

NSR通信

2022年4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
- 「定期健康診断」
- 「調査」
- 助成金情報「障害者相談窓口担当者の配置助成金」
- NSRのWEBセミナー
- 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

厚労省は、小売業・介護施設などの労災防止対策として、令和4年度から「+ S a f e」（プラスセーフ）コンソーシアム事業をスタートさせます。

令和4年1月時点の死傷者数は第13次労災防止計画の基準を超えるペースで発生し、特に小売業・介護施設を中心に、転倒・腰痛などの行動災害（労働者の作業行動に起因する労災）が増えています。

このため、企業・関係行政機関・業界団体などを加盟団体とする「コンソーシアム」（共同事業体）を設置し、人材確保も含めた総合的な経営対策として事業者の行動変容を促します。

併せて、都道府県労働局内でも「+ S a f e協議会」（仮称）を組織し、取り組み目標の設定、啓発資料の作成、好事例収集等を通じて、自主的な安全管理をバックアップします。

【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

コンピューターウイルスEmotet（エモテット）の感染被害拡大中

現在、取引先等を装ってメールを送り付け、添付ファイルを開くと感染するコンピューターウイルスEmotetの感染被害が拡大しています。

特徴は、メールの受信者が過去にメールのやり取りをしたことのある、実在の相手の氏名、メールアドレス、メール内容等の一部が流用されたりして偽メールと気付きにくい点です。

独立行政法人情報処理推進機構によれば、Emotetに感染した組織から窃取された、正規のメール文面やメールアドレス等の情報が使われていると考えられるということです。



【情報処理推進機構「Emotet（エモテット）」と呼ばれるウイルスへの感染を狙うメールについて】

<https://www.ipa.go.jp/security/announce/20191202.html>

個人情報保護法改正で確認しておくべきことは？

◆改正個人情報保護法で個人情報漏洩等が発生した場合の報告が義務化

令和4年4月施行の改正個人情報保護法では、実際に被害が発生していなくても、個人情報漏洩等が発生した場合の個人情報保護委員会への報告が義務化されます。上記偽メールの被害に遭った企業では、氏名やメールアドレスなどが外部に流出したケースも確認されています。

こうした万が一に備えるため、個人情報保護委員会では漏洩等報告の手順の整備を呼びかけています。

◆安全管理のために講じた措置の公表等も義務化

また、どのような安全管理措置が講じられているか、本人が把握できるようにする観点から、安全管理措置の公表等が原則義務化されるほか、本人の開示請求の要件が緩和されます。保有個人データを棚卸し、開示請求に備えておく必要があります。

さらに、外国にある第三者に個人データを提供する場合の情報提供等も改正されますので、自社の対策に漏れがないか、確認しておきましょう。

【個人情報保護委員会「改正個人情報保護法対応チェックポイント」】

https://www.ppc.go.jp/news/kaiseihogohou_checkpoint/

求人・求職メディアへの規制を強化 事業開始届出等も義務化へ

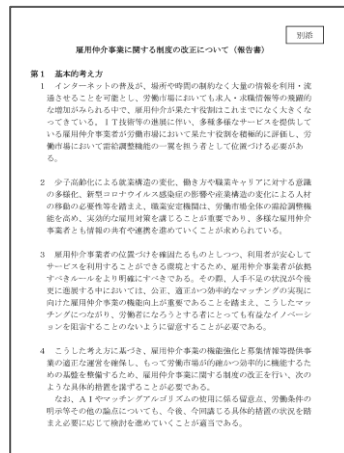
国会提出の「雇用保険法等の一部を改正する法律案」は、徴収法・職安法等の改正内容も含む一括法案です。

IT技術の進展に伴い、インターネット上には求人・求職情報があふれ、その情報の種類も多岐化しています。職安法の改正に関しては、そうした状況も踏まえ、雇用仲介業者の「マッチング機能の質的向上」を目指します。

まず、募集情報等提供事業者（ネット上の公表情報を収集する求人メディア等も範囲に含める形で定義を拡大）を、ハローワーク等と協力する雇用仲介事業者として位置付けると同時に、厚生労働大臣の改善命令の対象に加えるなど規制の強化を図ります。

特に「求職者情報」提供に従事する業者を「特定募集情報等提供事業者」と呼称し、事業開始の届出・事業報告書の提出等の行政手続きの対象とします。

さらに、派遣・職業紹介など募集情報等提供に関わる事業者全体に対しては、情報表示の的確性（虚偽表示の禁止等）等に関する義務内容を強化する方針です。施行は、一部を除き、令和4年10月1日を予定しています。



