



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

●7月のお仕事カレンダー

11日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限<7月1日現在> [年金事務所または健保組合]
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分> [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]
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<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]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

8月1日

- 所得税予定納税額の納付<第1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、4月～6月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第2期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

●7月のアクション

[1] 熱中症対策

この時季になると、屋外作業等で熱中症が発生しやすくなります。具体的な熱中症対策について、消防庁等からリーフレットが発行されていますので、これらを参考にして対策を行いましょ。

■参考リンク

- ・総務省消防庁「熱中症情報」⇒ <https://www.fdma.go.jp/disaster/heatstroke/post3.html>
- ・環境省「熱中症予防情報サイト」⇒ <http://www.wbgt.env.go.jp/>

[2] 国民年金保険料免除・納付猶予制度の申請

保険料免除・納付猶予が承認される期間は、原則として申請日にかかわらず、7月から翌年6月まで(申請日が1月から6月までの場合は、前年7月から6月まで)の期間を審査し決定されます。

●産後パパ育休の創設で関心の高まる育休中の就労

2022年10月から、新たに出生時育児休業（産後パパ育休）の制度が始まります。この産後パパ育休は男性の育児休業の取得促進を目的に導入される制度ですが、子どもが1歳になるまでの育児休業とは別の制度として設けられ、休業中の就業が認められる仕組みとなっています。そこで、育児休業中の就労に関する注意点について確認しておきましょう。

◆育児休業中の就業の原則

「育児休業」とは、従業員が一定の子どもを養育するために取得する休業のことです。「休業」とは、雇用契約関係は継続したまま、従業員の労務提供の義務が一時的に消滅することを指します。そのため、そもそも育児休業中に従業員が労務提供することは想定されないものであり、仮に労務提供を行う場合、本来は育児休業が終了することになります。

これを前提としつつ、会社と従業員の話合いにより、育児休業中の従業員が子どもの養育をする必要がない期間について、一時的・臨時的に就労すること（以下、「一時的・臨時的就労」という）は妨げないと示されています。そのため、育児休業中であっても、一時的・臨時的就労が認められることとなります。

◆産後パパ育休中の就業

産後パパ育休も「育児休業」であることには変わりはありませんが、法令により、労使協定を締結することや規定に沿った内容にすることで、あらかじめ定められた日に就業させることができる仕組みになっています。

一時的・臨時的就労とは違い、産後パパ育休中の就業は、あらかじめ就業する日や時間を決めるものであり、恒常的・定期的な就業が認められることとなります。

◆育児休業中の他の会社での勤務

働き方改革の一環として、副業・兼業に対する意識が変わりつつある中、育児休業中に他の会社で勤務するようなケースも想定されます。育児休業中に他の会社で就労することについては、育児休業が子どもを養育するために取得する休業であるという趣旨にそぐわないとされており、届出等を行わずに就労している場合等は、一般的に信義則に反するものと示されています。

男性の育児休業の取得が促進されるにつれ、夫婦で育児をすることも増え、育児から手が離れ、副業を考える従業員も出てくるかもしれません。育児休業中に他の会社で勤務することを認めるのか、育児休業取得前に説明しておくことが必要になるでしょう。

ここでは、育児休業中の就労や就業について確認しましたが、育児休業中に就労や就業するときには、社会保険料の徴収の免除や、雇用保険の育児休業給付金の受給への影響も考えられます。社会保険の前提を押さえておくことも重要となります。

●社会保険適用拡大により年金事務所から送付される通知

2022年10月1日より、厚生年金保険の被保険者数が100人超の事業所では、「週の所定労働時間が20時間以上であること」等の一定の要件を満たしたパートタイマーやアルバイト等（以下、「パート等」という）が、社会保険の被保険者となります（社会保険の適用拡大）。ここでは特定適用事業所に該当する際に、年金事務所から事業所に送付される通知を確認しておきます。

