

Nozomi-Planningレポート

令和4年1月号 Vol.181



撮影地 三重県松阪市

「蠟梅」

撮影者 高見 梨恵

●今月のTOPICS●

【労基・労務管理・健康保険情報】

- ・妊娠・出産を申し出た従業員への育休取得の意向確認等
- ・就業規則を変更した際の届出に係る適切な手続き
- ・傷病手当金の支給期間通算と施行前に受給していた従業員の扱い

【経営情報】

- ・コロナ禍で表面化した中小企業の課題とその対応

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.133
- ・今月の書籍紹介
「現代語訳 論語と算盤」
- ・1月の税務と労務の手続き

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/>

妊娠・出産を申し出た従業員への育休取得の意向確認等

2021年6月に成立した改正育児・介護休業法がいよいよ2022年4月から段階的に施行されます。4月に施行される改正点を大きく分けると、①育児休業を取得しやすい雇用環境整備、②妊娠・出産の申し出をした従業員への個別周知・意向確認、③有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和の3点になります。このうち②について確認します。

1. 個別周知・意向確認

2022年4月以降、従業員本人から妊娠・出産等の申し出や、従業員の配偶者の妊娠・出産等について申し出があった場合、会社は育児休業制度等をはじめとする一定の事項を従業員に、個別に周知する必要があります。周知すべき事項は以下の4点です。

- ①育児休業・出生時育児休業に関する制度
 - ②育児休業・出生時育児休業の申し出先
 - ③雇用保険の育児休業給付に関すること
 - ④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い
- ※出生時育児休業に関することは2022年10月以降が対象

この個別周知とともに、「育児休業の取得を申し出するか」という従業員の意向を確認することになります。なお、これらの個別周知・意向確認の方法は、面談の他、書面を渡すことや、従業員が希望したときにはFAXや電子メール等を用いることもできます。

2. 意向をどこまで確認するか

意向確認の具体的な内容について、厚生労働省が作成した意向確認書の様式例を見ると、以下の4つの選択肢のうちから、従業員が該当するものに「○」をつけ、会社に提出する方法になっています。

- ・育児休業を取得する
- ・出生時育児休業を取得する
- ・取得する意向はない
- ・検討中

※出生時育児休業に関することは2022年10月以降が対象

この意向確認について、会社がどこまで確認する必要があるか迷いますが、指針・通達では、意向確認の働きかけを行えばよいとされており、具体的な意向を把握することまでを求めるものではないとしています。当然、意向を把握することが望ましいとは言えますが、従業員によっては回答をしないケースも出てくることでしょう。今後の具体的な管理・運用方法の検討が事前に求められます。

個別周知や意向確認を行う前の「妊娠・出産等の申し出」とは、「妊娠3ヶ月です」という申し出や「〇月〇日が出産予定日です」というような申し出が該当します。妊娠・出産等の申し出を把握しづらい状況も想定されるため、例えばあらかじめ申し出用の社内様式を用意して、その様式を事前に周知しておき、書面を提出してもらうことで意向確認をしていく方法も考えられます。

就業規則を変更した際の届出に係る適切な手続き

改正育児・介護休業法が2022年4月より施行されることに伴い、今後、就業規則（育児・介護休業規程）を見直し、労働基準監督署へ届け出ることになるでしょう。そこで今回は、就業規則を変更した際の手続きに関するよくある質問をとり上げます。

1. 就業規則を変更した際の意見聴取

従業員数10名以上の事業所で、就業規則を変更した際には、パートタイマー等の非正規従業員を含む全従業員の過半数の代表者（以下、「過半数代表者」という）の意見を聴き、所轄の労働基準監督署へ届出を行う必要があります。

過半数代表者には、あくまでも意見を聴くことが求められており、届出する就業規則の内容に同意をとる必要まではありません。書面（意見書）に「異議なし」や「〇〇の変更について改善を望みます」というように意見を書くことを求め、就業規則に添付して届け出ます。

また、意見書に改正内容等について異議がある意見が書いてあったとしても届出においては問題なく、就業規則の変更の手続きにおいて、意見を聴くというプロセスが法令で定められています。