令和4年4月からの年金制度

年金制度改正法(令和2年法律第40号)等の施行により、年金制度の一部が改正されます。4月からどのように変わるのか見ていきます。

◆繰下げ受給の上限年齢引上げ

老齢年金の繰下げ年齢の上限が75歳に引き上げられます(現在の上限は70歳)。また、65歳に達した日後に受給権を取得した場合についても、繰下げの上限が10年に引き上げられます(現在は5年)。

◆繰上げ受給の減額率の見直し

年金の繰上げ受給をした場合の減額率が、1月あたり0.4%に変更されます(現在は0.5%)。

◆在職老齢年金制度の見直し

60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲が拡大されます(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準が28万円から47万円に緩和。65歳以上の在職老齢年金と同じ基準に)。

◆加給年金の支給停止規定の見直し

加給年金の加算対象となる配偶者が、被保険者期間が20年(中高年齢者等の特例に該当する方を含む)以上ある老齢、退職を支給事由とする年金の受給権を有する場合、その支給の有無にかかわらず加給年金が支給停止となります(経過措置あり)。

◆在職定時改定の導入

現在は、老齢厚生年金の受給権者が厚生年金の被保険者となった場合、65歳以降の被保険者期間は資格喪失時(退職時・70歳到達時)にのみ年金額が改定されますが、在職中の65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者について、年金額が毎年1回定時に改定が行われるようになります。

◆国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え

国民年金制度または被用者年金制度に初めて加入する方には、「基礎年金番号通知書」が発行されることになります。既に年金手帳を所持している方には「基礎年金番号通知書」は発行されません。

【日本年金機構「令和4年4月から年金制度が改正されます」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0228.html>

感情的な対応はタブー 日本商工会議所がパワハラ防止冊子

令和4年4月から、中小企業に対してもパワハラ防止措置が義務付けられます。

日本商工会議所は、中小企業向けに、管理監督者の留意事項などを盛り込んだガイドブック(ハラスメント対策BOOK)をHP上で公開しました。

同会議所が実施した調査では、「パワハラ対策と適正な指導との困難」等の悩みを抱えている実態が明らかになっています。このため、ハラスメントの定義や実例、防止措置・事後対応等に至る一連の流れ等を詳しく説明しています。

管理監督者自身が感情的になってしまった場合、「日を改めて指導」するのが望ましく、「部下が泣いている間は、何をいっても論理的に理解されず、叱られたという記憶のみが残る」と指摘しています。



(日本商工会議所)ハラスメント対策BOOK

育児・介護休業法改正の対応について

男女とも仕事と育児を両立できるように、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。令和4年4月1日から段階的に施行されることとなります。今回は、令和4年4月1日から義務化される事項について解説します。なお、解説にある「産後パパ育休(出生時育児休業)」については、令和4年10月1日から施行されますので、ご注意ください。

○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要

次の①～④のいずれかを実施しなければなりません。なお、複数実施することが望ましいとされています。

① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

※全労働者に実施することが望ましいが、難しい場合は、少なくとも管理職には実施する必要がある。

② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口や相談対応者の設置)

※実質的な対応が可能な窓口を設置して、その周知等を行い、労働者が利用しやすい体制を整備する必要があります。

③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

※自社の育児休業等の事例を掲載した書類の配布やイントラネットへの掲載などを行い、労働者が閲覧できるようにする必要があります。

④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

※育児休業の制度および取得の促進に関する事業主の方針を記載したポスターなどを事業所内やイントラネットへ掲載することが必要です。

○個別の周知・意向確認が必要

本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に対して、個別の周知と意向確認の措置が義務付けられ、次の全ての説明を行わなければなりません。

① 育児休業・産後パパ育休に関する制度

② 育児休業・産後パパ育休の申出先(例:「人事課」、「総務課」など)

③ 育児休業給付に関すること

④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い

この個別の周知・意向確認については、妊娠・出産の申出が出産予定日の1カ月半以上前にあった場合は、出産予定日の1カ月前までに面談(オンライン面談も可)または書面交付で実施することが必要です。ただし、労働者が希望した場合に限り、FAXまたは電子メールでも可とされています。

○有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件緩和

下記の規定は見直しが必要です。

有期雇用労働者にあっては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

【育児休業】

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
- ② 1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない

【介護休業】

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
- ② 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日からは、育児休業・介護休業ともに①の要件が削除されることとなり無期雇用労働者と同様の取扱いとなります。育児休業給付・介護休業給付についても同様に緩和されます。ただし、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。

◆今月の実務チェックポイント

—定期健康診断—

労働安全衛生法において、事業者は労働者に対し、医師による健康診断を行うよう義務付けています。今回は、定期健康診断について解説します。

1. 定期健康診断の実施義務・受診義務

事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、安衛法66条に基づき安衛則44条に定める11項目について医師による健康診断を行わなければなりません。