◆施行日から特定適用事業所に該当

2021年10月から2022年7月までの各月のうち、厚生年金保険の被保険者の総数が6ヶ月以上100人を超えた場合には、2022年10月より特定適用事業所となります。このような事業所には、以下の通知が送付されます。

- ① 2022年8月頃に「特定事業所該当事前のお知らせ」が送付される。
- ② 2022年10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が送付される。

特定適用事業所に該当したときは、通常「特定適用事業所該当届」（以下、「該当届」という）を提出しますが、施行日である2022年10月1日から特定適用事業所となる場合は、該当届の提出は不要であり、②の通り該当

した旨の通知が送付されます。

◆施行日以降に特定適用事業所に該当

2022 年 10 月 1 日以降に特定適用事業所に該当する場合の流れは以下の通りです。

- ① 直近 11 ヶ月のうち、厚生年金保険の被保険者の総数が 5 ヶ月 100 人を超えたときに、6 ヶ月目頃、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付される。
- ② 6 ヶ月目も 100 人を超えたときには、該当した事業所が「特定適用事業所該当届」を提出する。
- ③ 該当した事業所から該当届が提出されないときには、日本年金機構が「特定適用事業所該当通知書」を事業所に送付する。

②のとおり、該当届を事業所から提出することが原則となっています。

◆必要となる資格取得届等の提出

特定適用事業所に該当したときで、新たに被保険者となるパート等がいる場合は、「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届」の提出が必要になります。

また、そのパート等が家族を健康保険の被扶養者(国民年金の第 3 号被保険者を含む)とすることを希望する場合には、「健康保険 被扶養者(異動)届(国民年金第 3 号被保険者関係届)」も同時に提出します。

今回の社会保険の適用拡大で、厚生年金保険の被保険者数 100 人超の事業所が特定適用事業所になりますが、この基準は 2022 年 10 月時点のみで判定するのではなく、2022 年 10 月以降も毎月、継続して判定されます。なお、いったん、特定適用事業所に該当した後は、厚生年金保険の被保険者数が 100 人以下となった場合でも、不該当となる届出を経ない限り、特定適用事業所のままとまります。

●Internet Explorer のサポート終了で注意しておきたいこと

◆2022 年6月 16 日にサポート終了

インターネットブラウザの Internet Explorer(以下、「IE」といいます)のサポートが、6月 16 日に終了します。

独立行政法人情報処理推進機構によれば、終了後は、マイクロソフト社が定める時点より IE に代わって Microsoft Edge が起動するよう変更され、IE のみで動作するよう作成されたコンテンツを IE で閲覧できなくなります。

◆IE コンテンツがまったく閲覧できなくなる？

サポート終了後も、Microsoft Edge の「IE モード」を利用すれば IE コンテンツを継続して閲覧できますが、こちらも 2029 年にサポート終了予定とされていることから、他のブラウザへの移行が必要です。

自社のセキュリティ方針などにより、インターネット利用に際してブラウザが決められていたり、「IE モード」を利用できないよう設定されたりしている場合は、他のブラウザや「IE モード」を利用できるようにする設定の変更が必要です。

◆自社が提供する IE コンテンツの対応は？

また、社内サイトや顧客向けの Web サイトで IE コンテンツを提供している場合、Web 標準仕様に準拠して改修し、IE 以外のブラウザでも閲覧可能にする必要があります。サポート終了までに改修が間に合わない場合は、「IE モード」で閲覧するよう案内するとよいでしょう。例えば、日本年金機構では電子申請の決定通知書の閲覧について「IE モード」で閲覧するよう案内しています。

近年、ホームページで自社のサービス案内に加え、コンテンツを充実させて情報発信も行うケースが増えていきます。IE のサポート終了でこれらが利用できなくなると、サービスダウンとの印象も与えかねませんから、チェックしておくといよいでしょう。