なお、賃金を引き下げるといった従業員にとって不利益な労働条件の取扱いに変更する際は、従業員と会社の個別の合意等の適切な手続きが必要であり、その実務については社会保険労務士等の専門家にご相談いただくといでしょう。

2. パートタイム就業規則の意見聴取

正社員とパートタイマーの就業規則を別に作成しており、パートタイム就業規則を変更し届出を行う際には、正社員の就業規則と同様に、過半数代表者の意見を聴くことになっています。過半数代表者はパートタイマーである必要はなく、また、パートタイマーの中から過半数代表者を選ぶ必要もありません。ただし、パートタイマーの過半数代表者の意見を聴くことが望ましいとされています。

3. 過半数代表者の選出

過半数代表者は、以下のいずれにも該当する必要があります。

- ① 労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと
- ② 就業規則の変更の際に、会社から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施する投票、挙手等の方法によって選出された者であること

過半数代表者を選ぶ際の母数となる従業員数には、管理監督者やパートタイマー等の非正規従業員も含まれます。正社員の過半数ではないことに留意しましょう。

管理監督者が過半数代表者になっているなど、代表者の選出が適切に行われていないケースもあるようです。過半数代表者の選出が適正に行われておらず、変更した就業規則が無効であるといったトラブルにつながることも考えられます。適正な選出方法により過半数代表者を選出しましょう。

傷病手当金の支給期間通算と 施行前に受給していた従業員の扱い

私傷病で会社を休み給与が支給されないときで、一定の要件を満たしたときは、健康保険の傷病手当金が支給されます。傷病手当金が支給される最長の期間は支給開始日から暦日で1年6ヶ月ですが、2022年1月1日以降、支給期間を通算して1年6ヶ月になりました。そこで、改正点について具体的事例を用いながら確認します。

1. 支給期間の通算方法

傷病手当金は私傷病で一定期間連続して受給する他、同じ傷病であっても期間を空けて断続的に受給することがあります。例えば、以下のような申請事例が考えられます。

- ①2022年3月1日～4月10日 労務不能
(支給期間:38日間)
- ②2022年4月11日～4月20日 労務不能
(支給期間:10日間)
- ③2022年5月11日～6月10日 労務不能
(支給期間:31日間)

このケースでは2022年3月1日～3日までの3日間が、傷病手当金が支給されない「待期待期間」、2022年3月4日が支給開始日となり、支給される最大の日数は2023年9月3日までの549日間となります。

これに対し、受給した期間からそれぞれ残りの支給日数を確認すると、①は549日－38日＝511日、②は511日－10日＝501日、③は501日－31日＝470日となります。支給満了日は、残りの支給日数が0日となる日であるため、③の期間が終了した翌日(2022年6月11日)より連続して470日間労務不能であった場合は2023年9月23日、支給期間の合間に合計して40日間就労した場合は2023年11月2日となります。

2. 2021年12月31日以前の受給者

今回、2022年1月1日以降に支給される傷病手当金から変更となりましたが、2021年12月31日以前に支給開始日があり、2021年12月31日時点で支給開始日から1年6ヶ月が経過していない場合は、改正後の考え方の対象になります。

そのため、2020年7月2日以降が支給開始日の傷病手当金については改正後の対象となり、その支給期間は、以下の事例が示すように考えます。

支給開始日が2020年7月2日で、2020年7月2日～31日(30日間)の傷病手当金が支給されているときは、まず、2021年12月31日で、支給開始日から起算して1年6ヶ月を経過していないため、改正後の規定が適用される。

その支給日数は、2020年7月2日から2022年1月1日までの549日であり、2022年1月1日時点で、既に30日分の傷病手当金が支給されているため、2022年1月1日時点の残りの支給日数は519日となる。

傷病手当金が支給される最長1年6ヶ月間のカウントは、同一の傷病についてです。異なる傷病で傷病手当金を受けるときには、通算することなく、傷病ごとに最長1年6ヶ月をカウントします。この際、同一傷病の判断は協会けんぽ等の保険者が行うことになっています。

