

人事・労務を見つめる・・・

Nozomi-Planningレポート

令和4年3月号 Vol.183



撮影地 兵庫県西宮市 「3月8日『ミモザの日』」
撮影者 高見 梨恵

●今月のTOPICS●

【社会保険情報】

- ・短時間労働者の社会保険加入における賃金の考え方

【安全衛生情報】

- ・コロナ禍だからこそ活用したいストレスチェック制度

【労務管理情報】

- ・固定残業代の支給がある場合の求人票の書き方
- ・シフト制で労働日や労働時間を決定・変更する際の留意点

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.135
- ・今月の書籍紹介
「～一生折れない～ 自信の作り方」
- ・3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/>



短時間労働者の社会保険加入における賃金の考え方

2022年10月に社会保険の適用拡大として、厚生年金保険の被保険者数が常時100人超である企業について、短時間労働者にかかる社会保険の加入要件が変更となります。具体的には、現在、厚生年金保険の被保険者数が常時500人超である企業において対象となっている①週の所定労働時間が20時間以上であること、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、という4つの加入要件が適用されることになります。ここでは、このうち③の「賃金」の考え方について確認します。

※2022年10月1日からは1年以上が2ヶ月超に変更

1. 社会保険における報酬の範囲

企業が従業員に支払う賃金について、どのような体系にするかは企業の裁量に委ねられています。そこで多くの企業では、基本給と支払う目的に応じた各種手当を設けて支払っていることが一般的です。

社会保険の標準報酬月額を決める際に対象となる賃金(報酬)は、従業員に支払われる賃金のうち、基本給のほか、役職手当、家族手当、住宅手当、別居手当、勤務地手当、通勤手当、割増賃金等の現金で支払われるもののほか、現物で支給されるものも含まれるとされています。また、年4回以上支給される賞与についても報酬に含まれることになっています。

2. 短時間労働者の加入要件における賃金

短時間労働者の加入要件に「賃金の月額が88,000円以上であること」がありますが、この

賃金とは、週給、日給、時間給を月額に換算したものに、諸手当等を含めた所定内賃金により判断します。

この際、以下の賃金を除くことになっています。

[除外対象]

- ・臨時に支払われる賃金および1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(例:結婚手当、賞与等)
- ・時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金(例:割増賃金等)
- ・最低賃金法で算入しない賃金(例:精皆勤手当、通勤手当、家族手当)

通勤手当や家族手当は除外して考えるほか、あくまでも所定内賃金により判断されるので、割増賃金も除外して考えることがポイントです。

ただし、被保険者として資格取得するときの標準報酬月額を決める際には、加入要件における賃金ではなく、あくまでも1.における賃金を対象とするので注意が必要です。

加入要件を判断する際の賃金は、割増賃金を計算する際に基礎となる賃金や、所得税の課税対象となる賃金とは異なり、独自に定められています。今後、適用拡大の対象となる企業を中心に、パートタイマーやアルバイト等の短時間労働者から加入にかかる相談の増加が予想されます。賃金以外の加入要件についても、詳細な基準を確認しておきたいものです。

コロナ禍だからこそ活用したい ストレスチェック制度

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は社会生活に様々な影響を及ぼし、従業員の働き方も大きく変化しました。歓迎会や新年会・忘年会といった飲食を伴った従業員同士の交流は大きく制限され、在宅勤務の導入によりリアルなコミュニケーションが減るケースも見られます。このようなコミュニケーションの問題を解消する取組みを行っている企業もありますが、コロナ禍が長引くことで、従業員に少なからずストレスがかかっていることでしょう。その対策として、活用が期待されるストレスチェック制度について内容を再確認します。

1. 実施目的

ストレスチェック制度は、定期的に従業員のストレスの状況について検査を行い、従業員にその結果を通知することで自らのストレスの状況についての気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させることを目的として実施されるものです。また、検査結果を職場ごとに（集团的に）分析し、職場環境の改善につなげることによって、従業員のメンタルヘルス不調を未然に防止することも目的とされています。

2. 実施方法

実施方法はストレスチェックができる用紙を従業員に配布したり、WEBで行ったりと様々ですが、常時使用する労働者に対して、1年に1回、行うことが義務になっています（※）。チェックする項目は、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域を含むことになっています。具体的なチェック項目が法令で定められているわけではなく、厚生労働省は57