腹囲、胸部エックス線検査等一部の検査項目については、それぞれの基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。年齢等により機械的に省略するものではありません。

労働者は、原則、事業者が行う健康診断を受けなければなりません(安衛法66条5項)。

2. 受診対象者

常時使用する労働者です(安衛則45条1項の特定業務従事者を除きます)。

なお、パート・アルバイトについては、1週間の労働時間数が、同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であるとき等となっています。

3. 健診の費用

健診費用の負担については、法で事業者健診実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきとしています。

また、受診に要した時間の労働者の賃金は、労使協議で定めるべきものとしていますが、事業者が支払うことが望ましいとされています(昭47・9・18基発602号)。



4. 定期健康診断の実施後に事業者が行うべきこと

(1) 健康診断の結果の記録

定期健康診断の結果は、健康診断個人票を作成し、5年間、保存しなければなりません(安衛法66条の3、安衛則51条)。

(2) 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師(歯科医師による健康診断については歯科医師)の意見を聞かなければなりません(安衛法66条の4)。

医師または歯科医師の意見聴取は、定期健康診断が行われた日から3カ月以内に行わなければなりません。聴取した医師または歯科医師の意見を健康診断個人票に記載します(安衛則51条の2)。

(3) 健康診断実施後の措置

上記(2)による医師または歯科医師の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません(安衛法66条の5)。

(4) 健康診断の結果の労働者への通知

健康診断結果は、労働者に遅滞なく通知しなければなりません(安衛法66条の6、安衛則51条の4)。

(5) 健康診断の結果に基づく保健指導

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません(安衛法66条の7)。

(6) 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、定期健康診断の結果について、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません(安衛法第100条、安衛則52条)。

中小企業の賃金動向と今後の見通し

◆ 給与水準を引き上げた企業は昨年より上昇も、2年連続で半数を下回る

コロナ禍で経営環境が厳しく、従業員の賃上げにも二の足を踏む企業も多いところですが。

日本政策金融公庫が公表した「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果（調査時点2021年12月、有効回答数5,640社）によると、**2021年12月の正社員の給与水準**を前年から「上昇」させた企業割合は41.1%と、前回調査（31.2%）から**9.9ポイント上昇**したそうです。

ただ、**コロナ禍前は給与水準上昇との回答が5割を超えていた**ことから、2年連続で半数を下回っている点が指摘されています。

◆ 正社員の給与水準上昇の背景

同調査では、「正社員の給与水準上昇の背景」も聞いており、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が35.0%と最も高く、次いで「採用が困難」（19.3%）、「最低賃金の動向」（18.1%）、「同業他社の賃金動向」（10.3%）と続いています。

特に2021年は、「最低賃金の動向」による影響が前年度よりも増加していることから、過去最大の上げ幅となった最低賃金の引上げが影響を与えたことがわかる結果となっています。

◆ 他社との採用競争と給与水準の見直し

2022年見通しをみると、給与水準を「上昇」と回答した企業割合は44.4%となっており、増加傾向にあります。コロナによる影響から持ち直している企業も増える中、すでに人手不足を訴える企業も増えています。人手不足は売上機会の逸失というリスクを生み、企業の経営上、影響は非常に大きいところです。今後、他社との人材獲得競争の中、給与水準の見直しを検討することも考えられるでしょう。

【日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査結果」】

https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_220225.pdf

「改正育児・介護休業法」実態調査～エン・ジャパン調査より

◆ 「改正育児・介護休業法」、認知度は9割。2022年4月からの適用内容と2022年10月からの適用内容、認知度はそれぞれ73%

「2022年4月から段階的に施行される『改正育児・介護休業法』は知っていますか？」と尋ねたところ、79%が知っている（よく知っている：16%、概要だけは知っている：63%）と回答しました。従業員規模別での認知度は、従業員数300名未満の企業では77%（同：14%、63%）、従業員数300名以上の企業では84%（同：22%、62%）で、大企業での認知が進んでいる実態がわかりました。

また、この法改正によって段階的に施行される具体的な内容について、2022年4月から全企業に対して課される「育児休業を取得しやすい環境整備・個別の周知・意向確認措置の義務化」と「有期労働者の育休取得条件緩和」の認知度は73%（よく知っている：14%、概要だけは知っている：59%）でした。2022年10月からの「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」「育児休業の分割取得が可能になること」の認知度も同じく73%（同：19%、54%）でした。

◆ 35%が「男性の育児休業の取得実績がある」と回答。従業員数300名以上の企業では59%が男性の育休取得実績あり

育児休業の取得状況について、男女別に伺いました。男性の育児休業について、35%が「取得実績あり」と回答しました。企業規模別では、従業員数300名未満の企業では取得実績があったのは26%でしたが、従業員数300名以上の企業では59%と、大企業の半数以上で男性育休の取得実績があることがわかりました。女性の育児休業は全体で79%、従業員数300名未満の中小企業でも73%が「取得実績あり」と回答。男女の取得実績に40ポイント以上差がある実態がわかりました。

