

NSR通信

2022年1月号

■最新・行政の動き

■ニュース

■今月の実務チェックポイント
「傷病手当金の支給期間の通算について」

■調査(厚生労働省「令和3年度・就労条件総合調査」)

■助成金情報「特定求職者雇用開発助成金」

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

自動車運転・医師の業務、建設の事業等について猶予措置終了(令和6年3月末)後の取扱いに関する法整備を加速

働き方改革関連法(改正労基法)が施行されて2年半余りが経過しましたが、厚生労働省では、猶予措置終了(令和6年3月末)後の取扱いに関する法整備を加速させています。

改正労基法では時間外上限(単月100時間未満、年720時間以内等)を定めましたが、自動車運転・医師の業務、建設の事業等については猶予措置の対象となっています。

このうち、「自動車運転の業務」に関しては、「改善基準」を改正します。労働政策審議会が示した案では、タクシーの場合で、1カ月の拘束時間を288時間、休息期間を1回11時間(週3回まで9時間)等に修正するとしています。

「医業に従事する医師」については、改正医療法により5区分に分けた規制が実施されますが、一般的な医業で年間上限を960時間等と定める省令が公布される予定です。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

運転前後のアルコールチェックが義務化されます

一定台数以上の自動車を使用する事業所で選任する安全運転管理者には、運転前に、運転者が飲酒により正常な運転をすることができないおそれがあるかどうかを確認することが義務付けられています。しかし、運転後に酒気帯びの有無を確認することやその確認内容を記録することは義務付けられていませんでした。

今年6月に千葉県八街市で発生した交通死亡事故を受け、安全運転管理者の行うべき業務として、運転前後におけるアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等が義務化されました。その内容は、令和4年4月1日施行と令和4年10月1日施行の2通りあります。

◆令和4年4月1日施行の義務

- ① 運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
 - ② 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。
- 「目視等で確認」とは、運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認することをいいます。運転者の酒気帯び確認の方法は対面が原則ですが、直行直帰の場合など対面での確認が困難な場合にはこれに準ずる適宜の方法で実施すればよいとされています。

◆令和4年10月1日施行の義務

- ① 運転者の酒気帯びの有無の確認をアルコール検知器を用いて行うこと。
 - ② アルコール検知器を常時有効に保持すること。
- アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。また、アルコール検知器は、アルコールを検知して、原動機が始動できないようにする機能を有するものが含まれます。

安全運転管理者の

選任

一定台数以上の自動車の使用者は、自動車の使用の本拠(事業所等)ごとに、自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として**安全運転管理者の選任**を行わなければなりません。

自動車の保有台数に応じて副安全運転管理者の選任が必要になります。
安全運転管理者・副安全運転管理者になるには一定の要件があります。



乗車定員が11人以上
の自動車1台以上

または



その他の自動車5台以上
※自動二輪車(原動機付自転車を除く)
は1台を0.5台として計算

安全運転管理者の

業務



交通安全教育



運転者の適性等の把握



運行計画の作成



交替運転手の配置



異常気象時等の措置



点呼と日常点検



運転日誌の備付け



安全運転指導

出典:【警察庁「安全運転管理者の業務の拡充についてポスター及びリーフレット」を掲載しました。】

【酒気帯び確認の内容の記録について】※(5)「ア」以外の事項の記録は令和4年4月1日から

- (1) 確認者名
- (2) 運転者
- (3) 運転者の業務に係る自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等
- (4) 確認の日時
- (5) 確認の方法 **「ア」アルコール検知器の使用の有無**
- (6) 酒気帯びの有無
- (7) 指示事項
- (8) その他必要な事項

出典:【警察庁「安全運転管理者業務の拡充について(通達) 令和3年11月10日

職場における労働衛生基準が変わりました

「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が令和3年12月1日に公布され、職場における一般的な労働衛生基準が見直されました。この改正省令は一部の規定を除き、同日から施行することとされました。