項目ある「職業性ストレス簡易調査票」により実施することを推奨しています。このような調査票を用いるほか、実施に関してサポートする外部サービスを利用することも多いかと思われます。※常時使用する労働者数の50人未満の事業場は、当分の間努力義務

3. 実施後の対応

ストレスチェックを実施した後は、従業員に結果を通知するとともに、高ストレスと評価された従業員について、本人から申出があったときには医師による面接指導を行うことが義務付けられています。さらに、その面接指導での医師の意見を勘案し、必要があるときは、従業員に対して就業上の措置を講ずることが求められます。



ストレスチェックの実施は会社の義務になっていますが、従業員の受検義務はありません。ただし、気づかぬうちにストレスが溜まっていることも考えられます。すでに制度の義務化から約6年が経過しており、会社として適切に活用できているかを確認するとともに、積極的なストレスチェックの受検により、ストレスがある場合には対処するきっかけとして役立てていくように従業員に周知したいものです。

固定残業代の支給がある場合の 求人票の書き方

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、同業者の総務担当者と話をする機会があり、途中で入社した従業員から、求人票の内容と実際の労働条件が違っていると指摘され、トラブルになったという話を聞きました。20 時間分の固定残業代を支払うと伝えていたものの、固定残業代が基本給に含まれており、それがトラブルの原因になったようです。



社労士

なるほど。従業員の方は想定した残業代が支払われずに、トラブルになったのですね。



そのようです。固定残業代がある場合に、求人票にはどのように書くべきなのでしょうか。



ハローワークで募集する求人票には次の①から③の内容をすべて明示することが必要です。また、これはハローワークだけでなく、転職サイト等を運営する職業紹介事業者についてもこれに準じた取扱いが求められています。実際、適切な記載をしていないことで、変更を求められたケースもあります。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨



具体的にはどのように記載することになるのでしょうか？



例えば、以下のような記載が考えられます。

- ・ 基本給 :250,000 円 (固定残業手当を除く額)
- ・ 固定残業手当 :40,000 円 (時間外労働の有無にかかわらず、20 時間分の時間外手当として支給)
- ・ 20 時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給



分かりやすく明示しておくことが重要ですね。そして、当然ながら、採用面接の際にも説明しておいたほうがよいですね。



そうですね。また、固定残業代以外のことにはなりますが、求人を行う際の注意点として、あらかじめ示した条件から労働条件が変更となった場合には、その内容を求職者に明示することが義務付けられています。この明示は、変更前後の内容を対照できるようにして書面交付をする方法が望まれますが、変更された部分に下線やマーカーを引くような方法も考えられます。ただし、当初明示した労働条件を安易に変更してよいという意味ではありません。



入社後に、採用面接の際に聞いていた内容と違うと言われることがないように、対応しておくことが必要なのですね。

ONE POINT

- ① 固定残業代の支給がある場合、求人票等に所定の事項を明示しなければならない。
- ② 求人票等で明示した労働条件が変更になったときは、求職者に変更内容を明示しなければならない。

シフト制で労働日や労働時間を決定・変更する際の留意点

労働契約では、労働日や労働時間をあらかじめ確定させた上で契約を締結することが原則です。しかし、契約の締結時点では確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような、いわゆる「シフト制」により労働契約を締結することも多くみられます。このシフト制に関連し、厚生労働省は「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」(以下、「シフト制による留意事項」という。)を取りまとめ、公表しました。この中から、特に確認しておきたいポイントを取り上げます。

1. 労働条件の明示と始業・終業時刻

会社は労働契約の締結の際、労働者に対して「始業および終業の時刻」や「休日」に関する事項などを書面により明示する義務があります。シフト制の場合、具体的な労働日や労働時間などを「シフトによる」と記載しているケースがありますが、すでに始業や終業時刻が確定している日についてはこの記載では足りず、労働日ごとの始業および終業時刻を明記するか、原則的な始業や終業時刻を記載した上で、一定期間のシフト表をあわせて労働者に交付するなどの対応が必要です。