【エン・ジャパン「390社に聞いた「改正育児・介護休業法」実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28531.html>

障害者相談窓口担当者の配置助成金

雇用する障害者の障害の特性に応じた合理的配慮を提供するために、障害者からの相談等に応じる担当者の増配置または委嘱を行なった事業主に支給されます。

【支給対象障害者】

[1] 身体障害者 [2] 精神障害者 [3] 知的障害者

※在宅勤務者も対象

【支給対象となる措置】

次の①から③のいずれかの措置で、事業計画期間内に実施され、事業計画期間終了後も引き続き実施されると認められるもの

① 障害者相談窓口担当者の増配置

事業所内に新たに設けた相談窓口に、一定の要件に該当する雇用保険被保険者を、支給対象障害者の合理的配慮に係る相談等の担当者として新たに配置するもの

(一定の要件)

次のいずれかに該当すること(主なもの)

- ・精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、産業カウンセラーほか
- ・特例子会社または重度障害者多数雇用事業所での障害者の指導援助に関する実務経験が2年以上ある者
- ・障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などの障害者の就労支援機関において、障害者の就業に関する相談の実務経験が2年以上ある者
- ・当該事業所において人事労務管理に関する業務経験が1年以上あり、下記②に記載する研修を受講した者

② 障害者相談窓口担当者の研修受講

当該事業所において人事労務管理に関する業務経験が1年以上あり、今後障害者相談窓口担当者として配置することを予定している者に、合理的配慮に関する知識等を習熟させるため、障害者専門機関または都道府県労働局等が実施する一定の研修を受講させるもの

③ 合理的配慮に関する相談業務等の委嘱

既存の相談窓口が行う合理的配慮に係る相談業務とは別に、次のいずれかに該当する業務を、障害者専門員または障害者専門機関に委嘱(委託)するもの

- ・支給対象障害者を対象とした合理的配慮に関する相談業務
- ・障害者差別および合理的配慮の事項に関し、支給対象障害者からの苦情の申出を受けた際の当該苦情の処理業務
- ・支給対象障害者からの申出または自主的解決に基づいて、事業主が検討・実施する合理的配慮に関する助言・援助業務
- ・合理的配慮に関する職場内での周知・啓発業務

【支給対象期間】

事業計画の期間(最長1年間)のうち、上記の措置を講じた期間

【支給額】

① 障害者相談窓口担当者の増配置

合理的配慮に係る相談業務に専従する場合(最大2人)	一人当たり月8万円 ※ただし給与月額に応じた上限額あり 最大6カ月
他の業務と兼任する場合(最大5人)	一人当たり月1万円 ※ただし給与月額に応じた上限額あり 中小企業:最大12カ月 その他:最大6カ月

② 障害者相談窓口担当者が研修受講

受講費	研修実施機関に事業主が支払った受講費用の額×2/3(支給限度額20万円)
賃金相当額	研修を受講した担当者の数×受講時間数×700円(月最大10時間かつ最大10人)

③ 相談等業務の委嘱

業務を委嘱(委託)した専門員または専門機関に事業主が支払った委嘱(委託)経費 × 2 / 3

※支給限度額 月10万円 最大6カ月

※詳細は「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構HP等」をご参照ください。

社会保険労務士法人NSRのWEBセミナー

NSRホームページでいつでもご視聴いただけます。



NSRセミナー

「2022年4月法改正の重点チェック」 (2022.3.7)

法改正直前に迫り緊急開催しました。「改正道路交通法」「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）のハラスメント対策」「改正育児介護休業法（3月31日までにしなければならない事項の確認）」「改正個人情報保護法（プライバシーポリシーの見直し等）」の2022年4月の法改正について重点ポイントを解説しました。



NSRセミナー

「新型コロナウイルス感染症に係る労災認定事例」 (2020.12.17)

新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（基補発 0428 第1号 令和2年4月28日）、労災認定の具体的事例等を解説

テレワークの導入・セミナーはNSRにご相談ください

◆今月の業務スケジュール

4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]

○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]

【5/2日まで】

○労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]

○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]

4月1日～4月7日 不動産表示登記の日

4月6日～4月15日 春の交通安全運動

4月10日～4月16日 女性週間

4月13日～4月19日 科学技術週間

4月20日～4月26日 切手趣味週間

4月23日～5月12日 こどもの読書週間

4月1日～4月30日 未成年者飲酒防止強調月間

4月1日～4月30日 新聞読月間

4月15日～5月14日 みどりの月間

4月1日～6月30日 春季における都市緑化推進運動