コロナ禍で表面化した 中小企業の課題とその対応

コロナ禍での事業活動で、さまざまな課題に直面した企業は少なくないでしょう。ここでは2021年10月に公表された調査結果※から、コロナ禍で表面化した中小企業等の課題とその対応状況をご紹介します。

課題はデジタル化への対応

上記調査結果から、中堅・中小企業においてコロナ禍で表面化した課題をまとめると、表1のとおりです。

【表1】コロナ禍で表面化した課題（複数回答、%）

デジタル化・オンライン化へのさらなる対応	53.6
既存事業の需要減少への対応	36.3
既存事業の需要拡大へのさらなる対応	22.9
サプライチェーンの多元化・強靱化	11.6
事業拠点の特定国・地域への集中の緩和	3.1
その他	7.8
特になし	14.2

財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響とポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応（特別調査）」より作成

デジタル化・オンライン化へのさらなる対応が50%を超えました。また既存事業の需要減少への対応と、既存事業の需要拡大へのさらなる対応を課題とする企業を合わせると、60%近い割合になっています。

需要創造のための取組は

次に同調査結果から課題への対応として、中堅・中小企業の需要創造に向けた取組をまとめると表2のとおりです。

既存事業の強化が50%近い割合となりました。次いで、デジタルの活用・投資が40%を超えました。組織・人員体制の見直しや顧客・販

売先の多様化も20%を超えています。新規事業の立ち上げも20%近い割合です。

【表2】需要創造に向けた取組（複数回答、%）

既存事業の強化	49.8
デジタルの活用・投資	42.2
組織・人員体制の見直し	22.2
顧客・販売先の多様化	20.9
新規事業の立ち上げ	19.9
他社等との連携	16.1
M&Aの活用（合併・買収）	5.9
その他	2.1
対応・取組は困難	3.1
必要性を感じない	12.7

財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響とポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応（特別調査）」より作成

経営資源不足が課題に

こうした需要創造の取組を進める上でのボトルネックをみると、専門的な人材や知識、ノウハウの不足が51.0%と半数を占めました。その他、人手不足が23.2%、職場内での認識・理解不足が16.9%、資金不足が7.3%などとなっています。中堅・中小企業において、経営資源不足が需要創造に向けた取組への課題となっていることがうかがえます。

新年を迎えるこの時期、今後の取組などについて、改めて考えてみてはいかがでしょうか。

※財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響とポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応（特別調査）」

2021年9～10月に各財務局が全国計1,228社に対して行ったヒアリング結果をまとめたものです。うち中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）は302社、中小企業（資本金1億円未満）は315社となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202103/tokubetsu.pdf



Vol.133

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



—ふたつの幸せ—

私の手元に B5 の小冊子がある。息子宛に送られてきた JAF の月刊誌だ。何気なしに最初のページを開いた私は「作家のしあわせ」というエッセイに目が止まった。

「去年は暗い 1 年であった。ほとんど家を出ることなく、ただひたすら部屋で執筆を続けた。…しかも執筆という作業はまったく楽しくもない。もっぱら楽しげな内容を書き勝ちなので、「筆者も楽しんで書いてそう」というイメージを読者にも与えがちだが、どっこい真実はエブリタイム、私は仏頂面である…」

こんな文章の書き始めに私は驚き、そして惑わされた。誰が書いているのかと思って作家を見ると、「万城目学」とある。こんな稀少な名前だから、おそらくあの有名な昭和の大作曲家の万城目正（まんじょうめただし）の子息か孫ではないかと思いつつ略歴を見ていくと、氏名の下にローマ字で (Manabu Makime)、音楽家とは無関係らしい。思い直して先を読み進めた。

「小説家になろうともがき苦しんでいた 20 代のほとんどの時間、私は自分を「しあわせではない」（編註、以下幸せとする）と捉えていた。…ならば、ありとあらゆる余計なものをそぎ落とし、…執筆を唯一の目的としてすべての時間を注ぎこむ今の生活は、まさしく自分が求めている幸せの最終形ではないのか？ここに至り、私は幸せには 2 つの形態があると看破した。即ち「幸せな状態」と「幸せな気持ち」である。