社会状況の変化に合わせすべての働く人々を視野に対応するもので、改正に伴って変更される点は以下のとおりです。

◆照度の作業区分を2区分とし、基準を引き上げ（※令和4年12月1日施行）

現在の知見に基づいて事務作業の区分が変更され、基準が引き上げられました。事務作業における作業面の照度の作業区分は以下のように2区分とし、基準も以下のように引き上げました。

- ・一般的な事務作業(300ルクス以上)
- ・付随的な事務作業(150ルクス以上)

個々の事務作業に応じた適切な照度については、作業ごとにJISZ 9110などの基準を参照します。

◆便所の設備：新たに「独立個室型の便所」を法令で位置付け

便所を男性用と女性用に区別して設置するという原則は維持されますが、「独立個室型の便所」(男性用と女性用に区別しない四方を壁等で囲まれた一つの便房により構成される便所)を付加する場合の取扱い、少人数の作業場における例外と留意事項が以下のように示されました。なお、従来の設置基準を満たしている便所を設けている場合は変更の必要はありません。

- ・男性用と女性用の便所を設けた上で、独立個室型の便所を設けたときは、男性用及び女性用の便所の設置基準に一定数反映させる。
- ・少人数(同時に就業する労働者が常時10人以内)の作業場において、建物の構造の理由からやむを得ない場合などについては独立個室型の便所で足りるものとした。既存の男女別便所の廃止などは不可。

◆救急用具の内容：具体的な品目の規定を削除

作業場に備えるべき負傷者の手当に必要な救急用具・材料について、一律に備えなければならない具体的な品目の規定がなくなり、職場で発生することが想定される労働災害等に応じて、応急手当に必要なものを産業医等の意見、衛生委員会等での調査審議、検討等の結果等を踏まえ、備え付けることとしました。

【厚生労働省「職場における労働衛生基準が変わりました ～照度、便所、救急用具等に係る改正を行いました～」】

労災 休業4日以上の業務上腰痛は「月曜日」に集中

労働安全衛生総合研究所がまとめた報告書によると、業務上の腰痛は、「曜日」では月曜日、「時間帯」では午前9時～12時に集中して発生しています。

報告書は平成30年～令和元年に発生した休業4日以上の業務上腰痛1万208件を分析しました。週明け、朝の始動時に発生の確率が高いことがうかがえます。

腰痛は「災害性」と「非災害性」に分けて業務上外の認定がなされます。調査では、約半数の4827件(47.3%)が「直接の起因物なし」で発生したとしています。

業務別にみると保健衛生業が3195件(31.3%)と最も多く、以下、商業(1688件、16.5%)、製造業(1527件、15.0%)、運輸交通業(1407件、13.8%)の順となっています。

【発生月別】

発生月別の業務上腰痛件数は、8月が962件(9.4%)と最も多く、12月が689件(6.7%)と最も少なかった。気温の低い11月、12月、1月において、業務上腰痛の発生は少なかった。

業種大分類ごとにみると、発生月別の業務上腰痛件数は、保健衛生業では8月が339件(10.6%)と最も多く、12月が207件(6.5%)と最も少なかった。

商業では、6月が163件(9.7%)と最も多く、12月が111件(6.6%)と最も少なかった。

製造業では、10月が153件(10.0%)と最も多く、5月が96件(6.3%)と最も少なかった。

運輸交通業では、10月が139件(9.9%)と最も多く、5月が92件(6.5%)と最も少なかった。業務上腰痛件数は、保健衛生業と商業では年末に少なく、製造業と運輸交通業ではゴールデンウィークのある5月に少なかった。

2022年1月1日からマイナポイント第2弾

①マイナンバーカードを新規に取得した方等に最大5,000円相当のポイント

マイナンバーカードを取得された方のうち、マイナポイント第1弾に申し込んでいない方(マイナンバーカードをこれから取得される方も含みます。)2021年12月末までにマイナポイント第1弾に申し込んだ方で、まだ20,000円のチャージやお買い物を行っていない場合(最大5,000円分までポイント付与を受けていない方)は、2022年1月1日以降も引き続き、上限(5,000円相当)までポイントの付与を受けることができます。

