

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●11月のお仕事カレンダー

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]
- 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

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出[税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<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]

●11月のアクション

[1] 年末調整に向けた準備

昨年の年末調整から、これまで書面で提出を受けていた生命保険料や住宅借入金等の各種控除証明書について、電子データによって提供を受けることができるようになりました。なお、電子データによる手続きを行うためには、税務署への届出や従業員への周知など事前の準備が必要です。

■参考リンク: 国税庁「年末調整手続の電子化に向けた取組について」

⇒ <https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenmatsu/nencho.htm>

[2] 賞与決定までの準備

今月は、冬の賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょ。

[3] パート等の年間収入チェック

パートやアルバイト等においては、所得税法上の扶養親族の範囲(年間給与と収入 103 万円以内)等で働いていることが多くあります。そのため、年末になってこのまま勤務するとその収入の範囲を超えてしまうといって、急に休んでしまうことが懸念されます。今のうちから収入をチェックしておき、年末の忙しい時期になって人手不足で困ることがないように、調整しておきましょう。

[4] 年賀状の手配

そろそろ年賀状の手配が必要になります。早めに送付先の確認をしておきましょう。

●20年ぶりに改正された脳・心臓疾患の労災認定基準

業務による過重な負荷が加わり、脳内出血や心筋収縮をはじめとした一定の脳・心臓疾患を発症したときには、厚生労働省が示す基準に沿って、業務に起因する疾病として労災保険の給付対象となるかの判断が行われます。この基準であるいわゆる「過労死認定基準」が今回、20年ぶりに改正されました。以下では、新しい基準のポイントを確認します。

◆労働時間以外の判断基準

認定基準は、長期間の過重業務、短期間の過重業務、異常な出来事の3つに分けて判断されます。このうち、長時間の過重業務の判断では、発症前1ヶ月におおむね100時間または発症前2ヶ月間ないし6ヶ月間にわたって、1ヶ月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について、業務と発症との関係が強いと判断されていました。

この時間外労働にかかる基準に加え、これらの時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、2の「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと判断されることになりました。

◆労働時間以外の負荷要因の見直し

長期間の過重業務、短期間の過重業務では、労働時間以外の負荷要因も評価されます。この負荷要因については以前から示されていましたが、今回、「休日のない連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」等が追加されました。勤務間インターバル(※)は、おおむね11時間未満での勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、判断に用いられます。

※終業から次の勤務の始業までのことをいう。

◆業務発症と関連性が強いとされる内容

短期間の過重業務、異常な出来事では、業務と発症との関連性が強いと判断される負荷要因が示されています。具体的には以下の内容です。

【短期間の過重業務】

- ・ 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
- ・ 発症前のおおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合

【異常な出来事】

- ・ 業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
- ・ 著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合 等

特に休日が取れないような連続勤務や勤務間インターバルが労働時間以外の負荷要因に追加されたことは注目すべきことであり、連続勤務となっていれば最低限週1日は休ませたり、長時間労働が続いている場合には次の日の始業時刻を遅くしたりするなどして、過重労働を防止するための取組みが一層求められます。

●くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業に助成金支給

◆くるみん認定制度とは

内閣府は、10月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法によって創設され、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。また、より高い基準を満たし継続的な取組みを行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年8月時点でのくるみん認定は3,660社、プラチナくるみん認定は451社となっています。

◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小事業主が助成を受けることができます。

- ・ 子ども・子育て支援法に規定する一般事業主(=事業主拠出金を納付している事業主)であること
- ・ 前年度または当年度(助成申請期間まで)において、くるみん認定を受けたこと
- ・ 前年度の3月31日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること
- ・ 次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主(=常時雇用する労働者数300人以下の事業主)であること

くるみん認定については、1回の認定につき1回の助成(50万円/企業)が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和8年度まで毎年度、助成(50万円/企業)が行われます。

◆認定の取得方法

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

一般事業主行動計画策定の流れや申請書様式は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

【内閣府「くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金を支給します！」】

【厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」】

●70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって

◆70歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要があります。

◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。

65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時(定年時)と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねません。

◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらい、専門性を生かした業務を継続してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート

65歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年1月から始まります。複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

【同「Q&A～雇用保険マルチジョブホルダー制度～」】

●傷病手当金の支給期間が改正されます

◆傷病手当金とは

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

支給期間は、支給を開始した日から最長1年6カ月です。この1年6カ月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合の、復職した期間も含まれます。



◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります(具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中旬に明らかになる見通しです)。

◆仕事と治療の両立をしやすくするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入退院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることとなったものです。

◆両立支援に取り組む会社に対する支援

会社による仕事と治療の両立のための取組みとしては、新たに休暇制度を導入したり健康づくりのための制度を導入したりする等があり、こうした取組みが要件を満たす場合には、助成金の対象となる可能性があります。

●コミュニケーションと職場環境が新入社員の「やりがい」意識に大きく影響

◆コロナ禍で新入社員の「やりがい」意識は低下

マイナビが9月30日に発表した、2018年～2021年度入社ビジネスパーソンを対象にした「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」の結果によると、新入社員が仕事の「やりがい」を「感じている」と答えたのは2020年度入社が70.8%で、新型コロナウイルス感染拡大前の2019年度入社(76.4%)より5.6ポイント減少していることがわかりました。企業側の新入社員の受け入れ態勢が十分に整っていなかったことが、仕事へのやりがいに影響したと考えられるとしています。

◆先輩社員とのコミュニケーション、職場環境が「仕事のやりがい」や「会社への好感度」に影響

コミュニケーション頻度と仕事のやりがいの影響度・好感度では、「やりがいを感じる」人ほど、上司や先輩社員とのコミュニケーションが「あった(71.4%)」と回答した割合が高く、「やりがいを感じない」人はコミュニケーションが「なかった(77.2%)」という回答が多い結果となりました。会社・部署への好感度も、コミュニケーションの頻度が高いほど高く、頻度が低いほど下がっていることがわかりました。

また、「業務を行ううえで、職場のツールや備品などの業務環境が整っているか」の問いに対しては、「やりがいを感じる」と回答した社員は、業務環境が「整っている」が80.7%と高かったのに対し、「やりがいを感じない」と回答した社員は31.5%と低く、業務環境もやりがいに影響していました。

テレワークの浸透や働き方の多様化が進む中、コミュニケーションの多寡や職場環境の整備は、新入社員定着への重要な課題だと言えるでしょう。

<編集後記> ようやく大阪府内全域の飲食店に対する営業時間短縮要請が解除されました。なんと11ヶ月ぶりだそうです。日本国民の秩序や辛抱強さには(私もその一人のつもりですが)頭が下がります。よくぞ長らく我慢してきました。当然のことながら、第6波に襲われないよう、また万が一第6波が到来しても、日常生活を維持するための注意と新しい習慣は継続せねばなりません。昨年、静かに過ごした忘年会シーズン、今年は少し楽しく美味しいものを頂きたいと思います。このような中、10月31日は衆議院選挙です。公約とおり、コロナで落ち込んだ経済の立て直し、継続的なコロナ対策など実現してくれる政党はあるのでしょうか・・・。

特定社会保険労務士 人見 亜希子