毎日ブラックな残業続きで、全く「幸せな状態」ではなくても、帰宅して風呂に入り、ビールを飲んだ時に「幸せな気持ち」を得ること—多くの人が経験したことのある日常だろう。私の日常はこの正反対だった。

幸せな気持ちを感じることはないが、状態としては極めて幸せなのである。…ここで私は気がついた。人間とは、常に「ないほう」の幸せを求める欲深で厄介な生き物だと。ということで、今日も私はここにはない、どこかに潜んでいるはずの「幸せな気持ち」を求め、相も変わらず仏頂面で執筆中である」気がつく私はこれを 2 度も読み直していた。

ビートたけし、上沼恵美子、そして坂上忍という売れっ子の人達が、現在の「幸せな状態」？を捨て、新しい世界にチャレンジするのも、より「幸せな気持ち」を求めてか？

さて私がいつも楽しく読んでるのが黒井千次氏のエッセイである。2005 年から毎月末の土曜日の夕刊「老いについて」の連載コラムである。「以前は 1 回分を 2 時間で書けたのに、この頃は 2~3 日もかかることがある。最初は「老い」や「老人」を外から眺めて書いていたけれど、だんだんそれが自分自身のことになってきた」と一。そしてつい最近、私と家内も「全く同感」と頷くエッセイ「ゴミが教える今日の曜日」に出会った。

—「今日は何日とか何曜日？と訊ねられた時、すぐには返事の出来ぬことが多い。以前は 1 週間に 1 度は出かける仕事があり、それを手がかりにして答えることも出来たが、最近はポツンと日程表に書かれている外出先は、定期的な検査の為の病院だけである。そこで思いついたのが週 2 回の「ゴミ収集日」。更に隔週毎のビンや缶類、その日をもとにして曜日の見当がつく。プロ野球が始まると、3 試合づつがつながっている為、曜日の特定に力を貸してくれる」—などと書いている。

ジャーネーの法則ではないが、本欄に私も連載を始めて早 11 年、黒井氏の 16 年には遠く及ばないが、この様な新・旧 2 人のエッセイから得るものを胸に、今しばし筆を進めたいと思っている新春である。

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～



「現代語訳 論語と算盤」

著者：渋沢栄一

（出版社 ちくま新書 820円＋税）

大河ドラマ「青天を衝け」の主人公、2024年に1万円札のモデルとなる、日本経済の父と言われる渋沢栄一氏は、多岐にわたる事業の立ち上げに寄与した人物ですが、その渋沢氏が道徳と経済について語った本書。多くの経営者の愛読書であるといえます。人がより良く生きるにはということ、道徳を通して伝え、現実の経済に道徳を落とし込んだ内容となっています。夢をかなえるには、人の行動と動機とその真意を観察し、常識と習慣が大切で、常識とは、意思を持ち、智慧を身につけ、愛を分け与えることの3つを満たすことだが、これを身につけるには、日々積み重ねること、良い習慣を始めること。悪い習慣、良い習慣が人を作ると。才能だけでもダメ、才能と道徳は、勉強で積み重ね、その中で自分の得意を知り、蟹穴主義（身の丈に合った範囲で）自分に求められたことをきっちりやって、社会に奉仕する。才能には差があり、出来ない人は出来ないなりに、出来る人は出来るだけ、社会に貢献する。それを我欲で行うと、人に見抜かれる。自分が、何を志し、何のために生きるのか、どう生きるかが大切。みんなのために、自分のできることをやろう、ということを読んでいます。論語を幼少期から大切に学び続けた田舎の農家の子だった渋沢氏が、自らの志と行動で身を立て、大成して財を成し、それを広く人々に分け与え、自分のできることを、求められるままに、多くの企業の設立に携わるようになった渋沢氏がいかに素晴らしい人だと思いました。持たざる者も、自分の範囲で頑張ろうという動機となる、良書です。（執筆 水野 愛）

