



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]

●8月のTOPIC

●社会保険の適用拡大に伴う特定事業所該当のお知らせ

2022年10月より短時間労働者にかかる社会保険の適用拡大が行われますが、対象となる事業所(直近12カ月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人を超える事業所)に対して、8月頃に「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付されます。その後、実際に特定適用事業所に該当した場合には、10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が届き、10月以降に新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届の届出が必要になります。

●8月のアクション

【1】熱中症対策

引続き熱中症対策が重要になります。具体的な対策については、厚生労働省等からリーフレットが発行されていますので、これらを参考に対策を行きましょう。

【2】一斉休暇を取得する際の事前対策

お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付きものです。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。

●コロナワクチン接種証明書のコンビニ交付が始まります

◆国内旅行者数はコロナ前にほぼ回復

株式会社JTBが7月7日にまとめた旅行動向見通しによれば、国内旅行人数は 7,000 万人で前年比 175%、2019 年比 96.7%まで回復してきています。

一方、7月 11 日時点の新規感染者数は 37,143 人と、1週間前の 16,805 人と比較して2倍以上に増え、第7波が始まっているともいわれています。

◆ワクチン接種証明書が必要になったら？

こうしたなか、旅行や帰省などで遠方に出かける場合に接種証明書の提示が必要とされる可能性があります。

接種証明書は、接種を受けた際に住民票のある市町村への申請のほか、マイナンバーカードを持っている人は、国の新型コロナワクチン接種証明書アプリで入手できます。

◆7月下旬よりコンビニ交付も開始

さらに7月下旬からは、マイナンバーカードを持っている人は、全国約5万 6,000 の公的証明書等の交付サービスを行っているコンビニでも入手できるようになります(発行手数料 120 円)。

これは、スマートフォンを持っていない人や土日等に紙の接種証明書が必要とされる場合、転居により複数の市町村で接種を受けた場合の対応など、アプリではカバーできない部分の利便性向上のために開始されます。

◆海外渡航用の入手も可能

海外渡航に際し、接種証明書が入国時に有効と認められる国・地域は、102 カ国・地域となっています(2022年3月 24 日時点)。

今後、海外旅行や出張などの機会も増えると見込まれていますが、海外渡航用の証明書も、アプリやコンビニ交付で入手可能となります。

ただし、マイナンバーカードにパスポート情報が登録されている必要がありますので、ご注意ください。

●新型コロナに係る傷病手当金の支給に関するQ&A

◆「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」が改訂

新たに7つのQが追加されました。例えば、次のようなものです。

- 被保険者が、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状(いわゆる後遺症)の療養のため、労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。
⇒傷病手当金の支給対象となりうる。
 - 被保険者の検査は実施していないが、同居家族が濃厚接触者となり有症状になった場合等において、医師の判断により当該被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染していると診断されたため、当該被保険者が労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。
⇒傷病手当金の支給対象となりうる。
- ほかにも、
- 傷病手当金の支給申請にあたり、保健所等が発行する「宿泊・自宅療養証明書」の添付は必要か
 - 傷病手当金の支給申請関係書類として「宿泊・自宅療養証明書」が提出された場合に、これを医師の意見書として取り扱ってよいか
 - 被保険者が、新型コロナウイルスの治癒後にも、事業主から感染拡大防止を目的として自宅待機を命じられたため労務に服することができない場合、当該期間について、傷病手当金は支給されるのか
 - 事業主から自宅待機を命じられていた期間中に新型コロナウイルス感染症に感染した場合、傷病手当金の待機期間の始期はいつか
 - 海外で新型コロナウイルス感染症に感染し、医師の意見書を添付できない場合は、何をもって労務不能な期間を判断すればよいか

といった事項について回答が示されています。

それぞれの内容が細かくて難しい点もあるので、従業員から相談があった際には弊所までご相談ください。

●変化がみられる副業に対する考え方と国の動き

副業・兼業（以下、「副業」という）への関心が、労使ともに高まっています。実際に、従業員から副業することができるか、会社に問合せがあったり、一部の企業では解禁の方針を決めて動き出しているところもあります。以下では、副業に関する国や企業の動きについてみておきます。

◆国としての副業の考え方

以前は、他社で就業し副業することについて、特に正社員については、企業の情報漏洩につながったり、自社の業務に専念できなくなったりすること等の理由から禁止や消極的な許可制としている企業が多くを占めていました。また、厚生労働省が公開しているモデル就業規則でも、従業員の遵守事項として「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と規定されていました。

これが現在では、働き方改革実行計画における副業解禁の方針を踏まえ、考え方が見直されています。そして、現在公開されているモデル就業規則では、以下のように原則副業を認め、例外的に制限可能というスタンスの規定に変更されています。

(副業・兼業)

第 68 条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

① 労務提供上の支障がある場合

② 企業秘密が漏洩する場合

③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合

④ 競業により、企業の利益を害する場合

◆企業としての対応

企業側の副業のメリット・デメリットを考えると、メリットとして、従業員のスキルアップ、優秀な人材の流出防止、副業によって得た情報や人脈による事業機会の拡大等が挙げられます。その一方で、デメリットとして、過重労働や企業の情報漏洩、細かな労務管理、優秀な人材が本業を離れて副業先へ転職する可能性等が挙げられます。