この他、シフト表を労働者に通知する期限や方法等を定めておき、労働者に分かるようにします。

2. 労働契約の定めと労働日・労働時間

労働者が労働契約の内容の理解を深めるために、労働日や労働時間等について、基本的な考え方をあらかじめ労働契約で決めておくことが望まれます。例えば、以下のような事項につい

て、会社と労働者で話し合い、合意しておくことが考えられます。

- ・ 一定の期間において、労働する可能性のある最大の日数、時間数、時間帯
[例] 毎週月・水・金曜日から勤務する日をシフトで指定する
- ・ 一定の期間において、目安となる労働日数、労働時間数
[例] 1ヶ月〇日程度勤務、1週間当たり平均〇時間勤務

3. 労働日や労働時間等の変更

基本的に、一旦シフトを確定させた後にそのシフト上の労働日や労働時間等を変更することは、労働条件の変更にあたります。そのため、会社と労働者双方が合意した上で行うことが必要です。

シフトの変更に関するルールとして、例えば、シフトの期間開始前に、確定したシフト表の労働日・労働時間等の変更を会社、労働者が申し出る場合の期限や手続等について、あらかじめ決めておくことが考えられます。

今回、シフト制による留意事項が公表された背景には、シフト制のメリットを認めつつも、会社の都合で労働日や労働時間等が設定され、トラブルとなるケースが起きていることがあります。シフト制を採用している会社は、この機会に適切な運用ができているかを確認しましょう。



Vol.135

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— 梅毒感染者最多に想う —

— 甦る“古典病”に人は勝てない? —

3 年余り前、本欄 96 号で書いたテーマである。そこには平成 29 年の梅毒患者数は 5820 人であったが、翌 30 年には 6 千人を超えることは間違いないと報じられていた。その通り、一旦上昇した患者数は再び 6 千人程度で推移したが、昨年の速報値は急上昇の 7873 人と報じられた（2 月 14 日）。その原因は SNS を通じて不特定多数との性交渉の増加や、性風俗サービスの多様化などが背景にあるとされているが、新型コロナの影響で大型のクラブ等が相次いで閉店し、いわゆる赤線の小さな店での性風俗が何らかの影響を与えているのではないだろうか。

私が梅毒を“古典病”といったのは、そもそもその歴史が随分古いのだ。1494~95 年の仏・伊戦争で、仏軍が残していった病ということで、“フランス病”といわれていた。

もう一方の説はコロンブスが新大陸から持ち帰ったといわれているが、いずれにしても季節を問わず、国を問わず人類の最大の敵であった。そのほとんどは性交渉によって性器、肛門、口などの粘膜や皮膚の傷から侵入した菌によって感染するのだが、しこりや潰瘍の現れるⅠ期を見すごすと、発疹、脱毛、視力障害等のⅡ期に移行、皮膚にバラの花びらを散らしたような赤い発疹（梅毒バラ疹）をみる患者もいる。更に 1 年以上経過すると皮膚や臓器にゴム腫といわれる塊を感じ、心臓、脳の神経障害を来すⅢ期となる。96 号のエッセイ最後に書いていたお座敷小唄の替え歌“♪お客の身の果ては…そろそろ頭に穴が開き、どうしてもどうしても治りやせぬ。やっぱり遊郭で野たれ死に”は梅毒最後の第Ⅳ期であった。

さて 1905 年、ドイツのシャウディンとホフマンによってスピロヘーターの一種梅毒トレポネーマという細菌が発見され、続いて 1909 年ドイツ人エーリッヒと日本の細菌学者秦 佐八郎氏によって砒素を含むサルバルサンが発見され治療に大きく貢献した。1956 年（昭 31）にわが国に売春防止法が制定されるまで、公認であった遊郭に働く女性は定期的に国の検査を受け、性病（梅毒や淋病）に罹患していれば治療するまで店に出ることができないのだが、その治療にサルバルサンの登場は彼女等にとって大いなる福音になったという。

戦後最大のヒット薬品は何といても抗生物質の出現である。その先陣を切って誕生したのが青かびから発見されたペニシリンで、梅毒はこれによって治療容易となり、また万病に効くとも言われたのが反って徒^{あだ}となり“ペニシリンショック”或いは“アナフィラキシーショック”なる言葉が横行する程であった。