～不定期で人材開発部の講師のコラムをお届けします～

「相手に与える【心の栄養】大切な人に心のサプリメントを！」

あけましておめでとうございます。

皆さんはお正月をどのようにお過ごしになりましたか。私はいつもの年と変わらず、今年も家族で集まりお節料理を食べ、ゆっくりと過ごすことができました。今年もいつもと変わらずのお正月でしたが、例年と変わらず家族みんながゆっくり過ごせたことがとても幸せだと感じたお正月休みとなりました。

さて、前置きはこの辺にいたしまして、私には今、9歳の息子がいるのですが、以前こんなことがありました。ある休日、息子と一緒にケーキを作っていた時のこと。息子が「混ぜるのしんどかったあ」というので、私が「お料理って結構しんどいでしょ。よく頑張りました」と言うと、息子「いつも、お料理ありがとう」私「えっ！」息子「いつもお料理ありがとう！」Wow! 素敵な言葉を伝えてくれました。

心理学に「ストローク」というものがあります。ストロークというのは、わかりやすく表現すると【心の栄養】となるもの。人はこのストロークを得たい生き物だと言われています。

ストロークには【肯定的なもの】と【否定的なもの】2種類あります。肯定的なストロークは「なでる、さする、ほめる、よく話を聴く、任せる、信頼するなど」否定的なストロークは「たたく、怒る、一方的に言う、けなす、無関心、情報を与えないなど」このストロークをいかに意識し、相手にどんなストロークを与えていくかで相手のモチベーション、成長の具合は変わっていきます。今回息子は、見事に肯定的なストロークを私に与えてくれたのです！

最近ではポジティブな職場環境づくりを積極的に目指す企業が多く、従業員の心の健康を保つためのメンタルヘルス研修のご依頼をいただくことがとても増えました。肯定的なストロークを従業員に上手く与えていくことで従業員は自分の能力に自信を持ち、その能力を発揮することが出来ます。普段、従業員に感謝の気持ちは持っているが、「言葉にして伝えてはいない」とお心当たりのある方は、是非このストロークを意識していただき、今年からたくさんの肯定的なストロークを従業員に心のサプリメントとして与えてあげてください。（講師 今谷 久子）



<1月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

11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]

※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和3年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付

○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

○法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]

○給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]

○固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]

○労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]

○健保・厚生年金料の納付 [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]

○労働保険料納付<延納第3期分>

○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]

○固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]
本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

○給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]

○本年分所得税源泉徴収簿書換 [給与の支払者]

当事務所より一言

新年あけましておめでとうございます。
本年ものぞみプランニングをどうぞ宜しくお願い致します。

新しい年を迎えると、なんとなく自分もリスタートを切ったような気分になり、「よし！今年はこれをやってみるぞ！」と意気込むのですが、毎年、年の瀬を迎える頃には、何をやるかとしていたかさえも忘れる始末です。

ただ、今年こそは何年もクローゼットの奥にしまって触っていないギターを引っ張り出してきて、また始めようと思っています。

というのも、娘に何か楽器に興味を持って始めてみて欲しくて、「何かやってみたい楽器はない？」と聞いたら、「トランペット！」と答えが返ってきました。理由はカッコイイからだそうです。

トランペットを娘が、ギターを私が担当して、いつか一緒に演奏をしたいなと思い、そのことを娘に伝えましたので、私が三日坊主になるわけにはいきません…。

三日坊主の父にならないよう、今年は続けてみます！

今月も、のぞみプランニングレポートを手にとって下さり、ありがとうございました！

b y 澤田 啓一

～ちょっとブレイク～



「昨年旅立った祖母が大切にしていた蠟梅の花です。花は小さいですが、そこに訪れる人にほのかな香りで迎え入れてくれる、凛とした美しさを持つ花でした。

花言葉は『慈愛』。開花期は厳寒期ですが、晩冬(冬の終わり)を表す季語として用いられています。芥川龍之介も蠟梅にちなんだ俳句を詠んでいます。

蠟梅や 雪うち透す 枝のたけ」

撮影者 高見 梨恵