②健康保険証での利用登録で7,500円相当のポイント

マイナンバーカードの健康保険証としての利用申込みを行った方(既に利用申込みを行った方も含みます。)

③公金受取口座の登録で7,500円相当のポイント

公金受取口座の登録を行った方(口座登録手続は今後開始予定です。)

※②・③のポイント付与の開始時期などについては、決定次第お知らせします。

出典:総務省ホームページ「マイナポイント事業」より

令和3年12月20日からスマートフォンの専用アプリによるQRコード付き接種証明書(電子版)の発行が可能となりました。

◆年末年始に接種証明書の利用を予定されている方へ

申請する際には、マイナンバーカードの交付時に設定した4桁の暗証番号(※1)が必要となります。

暗証番号を3回間違えロックされた方については、住民票のある市区町村窓口でロック解除の手続きが必要となります。年末年始は窓口が閉庁しますので、利用を予定されている方は、お早めに申請をお願いします。

出典:(J-LIS)マイナンバーカード総合サイト

職場のハラスメント防止措置義務化への対応 経団連

◆パワハラ相談件数増加の企業が最多

一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」(調査期間2021年9月7日～10月15日、会員企業400社から回答)によれば、5年前と比較した相談件数として、パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多くなっています。増加の理由として、「法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の強化」などが挙げられています。

すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、今後中小企業でも同様のことが予想されます。

◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」(63.8%)、「世代間ギャップ、価値観の違い」(55.8%)、「ハラスメントへの理解不足(管理職)」(45.3%)が挙げられています。これらへの効果的な取組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。

【日本経済団体連合会「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/114.pdf>

◆今月の実務チェックポイント

傷病手当金の支給期間の通算について

令和4年1月1日から健康保険法の改正により変更となる傷病手当金の支給期間の取扱いについて説明します。

○傷病手当金の基礎知識

傷病手当金は、業務外の事由による病気やけがの療養のため労務に服することができなくなった日から起算して4日目以降の労務に服することができない日に対して、被保険者に支給されます(会社が代理で受け取ることも可能)。ただし、「待期」という連続3日間の労務に服することができない期間を経ていることが条件とされます。したがって、連続する3日間の「待期」が完成しなければ、労務に服することができず療養のために休業していたとしても傷病手当金が支給されることはありません。

○傷病手当金の額

傷病手当金の1日当たりの額は、被保険者期間の区分により次の計算式により算出します。

1. 支給開始日以前に12カ月の被保険者期間がある場合	
支給開始日以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額を平均した額	$\div 30 \text{ 日} \times 2/3$
2. 支給開始日以前の被保険者期間が12カ月に満たない場合	
※次の①、②のうちのいずれか低い方の額を算定の基礎として計算します。	
① 支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額	
② 当該被保険者の属する保険者の標準報酬月額の平均額	
$(\text{①または②の標準報酬月額の平均額}) \div 30 \text{ 日} \times 2/3$	

○法改正による傷病手当金の支給期間の通算

令和4年1月1日から変更となり、傷病手当金の支給期間のみを通算して最長で1年6か月間支給されることとなります。すなわち、途中で復職などの労務に服することができた不支給期間があり支給開始日から1年6か月を経過したとしても、傷病手当金の支給期間のみを見て1年6か月に達していなければ、療養のため休業している期間については引き続き傷病手当金が支給されることとなります。

なお、この法改正前から傷病手当金を受けている場合等は、令和3年12月31日において、傷病手当金の支給開始日から起算して1年6か月経過していなければ、法改正による支給期間の通算が適用されることとなります。

現行の傷病手当金の支給期間

療養期間			療養期間			療養期間
出勤	欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	欠勤
	待期間	支給	不支給	支給	不支給	不支給
1年6か月						※支給開始日から起算して1年6か月経過後は不支給

