションができ周りを巻き込みこんでいける次世代リーダーを育成していくこと、それが多様性を認め合うことにつながり、働き方改革を本物にしていく鍵になるといえるでしょう。

(人材開発部 高橋 さおり)



〈9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]

30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～



撮影者コメント

「イチョウの街路樹が多い中、毎朝眺めながらの出勤で駅まで歩きます。紅葉の樹木の多彩な赤から茶色のグラデーションも美しいのですが、イチョウの黄色も真っ青な秋空に映えて、気持ちを豊かにしてくれます。落葉も地面に黄色い紙吹雪のようになり、その上を踏んで歩くのも、秋の楽しみのひとつかも知れません。」

撮影者 大村 桃子

当事務所より一言

8月8日、1年遅れで開催されたオリンピックが閉会式を迎えました。開会式でも、閉会式でも、午後11時を過ぎての小中学生とおぼしき子供の生出演があったので、違和感を覚えたという声も私の周りありました。

確かに、労働基準法第61条第5項では、児童を午後8時から午前5時までの間に使用してはならないとありますが、厚生労働大臣が必要であると認める場合には、地域又は時間を使って、午後9時及び午前6時とすることが出来る、とあり、今回は、それを大きく超えており、深夜時間にわたって拘束しての出演であっても、労働ではないの判断だったのでしょうか。

約30年前、当時大人気だったジャニーズグループの中学生メンバーが夜8時以降歌番組に出演出来ないことへの反発の大きさから出された、別名「光GENJI通達」といわれる通達の内容では、人気面で他人に代替できず、雇用契約でない”表現者”には労働基準法を適用しないとありました。

そのとき中学生メンバーの代わりにSMA P年長メンバーの2人が出演したこともありました。今思えば、レアですよね。

さておき、児童の深夜外出・強制労働を良しとしないとされる国も、多くオリンピックに参加しています。“多様性”を考えると老若男女の出演が好ましいですが、“世界基準”を考えると、出演の時間に配慮があったらより良かったかもしれませんね。

今月ものぞみプランニングレポートをお読みください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 水野 愛

