



## 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

## ●8月のお仕事カレンダー

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]

31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]

## ●TOPICS

### [1] 新型コロナウイルスにかかるワクチン休暇

コロナウイルスのワクチン接種の対象が 65 歳未満の一般市民にも広がっていますが、従業員がワクチン接種を行う際、接種日が勤務日と重なったり、発熱などの副反応により就労が困難になる事態が想定されます。そうした際に備えて、従業員が特別休暇を使うことができる仕組みを導入する企業が増えています。こうした制度の導入は任意ですが、従業員が安心してワクチン接種をできる環境を整えておくといでしょう。

### [2] 雇用保険の継続給付にかかる添付書類の省略

従来、雇用保険の育児休業給付金や高齢雇用継続給付金などの申請を行う際、本人確認や振込先の口座情報の確認を行うため、運転免許証や通帳の写し等を添付していました。これが 8 月 1 日以降、あらかじめマイナンバーを届け出ている場合は運転免許証が不要になり、通帳の写し等についても原則添付が不要(※電子申請の場合)となります。

### [3] 健康保険の被扶養者の認定基準の明確化

厚生労働省より健康保険の被扶養者の認定基準に関する通達が発出され、夫婦ともに社会保険の被保険者である場合、年間収入の差が 1 割を超えていれば年間収入の多いほうの被扶養者とし、1 割以内であれば、届出により主として生計を維持するほうの被扶養者とするなどの取扱いが明確化されました。この取扱基準は 8 月 1 日から適用されることになっており、今後、保険者から年間収入の照会が行われる可能性があります。

## ●8月のアクション

### [1] 熱中症対策

今年の夏は、コロナの感染対策を行いながら、熱中症の予防対策を進める必要があります。環境省と厚生労働省は、「新しい生活様式」における熱中症予防行動を呼びかけており、高温多湿の環境下でのマスクの使い方や、エアコン使用時の室内換気の方法など、注意すべきポイントがまとめられています。

### [2] 一斉休暇を取得する際の事前対策

盆休みなどの長期休暇後に出勤してみると、パソコンが動かなくなるといった不具合がつきものです。休暇に入る前にデータのバックアップを行うよう従業員にアナウンスしておきましょう。併せて、会社の防犯対策も行っておきましょう。

### [3] 随時改定の反映(4月昇給の場合)

社会保険の随時改定により、7 月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8 月給与から控除することになります。

### [4] 賞与と所得税の納付

7 月に賞与を支給した事業所においては、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与の所得税も納付することを忘れないようにしましょう。

## ●男性の育休取得促進等を目的に成立した改正育児・介護休業法

2019 年度の男性の育児休業取得率は 7.48%に留まっており、男女ともに仕事と育児等を両立できる仕組みが求められています。そこで 2021 年の通常国会では、男性の育児休業の取得促進等を目的とした育児・介護休業法の改正案が成立しました。ここでは改正点の概要を確認しておきましょう。

### ◆有期雇用労働者の取得要件緩和

現在、有期雇用労働者は、①引き続き雇用された期間が 1 年以上あること、②1 歳 6 ヶ月までの間に契約が満了することが明らかでないこと、という要件のいずれも満たしたときに育児休業を取得できることとなっています。この要件のうち、①が廃止されます。

但し、現行制度でも労使協定を締結することで、入社 1 年未満の従業員からの育児休業の申し出を断ることができますが、有期雇用労働者もこの労使協定の対象にすることができます。

なお、介護休業についても同様の改正が行われます。

### ◆雇用環境整備、個別周知・意向確認

育児休業の取得促進には、取得しやすい雇用環境を作る必要があることから、従業員に対し、育児休業に関する研修の実施や相談窓口の設置といった雇用環境の整備を行うことが会社に義務付けられます。

また、妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした従業員に対し、育児休業について個別の周知や意向確認をすることも会社に義務付けられます。

### ◆出生時育児休業

男性の育児休業の取得促進として新たに「出生時育児休業」が設けられます。これは、子どもが 1 歳まで取得できる現行の育児休業とは別の制度であり、子どもの出生後 8 週間以内に 4 週間まで、2 回に分割して取得できるものです。労使協定を締結し、事前に調整した上で育児休業中に就業することができます。

### ◆育休の分割取得

現在の育児休業は、原則として 1 回のみ取得できますが、今後は 2 回に分割して取得できるようになります。

さらに 1 歳から 1 歳 6 ヶ月までの育児休業の延長、1 歳 6 ヶ月から 2 歳までの育児休業の再延長についても、開始日が 1 歳または 1 歳 6 ヶ月に限られているものが柔軟化され、夫婦交代で取得できるようになります。