改正後の傷病手当金の支給期間

療養期間			療養期間			療養期間
出勤	欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	欠勤
	待期間	支給	不支給	支給	不支給	支給
通算1年6か月						※支給開始日から通算して1年6か月まで支給

図の出典：(厚労省)「健康保険の傷病手当金の支給期間が通算化されます」のリーフレットより

◆調査 厚生労働省「令和3年度・就労条件総合調査」

従業員1人あたりの人件費

企業の収支計画を立てる際、従業員1人を雇用するために、どれだけの費用がかかるのか、その目安を知っておく必要があります。

就労条件総合調査では、周期的に「労働費用（現金給与額とそれ以外の労働費用の合計額）」を集計しています。

令和2年（平成31・令和元会計年度）の労働費用総額は40万8140円で、現金給与額とそれ以外の比率は82.0%対18.0%でした。前回調査（平成28年）では80.9%対19.1%だったので、企業は「それ以外」の圧縮により、労働費用総額の低減を図ったことになります。

図表1 常用労働者1人 「1か月平均現金給与以外の労働費用」

企業規模・産業・年	労働費用総額 ¹⁾		現金給与額		現金給与以外の労働費用	
	円	%	円	%	円	%
令和3年調査計	408,140	(100.0)	334,845	(82.0)	73,296	(18.0)
1,000人以上	450,720	(100.0)	365,787	(81.2)	84,933	(18.8)
300～999人	415,532	(100.0)	340,495	(81.9)	75,037	(18.1)
100～299人	391,151	(100.0)	323,761	(82.8)	67,390	(17.2)
30～99人	352,005	(100.0)	292,370	(83.1)	59,635	(16.9)
平成28年調査計	416,824	(100.0)	337,192	(80.9)	79,632	(19.1)

注：1) ()内の数値は、「労働費用総額」を100とした割合である。

「それ以外」の内訳をみると、法定福利費が68.6%を占め、退職給付費用（21.8%）、法定外福利費（6.7%）が続いています。

前回調査と比べると、法定福利費は59.9%から68.6%にアップしています。法定福利費（労働・社会保険料等）は、その名のとおり法定で料率が引き上げられると、企業サイドは打つ手がありません。

一方、退職給付費用は23.7%から21.8%に、法定外福利費（住居費用、医療保健の費用等）は8.2%から6.7%にそれぞれ低下しています。企業として工夫ができるのはこうした費用ですが、費用削減のため従業員に負担をしわ寄せした格好です。

図表2 常用労働者1人 「1か月平均現金給与以外の労働費用」

企業規模・年	計	法定福利費	法定外福利費	現物給与の費用	退職給付等の費用	教育訓練費	募集費	その他 ¹⁾
実額（円）								
令和3年調査計	73,296	50,283	4,882	481	15,955	670	718	306
1,000人以上	84,933	54,348	5,639	444	22,985	802	481	233
300～999人	75,037	50,804	4,567	276	17,295	710	980	404
100～299人	67,390	48,024	4,546	893	12,071	664	833	359
30～99人	59,635	45,819	4,414	318	7,732	424	675	253
平成28年調査計	79,632	47,693	6,528	465	18,834	1,008	808	4,295
構成割合（%）								
令和3年調査計	100.0	68.6	6.7	0.7	21.8	0.9	1.0	0.4
平成28年調査計	100.0	59.9	8.2	0.6	23.7	1.3	1.0	5.4

注：1) 「その他」とは、従業員の転勤に際し企業が負担した費用（旅費、宿泊料等）、社内報・作業服の費用（安全服や守衛の制服のように業務遂行上特に必要と認められている制服等を除く。）、表彰の費用等をいう。

特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)

生活保護受給者や生活困窮者の雇用機会の増大および雇用の安定を目的とした助成金です。

地方公共団体などによる就労支援を受けているこれらの人を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して支給されます。