副業に関しては、企業の考え方も従業員の考え方も過渡期であるものの、国の大きな方向性は副業をさらに促進していくことになっています。

今後は、従業員からの副業の問合せについて、禁止される理由や許可されない理由の説明が求められることも出てくるでしょう。企業として、どのように考えるかを改めて検討する時期が来ているのかもしれません。

国は、2022 年 7 月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、企業に対し、副業の容認の有無、そして条件付きで認めている場合については設けている条件の内容を、自社のホームページ等で公表することが望ましいとしました。これは、就職先を選ぶ人からみて、副業に対する企業の考え方を分かりやすくすることを狙いとされています。

●Z世代の新入社員の意識 ～リクルートマネジメントソリューションズ調査より

毎年、新入社員の受け入れ時には、人事担当者や管理職から世代間の違いに悩む相談が増えます。株式会社リクルートマネジメントソリューションズは、新入社員導入研修受講者 525 名（調査 1）、新入社員向け eラーニングサービス受講者 1,672 名（調査 2）に対し、「新入社員意識調査 2022」を実施し、その調査結果を公表しました。調査は 2010 年より毎年実施し、その結果を踏まえて「新入社員の特徵」の分析と「新入社員を生かす」という視点で考察を行っています。

◆働くうえで大切にしたいことは、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」

「働いていくうえで大切にしたいこと」については、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップ(49.0%)で、10年前と比較し11.5ポイントUPしています。

「周囲(職場・顧客)との良好な関係を築くこと」が過去最高(45.0%)で昨対比5.0ポイントUP、10年前と比較し6.2ポイントUPしています。

一方、「何があってもあきらめずにやりきること」「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」「会社の文化・風土を尊重すること」などは過去最低となっています。

◆仕事・職場生活をするうえでの不安は、「仕事についていけるか」がトップ

仕事・職場生活をするうえでの不安については、調査開始以来「仕事についていけるか」がトップ(63.8%)で、10年前との比較では0.7ポイントUPしています。

◆10年の経年比較から見てきたZ世代の新入社員の特徴

「仕事をするうえで得意なスタンス」は「相手基準」と「協働」の選択率が高く、「不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタンス」は「自発」と「試行」の選択率が高いことがあげられます。

「上司に期待すること」としては、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「職場の人間関係に気を配ること」が過去最高となりました。

●令和3年「高年齢者雇用状況等報告」の概要 ～厚生労働省調査より

◆高年法改正後初の調査

厚生労働省は、令和3年6月1日時点「高年齢者雇用状況等報告」を公表しました。この調査は、従業員21人以上の企業232,059社の60歳以上の雇用状況についてまとめたもので、令和3年4月から70歳までの就業機会の確保(高年齢者就業確保措置)が企業の努力義務となった改正高年齢者雇用安定法の施行後初の調査となります。

◆約25%の企業が70歳までの雇用制度を導入

調査結果によると、高年齢者雇用安定法によって義務付けられている65歳までの高年齢者雇用確保措置(定年制の廃止、引上げ、継続雇用制度の導入のうちのいずれか)を実施している企業は、231,402社(99.7%)でした。

また、70歳までの高年齢者就業確保措置(以下に掲げる措置のうちのいずれか)を実施している企業は、59,377社(25.6%)でした。

- ・定年制の廃止…9,190社(4.0%)
- ・定年の引上げ…4,306社(1.9%)
- ・継続雇用制度の導入…45,802社(19.7%)
- ・創業支援等措置の導入…79社(0.1%)

なお、従業員21～300人の中小企業では26.2%、300人以上の大企業では17.8%が措置を実施しており、中小企業のほうが70歳までの雇用に積極的に取り組んでいることがわかります。

◆60歳以上の常用労働者数は？

本調査における従業員21人以上の企業の常用労働者数(約3,380万人)のうち、60歳以上の常用労働者数は約447万人(全体の13.2%)でした。年齢階級別に見ると、60～64歳が約239万人、65～69歳が約126万人、70歳以上が約82万人でした。

また、従業員31人以上の企業における60歳以上の常用労働者数は約421万人で、昨年より約11.7万人増加しており、12年前の平成21年と比較すると約205万人増加しています。

<編集後記>以前にもお伝えしたことがあるかも知れませんが、私は大のカレー好き。幸い事務所周辺は美味しいカレー屋さんのメッカ。今日のお昼は何を食べてよう？ではなく、どこのカレーにしよう？と思うほどカレーに恵まれています。コロナ禍、在宅での仕事も増え行動量が減ったことで、体重は分りやすく増加。カロリー高めのカレーは我慢せねばならないところですが、ここまで猛暑が続くと、毎日のようにスパイスが利いた辛いカレーに走ってしまいます。最近のささやかな抵抗は、“小盛り”や、“ご飯少な目”、“ナン小さめ”というオーダーの仕方。暑い夏に辛いカレー、やめられません！
特定社会保険労務士 人見 亜希子