日本の少子化に伴い特命担当大臣を専任しその対策に当たっているのだが、その一方では梅毒に感染する女性は 2000 年~2010 年ごろの 10 倍以上にもなり、当然のこととして流産や死産、或いは先天性梅毒を発症するケースも増えているのである。

同様のことはエイズにもいえる事だが、エイズには治療薬が無いという宿命をも背負っている。エイズのウィルスが発見されて 40 年、未だにワクチンが出来ない為患者は増える一方で、日本でも毎年 1500 人以上が罹患している。梅毒と同様、新型コロナの影響で患者数に大きな変化が見られるのだろうか？

最後に、先に書いた 96 号“♪お客の身の果て…”に対して女性は、…

“♪サーサ芸者の身の果ては、三井家^{みつゐけ}か鴻池^{こうのいけ}か鹿島屋^{かしまや}か、そろそろ受け出し奥様に、どうしてもどうしてもそりやなれぬ、やっぱり遊郭^{くるわ}がおもしろい”（滅多に聞く事のできない大正時代の替え歌です）

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～

「～一生折れない～ 自信の作り方」

著者：青木仁志

(出版社 アチーブメント出版 650 円＋税)

自信に満ち溢れた人生を歩んでいる人は一体どれぐらいいるのだろうか？と思われる方も多いのではないのでしょうか。私自身もまったく自信が持てずに悩んでいたところ、たまたま通りかかった紀伊國屋書店で本書と出会い迷わず購入。一気に読み切りました。

本書の著者は、アチーブメント株式会社代表取締役会長兼社長の青木仁志氏。その成功者である青木氏も、決して順風満帆な人生を歩んできた訳ではなかったそうです。少年時代は家庭環境に恵まれず、その後職業人となってからも失敗ばかりでまったく自信が持てず、どん底の人生を歩んでいた。そんな青木氏がどのような思考を持ち、そして、どのような生き方により今日のような成功者として自信に満ち溢れた人生を歩むことができるようになったのか？

本書にはその成功体験をもとに、自信がなく尻込みしている人がいかにして自信を作るか？その考え方や生き方の極意が本書の随所に散りばめられています。

ナポレオン・ヒルの『成功哲学』や『思考は現実化する』、ジェームズ・アレンの『原因と結果の法則』など様々なビジネス書や自己啓発本がありますが、本書はそれらとはまた違った視点から、実行すべきことや考え方を心に残るキーワードで次々と教授してくれます。また、小さめの手のひらサイズで、早い人なら1～2時間程度で読み切れるほどの手軽な一冊です。

ぜひ、ご一読ください。

(執筆 福井 啓人)

～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～

新型コロナウイルスがなかなか落ち着かず、研修の開催を悩んでいらっしゃるお客様も多いかと存じます。またコロナ禍というストレスを抱えたお客様/患者さまに接するサービススタッフの方は、一体どのように接したらよいか分からないことも多いでしょう。

大切なことは、自分がどうではなく、相手（お客様/患者さま）がどうなのか。目の前にいらっしゃるお客様/患者さまがどのようなご気分、何を求めているのか、こちらは何をしたらよいか、どうお声かけしたらよいかを考えて行動する「寄り添う接遇」がより大切になってきている時代なのです。

皆様は「リンゴ」と言われたら何を思い浮かべますか？赤い、丸い、甘い、青森、長野、ジョナゴールド、ふじ、シャキシャキ、蜜、アップルパイ、リンゴ飴、白雪姫、キティちゃん…
いろんなご意見があると思います。自分がコミュニケーションを取ろうとしている相手が自分と全く同じものを思い浮かべるとは限らないのです。試しに研修で「りんごと言われて思い浮かべるもの3つは？」と聞くと、3つとも誰かと同じということはほとんどありません。自分にとっての普通と、相手にとっての普通が異なるのです。このように価値観の異なる人と上手くやっていかないといけないのが社会人なのです。

学生の頃のように価値観合わないから付き合いをやめることはなかなか出来ません。もうすぐ新年度を迎え、入社される新入社員の皆様が学生と社会人の違いを理解し、成長し続けて、会社や社会に貢献するため新人研修をご検討の方も多いと存じます。

弊社には様々な講師が在籍しており、まだ新人研修のお申し込みも受け付けております。

新人研修をご検討の場合、是非お早めに人材開発部にお問合せください。

(人材開発部 竹澤 摩佑子)