【情報処理推進機構「Microsoft 社 Internet Explorer のサポート終了について」】

⇒ https://www.ipa.go.jp/security/announce/ie_eos.html

【「日本年金機構からのお知らせ」令和4年5月号】

⇒ <https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/info/oshirase/20140627.files/zenkoku202205.pdf>

●リモート採用、7割が導入～日本マンパワー調査から

マンパワーグループが行った企業の人事担当者を対象とした「リモート採用の導入・実施状況」調査（2022年1月実施）の結果によると、リモート採用を行っている企業は約7割となっています。リモート採用では、企業説明会、採用面接、内定者フォロー、適性検査などが行われています。

◆リモート面接は中小企業でも

同調査は、企業規模別の結果は出ていないようですが、会社説明会のような大規模なものでもなく、最終面接以外の面接にはリモートを活用しているという企業は多いようです。遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。

◆やはり最終面接は直接面接

コロナ禍の初期には、最終面接までリモートで行うといった企業が多かったようです。しかし、コロナ禍が落ち着き始め、マスク着用の緩和等の話題も出てきており、今後は対面での面接が増えるものと思われます。

同調査でも、「最終面接以外の面接」はリモートで行っているという企業が84.3%ありました。やはりリモートだけでは、応募者の実際の人柄はつかみにくいようです。

◆気を付けたいこと

リモート面接をする側として気を付けたいことは、面接者にしてほしくないこととほぼ同じです。

- ・緊張感がない。パソコンの操作等をして集中していない。
- ・表情や声などニュアンスが伝わらない。声が小さくて聞こえない。
- ・使用する機器や回線速度のせいで接続が不安定になる。

などでしょう。面接の手際の悪さなどはリモートでする・しない以前の話ですから、面接する側もしっかりと予行演習をしておきましょう。

●2022年 新入社員の意識～東京商工会議所の調査から

◆新入社員が社会人生活で不安に感じること

6月は、4月に入社した新入社員が徐々に職場に馴染み始める時期ではないでしょうか。東京商工会議所は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等について調査を実施しています。本調査によれば、社会人生活で不安に感じること(複数回答)として、「仕事と私生活とのバランスが取れるか(55.4%)」、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか(51.4%)」、「仕事が自分に合っているか(49.7%)」が上位に挙がっています。

入社当初は不安が多いものです。周囲も目を配りながらサポートできるとよいでしょう。

◆会社を選ぶうえで魅力を感じる企業制度

本調査では、就職する会社を選ぶうえで魅力を感じる企業の制度についても尋ねています(複数回答)。多いものとして「年次有給休暇取得の推進(42.5%)」、「時差出勤・フレックスタイム制勤務(41.9%)」、「テレワーク(在宅勤務)(36.1%)」など働き方に関するものが挙がっており、その他、「資格(検定)等の取得支援(39.8%)」、「人材育成体系(研修)の充実(38.8%)」など、スキルアップに関する選択肢も上位に挙がっていることが特筆されます。

◆新入社員の意識変化

本調査での「今の会社でいつまで働きたいか」という問い、「定年まで」との回答は23.8%だったそうです。これは10年前の調査との比較では、12.4ポイント減少しており、新入社員の意識変化がみてとれる結果となっています。新入社員の個性や意識は様々ですが、働く人の意識は年々変化しています。企業も今後の人材確保の意味で、自社の状況を見直して、選ばれる企業を目指すことが肝要でしょう。

<編集後記>先月、背骨と骨盤の大きな歪みが発覚したことをお伝えしましたが、整骨院通いやストレッチを始めたことに加え、右でしか持たなかったカバンを左で持つようにしたり、足を組まないなど地道な努力を継続しています。また、長年使用していた事務所の椅子を買い換えました。新しい椅子は快適なのですが、古い椅子の廃棄に思わぬ苦勞が！一般家庭ではなく事業者とされるため、専門業者にお願ひし、結構な費用がかかりました。不用品を捨てるのも色んなルールがあると知った貴重な体験でした。

特定社会保険労務士 人見 亜希子