【対象となる労働者】

- 1 雇入れ日現在で満65歳未満
- 2 生活保護受給者または地方公共団体が生活困窮者自立支援法に基づく自立支援計画を作成した生活困窮者(雇入れ日に計画に記載された目標達成時期が到来していない)である。
- 3 次の①～③のいずれかの就労支援を、3カ月を超える期間にわたり受けている。
 - ① 地方公共団体からの要請に基づくハローワークによる就労支援
 - ② 地方公共団体が実施する被保護者就労支援事業による就労支援
 - ③ 地方公共団体が実施する生活困窮者自立相談支援事業による就労支援
- 4 対象事業主への紹介時点で失業の状態にある。

【対象となる事業主の主な要件】

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
 - 2 対象労働者を、ハローワーク、地方運輸局または民間の職業紹介事業者等(本助成金に係る取扱いを行うにあたって、届出を労働局長に提出している有料・無料職業紹介事業者等)の紹介によって雇い入れること。
 - 3 対象労働者を、雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇入れ時点で確実であること(有期雇用であっても対象労働者が望む限り65歳に達するまで雇用し、かつ、継続して2年以上であること)。
 - 4 対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備保管しており労働局等から提出を求められた場合は応じられること
 - 5 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6カ月前の日から起算して1年を経過する日までに、雇用保険被保険者を事業主の都合によって解雇(勧奨退職も含む)をしていないこと。
- ※既に自社で内定している人を紹介された場合や、自社で過去3年間に職場適応訓練を受けた人を雇い入れる場合など、支給対象とならないことがあります。

【支給申請】

助成対象期間:雇入れに係る日(原則は雇入れ日直後の賃金締切日の翌日)から起算した1年間

支給対象期間:助成対象期間を6カ月ごとに区分した期間(第1期～第2期)

支給申請期間:それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2カ月以内の期間

支給申請期間の末日までに都道府県労働局またはハローワークに必要書類を添えて申請します。

【助成額】

対象労働者一人あたり以下の金額が支給されます。

	中小企業		中小企業以外	
	支給総額	支給対象期ごとの支給額	支給総額	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	60万円	30万円	50万円	25万円
短時間労働者	40万円	20万円	30万円	15万円

※制度の詳細は厚生労働省HP「特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)のご案内」等をご参照ください。

◆実務に役立つQ&A

副業兼業で失業したら 本業を辞めれば給付か？



ダブルワークで一方を失業したとき、失業等給付は受給できるのでしょうか。本業を離職して被保険者資格を喪失すれば、失業という解釈になるのでしょうか。



同時に2以上の雇用関係にある労働者については、原則として生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となります。本業で被保険者のときに副業を離職しても、本業で引き続き勤務すれば「失業状態」でないのは明らかです。



次に、本業を離職して、副業で勤務し続けたとします。受給資格の決定の際に就職状態にある場合には、受給資格の決定を行うことはできない(雇用保険業務取扱要領)としています。

仮に、副業の週所定労働時間が20時間以上などで、新たに副業で被保険者資格を取得すれば、ここでいう就職状態です。被保険者となっている期間以外に関しても、実際に就労した日ごとの契約とみなして取り扱うなど、「就職」に該当するパターンは複数あります。

以上が原則ですが、令和4年1月から、雇用保険のマルチジョブホルダー制度がスタートしています(改正雇保法37条の5)。こちらは65歳以上の高年齢者が希望する場合を対象とし、本業・副業のいずれか離職のケースも給付の対象となります。

◆今月の業務スケジュール

1月の手続 [提出先・納付先]

【11日まで】

○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]

※6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和3年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付

○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日まで】

○法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]

○給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]

○労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>[労働基準監督署]

○労働保険料納付<延納第3期分>

○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]

【給与計算事務の注意】

○所得税扶養控除の確認作業をしましょう。

○12月で年末調整した扶養控除の人数と2022年1月以降に適用する「給与所得者の扶養控除申告書」の扶養控除の人数が違っていることがありますので注意が必要です。