### ◆育休の取得状況の公表義務化

従業員数が 1,000 人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

施行は、1 および 2 について 2022 年 4 月 1 日、3 および 4 について公布(2021 年 6 月 9 日)後 1 年 6 ヶ月以内の日、5 について 2023 年 4 月 1 日となっています。就業規則(育児・介護休業規程等)の変更が必要な改正もあるので、今後の詳細な情報を確認して対応を進めましょう。

## ●傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除に関する法改正

2021 年の通常国会では、育児・介護休業法の改正のほかに、健康保険法や厚生年金保険法の改正案が成立しました。対象となる従業員への影響が大きな内容を含みますので、以下で改正点を確認しておきます。(各項目の括弧内の日付は施行日)

### ◆傷病手当金(2022 年 1 月)

健康保険の傷病手当金は、支給が開始された日から起算して、最長 1 年 6 ヶ月まで支給されます。この 1 年 6 ヶ月の間に、一時的に就労した期間(傷病手当金が不支給となる期間)がある場合には、その就労した期間も含めることになっています。

近年はがん治療など、長期間にわたって療養のため休みながら働くケースが増えて来ています。こうした状況に対応し、治療と仕事の両立を実現するため、就労した期間は含めず、傷病手当金が支給された期間を通算して最長、1 年 6 ヶ月間、支給されることとなります。

## ◆育休中の社会保険料免除（2022年10月）

育児休業（以下、「育休」という）中は、申し出により社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）が免除されます。この免除となる基準が見直され、以下の通りとなります。

### ① 育休を取得する月にかかる社会保険料

月末時点で育休を取得しているときは、その月の社会保険料が免除される。これに加え、育休の開始日の属する月は、月末時点で育休を取得していないときでも、その月中に2週間以上育休を取得していれば社会保険料が免除される。

### ② 賞与にかかる社会保険料

月末時点で育休を取得しているときは、育休の取得日数に関わらず、その月に支給される賞与にかかる社会保険料が免除されていたものが、今後は育休を取得する期間が1ヶ月を超える場合に限り、免除される。

## ◆任意継続被保険者制度(2022年1月)

従業員は、退職した後でも一定の要件を満たせば、任意継続被保険者として退職前に加入していた健康保険の被保険者となることができます。

任意継続被保険者が負担する健康保険料は、会社が負担していたものを含めてその金額を負担します。この保険料の算出根拠について、「従前の標準報酬月額または全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額」となっていたものが、健康保険組合は規約で、従前の標準報酬月額とすることができるようになります。

また、任意継続被保険者の資格の喪失について、任意継続被保険者からの申請によりできることとなります。育休中の社会保険料免除は、これまで以上に期間の管理が重要になります。また改正点について、従業員からの問い合わせも想定されます。詳細な情報を今後確認していきましょう。

## ●年休取得義務化で取得は進んでいるか～労働政策研究・研修機構調査から

独立法人労働政策研究・研修機構が、働き方改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇（年休）取得に関する企業・労働者アンケートを行い、その結果を公表しました（調査期間：2020年1月27日～2月7日。企業17,000社、労働者71,796人を対象に実施し、回答は企業5,738票、労働者15,297票）。

### ◆計画的付与制度の導入企業は42.8%、取得目標を設定している企業は6割以上

企業調査の年休の計画的付与制度の導入状況では、「導入されている」とする企業割合は42.8%でした。年休取得率や年休取得日数などの目標設定については、「年休取得日数の目標のみを設定している」が53.6%と半数以上を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が4.1%、「上記以外の目標を設定している」が0.9%となっている一方で、「何らの目標も設定していない」とする企業は34.9%ありました。

### ◆3年前と比べ取得日数が増えた企業とする労働者は41.5%

労働者調査での年休取得日数の3年前との増減比較では、「変化しなかった」が46.4%でしたが、「増加」（「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計）も41.5%となりました。一方で、「減少」（「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計）は4.4%でした。

「増加」と回答した者の増加した理由（複数回答）は、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%と最も高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」（31.3%）、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」（21.0%）、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」（20.7%）などとなっています。

### ◆年5日の取得義務の認知度は、企業で95.5%、労働者では84.4%

年休の年5日の取得義務化についての理解度は、企業調査では、「内容を十分に理解している」が64.4%で、「ある程度理解している」（31.1%）と合わせて95.5%を占めました。また、労働者調査でも、年5日の取得義務化