<3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]

15日

- 個人の青色申告承認申請書の提出
＜新規適用のもの＞ [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告
[市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限＜昨年度分＞ [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

31日

- 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
＜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]
- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

～ちょっとブレイク～

撮影者コメント

「3月8日に女性に感謝を伝えるイタリアの記念日は、『Festa della Donna (=女性の日)』別名『ミモザの日』。現在は、国際女性デーという名称でも親しまれています。

女性のための日は世界各国にあります。贈られる花がミモザと決まっているのはイタリアだけで、第二次世界大戦後、初めて迎える1946年の女性の日、イタリアの女性連合によって提唱されました。最初はすみれの花が候補に挙げられていましたが、高価なすみれに対し、ミモザはイタリアに自生する身近な花で、ミモザなら貧富の差に関係なく身近な女性に感謝の意を表すことができるとミモザに決まったそうです。

イタリアでは日常のちょっとした時にも花を贈る習慣が根付いていて、街のいたるところに花屋があります。いつかのTV番組で、夫から妻へ、息子から母へだけでなく、女性同士でもミモザを贈り合っていて、街中がミモザと喜びであふれていて素敵でした。」

撮影者 高見 梨恵



当事務所より一言

様々な問題を抱えた冬季開催の北京2022オリンピックが2022年2月4日～20日の日程で開催されました。

北京2022冬季オリンピックは五輪の意義とは何かを問いかけるように課題が噴出。競技の安全性や公平性を保てずに主役である選手を守れるのか。そんな状況の中、開幕前から論議を呼んだ中国の人権問題は、影に隠れた感じとなり何となくスッキリしない中17日間の祭典は閉幕となりました。

北京オリンピックの開幕前、欧米など各国からは、新疆ウイグル自治区や香港など中国の人権問題について厳しい声があがり、結果として米英などが政府高官を派遣しない「外交的ボイコット」に踏み切るなどに至りました。

諸問題は山積していたものの、何の責任も関係もないアスリートに影響がないように祈っていましたが結果として期間中は大きな問題に至らず皆さんも何度も感動されたのではないのでしょうか。

そんな、北京2022オリンピックですが、日本は18個のメダルを獲得し前回のピョンチャン大会(13個)を上回って過去最多でした。内訳は金メダル3個、銀メダル6個、銅メダル9個。メダルの獲得数は全体6位でした。

なかでも素晴らしい活躍だったのが、スピードスケートでは高木美帆選手でした。金メダルを含む4個のメダルを獲得はほんとに素晴らしいです。団体パシュートでは姉の高木菜那選手があとわずかのところで転倒し銀メダルに終わりましたがお互い支えあって苦楽を共にしてきたメンバー同士の繋がりは画面を通して感動しました。

また、前回金メダルだった、小平奈緒選手は所属が相澤病院で約10年前に人事制度について相澤理事長などからお話を伺う機会がある等個人的には応援していたので残念でした。

様々な感動をもらった、北京2022オリンピックでしたが複雑だったのがフィギュアスケート女子のワリエワ選手でした。15歳という若さながら「絶望」とさえ言われるほど高い技術で他を圧倒する成績で金メダルが確定といわれていましたがドーピング問題を抱えたままのフリー演技では観るのがつらくなるほどの内容でした。やはり、15歳という年齢ではとても平静でいられず心身共に疲弊していたのでしょう。様々な意見があるかと思いますが出場しないほうが良かったのではないかと思います。

そのワリエワ選手ですが、コーチとの関係性が話題にもなっていました。

次々と金メダル選手を育ててきたコーチですが、とても厳しい方で4位に終わったワリエワ選手を叱責したことで批判を受けています。

厳しいコーチと選手、一昔前の会社での上下関係にもちょっと似たところがあるのかなと感じたりしました。お互いに信頼しあえるからこそ厳しい態度が取れるのかもしれませんが昨今のハラスメントが問題となる状況であればパワハラに近い状況だったのかもしれない。まだまだ次のチャンスがある若いワリエワ選手には是非ともリベンジしてもらいたいと思います。

(金は日本選手にとって貰いたいので、銀メダルで(笑))

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 河合 茂貴