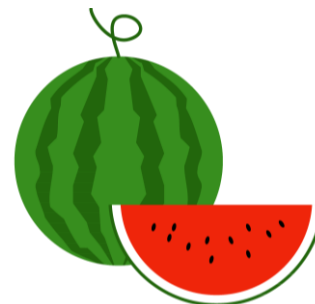


について、「内容を含め知っている」が54.9%で、「聞いたことがある」(29.5%)と合わせると84.4%に上りました。

### ◆時間単位年休の導入企業は22%、導入を求める労働者は5割以上

企業調査での時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%でした。導入理由(複数回答)では、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」(70.0%)がもっとも高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」(57.3%)、「年休の取得促進のため」(56.5%)、「育児、介護の支援」(49.0%)、「仕事と治療の両立支援」(42.1%)などとなっています。

一方、時間単位年休取得制度を導入していない理由(複数回答)は、「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%ともっとも高く、次いで、「すでに半日単位の年休取得制度がある」(46.8%)、「給与計算が複雑になる」(39.3%)、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」(31.4%)、「導入可能と不可能部署があり平等性から導入しづらい」(29.4%)などとなっています。一方、労働者調査で時間単位年休取得制度が適用・導入されていない者(「わからない」を含む)に聞くと、勤務先での時間単位年休取得制度を「導入・適用してほしい」とする割合は50.6%となっています。



年休の取得促進については、5日間の取得義務化という法律の後押しがあって3年前と比べると全般的に進んでいるという結果が出ましたが、やはり会社が取得しやすい環境づくりを進めることが重要のようです。とりわけ、時間単位の取得制度については会社側の事情から導入されていないケースが多い一方で、導入されていない企業の勤労者の半数以上が導入を望んでおり、有休の取得率アップや従業員の満足度向上のためにあらためて検討してみることも必要かもしれません。

## ●コロナ禍で急増のおそれも…「アルコール依存症」への職場対応

### ◆コロナ禍で懸念される「アルコール依存症の増加」

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、働き方や生活時間の変化によってさまざまなストレスが生じていること、また在宅勤務によりお酒を長く多量に飲みやすい環境ができたことなどにより、現在、アルコール依存症患者の増加が懸念されています。

アルコールの問題は個人の問題と捉えられがちですが、仕事に関するストレスが原因となって大量の飲酒につながる人が多いことが指摘されており、アルコール依存症とストレスや過重労働には深い関係があるといわれていますので、企業としても、「職場の心の健康問題」として対策を講じていく必要があります。

### ◆アルコール依存症が引き起こす職場のトラブル

WHO(世界保健機構)によれば、アルコール関連問題は、大きく、健康問題・家族問題・職業問題・経済問題・刑事問題に分類され、個人の健康問題(肝臓・膵臓・心臓・脳・欠陥・神経など全身のさまざまな病気を引き起こし、ときに死に至らしめることもあります)のみにとどまらず、多くの社会的影響を及ぼします。

職場では、業務効率の低下が見られることになるでしょう。また、注意力が低下することで、事故の危険性も高まります。遅刻・早退や無断欠勤が繰り返されることによる周囲への悪影響も看過できません。

### ◆アルコール依存症への職場対応

アルコール依存症の治療には、本人の「何とか治したい」という治療意欲が欠かせません。酒臭い状態で出勤してきた際、また無断欠勤をした際などには、就業規則にのっとり懲戒処分の対象とするなど、厳しい態度で接していくことが重要です。これにより「このままではいけない」との自覚を促し、いち早く治療につなげてあげることが、その人のことを考えた本当にあたたかい対応だといえます。

もちろん、労働者がストレスをため込み過剰な飲酒に走ることを防ぐよう、ストレス対策を講じていくことも欠かせません。産業医などとも連携し、適切なアルコール依存症対策・ストレス対策を取ることが望まれます。

---

<編集後記> 開催が中止か…賛否があった東京オリンピックが緊急事態宣言の中、ついに始まりました。無観客という異例の開会式。華やかさには欠けましたが、晴れやかな選手団の顔を見ると、やっぱり開催できて良かったなというのが個人的な感想です。その後の日本人選手の素晴らしい活躍、メダルラッシュにも大きな感動をもらっています。ただ、大会関係者だけでなくご家族ぐらいは観戦を許してあげてほしかったと思うのは、きっと私だけではないですよね。8月のパラリンピック、夏の甲子園、活躍が続くMLB大谷選手、スポーツに心躍る熱くて、暑い夏です。 特定社会保険労務士 人見 亜希子