

■最新・行政の動き

■ニュース

■今月の実務チェックポイント 「新型コロナウイルスに感染した場合も傷病手当金の制度は利用できます」

■助成金情報

「人材開発支援助成金『人への投資促進コース』の創設」

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、「自動車運転者の労働時間等の改善基準の在り方について」（中間とりまとめ）を公表しました（令和4年3月29日）。労働政策審議会のバスおよびハイヤー・タクシー作業部会の報告を踏まえてまとめたもので、改善基準告示の見直しの方向性を明らかにしています。

バス運転者とタクシー運転者（日勤）ともに、現行基準では継続8時間以上と定めている1日の休息時間について、9時間を下限に設定するとともに、11時間以上を努力義務とするのが適当としています。

また、原則13時間以内・最大16時間としていた1日の拘束時間は、原則13時間以内・最大15時間に見直し、1日14時間を超える回数をできるだけ少なくするよう努めることとしています。

具体的な回数は、通達で「週に3回以内」と明示する方針で、改正改善基準告示の施行は令和6年4月1日を予定しています。

【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

「事業承継ガイドライン」 5年ぶりに改訂 中小企業庁

中小企業庁は、5年ぶりに事業承継ガイドラインを改訂し、近年増加している「従業員承継」についての解説を充実させました。

実際に従業員承継を実施した事業者へのヒアリングを基に、後継者の選定や育成プロセスなどのあり方について、事例を交えて紹介しています。

また、従業員承継に先立つ後継者教育について、早い段階から着手することが必要としています。具体的に取り組むべき3つのポイントとして、

①後継者候補に対し、経理、総務、営業や経営企画に至るまで幅広い業務を経験させる、

②社内の重要プロジェクトの遂行に従事させる、

③後継者塾や経営者会合などに参加させる

——を挙げ、早期から選抜して育成を進めることで、後継者候補に事業の将来性や経営への理解を促し、役員や従業員などの関係者から信頼を得ることにもつながるとしました。

【(中小企業庁)「事業承継ガイドライン」を改訂しました】

<https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220317004/20220317004.html>



改正「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」 国土交通省

建設業における社保加入など規制逃れを目的とした「偽装一人親方」を防止するため、令和4年4月から、改正社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインが施行されました。

適正な一人親方を「請け負った工事に対し自らの技能と責任で完成させることができる現場作業に従事する個人事業主」と定義するとともに、元請企業の役割・責任として新たに「一人親方の実態の適切性の確認」を盛り込んでいます。

健康保険等の加入状況	保険加入の有無 ¹	健康保険	厚生年金保険	雇用保険
		加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外
事業所 整理記号等		営業所の名称 ²	健康保険 ³	厚生年金保険 ⁴
				雇用保険 ⁵

元請企業においては、一人親方とされる技能者が、工事を請け負う個人事業主として入場するのか、または、実態として雇用契約を締結すべきと考えられる雇用労働者として入場するのか、十分確認する必要があるとしました。

国土省作成の「働き方自己診断チェックリスト」に照らし、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、一人親方として扱っていることが疑われる下請企業に対しては、雇用契約の締結や、働き方に合った社会保険の加入および法定福利費の確保を促すとし、再三の指導を行っても改善が認められなければ、その企業の現場入場を拒否することとしています。



【(国土交通省)社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン】

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000008.html

令和4年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが始まりました

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとは

全国の学生等を対象に、特に新入学生がアルバイトを始める4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。

◆事業主における注意・確認ポイント

- ① 書面による(メール等でプリントアウトができれば可)労働条件は用意しているか
- ② 勤務シフトの設定は適切か
- ③ 労働時間は適切か
- ④ 商品の強制購入はさせていないか(代金を賃金から控除することも禁止)
- ⑤ 遅刻や欠勤に伴う損害賠償や労基法に違反する減給はしていないか



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

【厚生労働省「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24965.html

令和4年度労働保険の年度更新実務の注意点

◆「年度更新」とは？

会社は、労災保険と雇用保険に加入する義務を負っており、業種や従業員数に応じた保険料を納付することとされています。

保険料の額は毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間を単位として計算され、年度ごとに概算で保険料を納付し、年度末に賃金総額が確定した後で精算するという方法がとられています。

この、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と、新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが、「年度更新」です。

◆令和4年度は年度途中で雇用保険料率が改定

令和4年3月30日に成立した改正雇用保険法により、令和4年度の雇用保険料率は、**年度前半(4月～9月)は3/1,000**、**年度後半(10月～令和5年3月)は5/1,000**とされています(失業等給付に係る雇用保険料率(労使折半))。

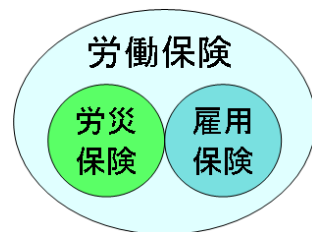
そのため、概算保険料の計算を2段階で行う必要があり、例年とは手順の一部が異なります。

◆改正にあわせて様式の記載欄にも変更あり

まず、令和3年度の確定保険料を算定するための「確定保険料算定基礎賃金集計表」に設けられた概算保険料(雇用保険分)算定内訳の記載欄に、雇用保険率の適用期間ごとに賃金総額の見込額を記入する必要があります。

また、**申告書の概算・増加概算保険料算定内訳の「⑬保険料率欄」には、年度途中で雇用保険率が変更されることを受け、印字がされていないため注意が必要です。**

年度更新の手続きは、毎年6月1日から7月10日までの間に行わなければならない、遅れると追徴金(納付すべき保険料・拠出金の10%)を課されることもあります。不安や疑問点がある場合には、社会保険労務士にご相談ください。



【厚生労働省「労働保険とはこのような制度です」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/howtoroudouhoken/index.html>

【厚生労働省「労働保険の年度更新とは」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/kousin.html>

【厚生労働省「令和4年度労働保険の年度更新期間について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

カスハラ対策に活用したい厚生労働省のマニュアル・ポスター

◆カスタマーハラスメント対策ポスター

厚生労働省では、「暴力、暴言、土下座の強要……そのクレーム、やりすぎではありませんか？ STOP! カスタマーハラスメント—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—」とのキャッチコピーが目を引くポスターを作成しています。より多様な業種で活用できるよう、何種類かのデザインが用意されています。厚生労働省ホームページからダウンロードでき、活用にあたって事前申請等も不要ですので、積極的に利用してみはいかがでしょうか。

(厚労省)カスタマーハラスメント対策啓発ポスター「デザイン4」



【厚生労働省「顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

STOP! カスタマーハラスメント

—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—

法定の歯科健康診断 事業場の人数にかかわらず実施報告が義務に

厚生労働省は、「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について労働政策審議会に諮問し、妥当であるとの答申を受け、省令の改正作業を進めています。

◆改正の趣旨

労働安全衛生法において、事業者は、歯またはその支持組織に有害な業務に従事する労働者に対し、歯科医師による健康診断(歯科健康診断)を行わなければならないとしており、その具体的内容について労働安全衛生規則(安衛則)で定めています。

また、安衛則の規定により、常時50人以上の労働者を使用する事業者は、歯科健康診断(定期のものに限る。)を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこととなっています。

このたび、歯科健康診断の実施状況について、令和元年度に一部地域で実施した自主点検の結果により、常時使用する労働者が50人未満の事業場においては、歯科健康診断の実施率が非常に低いことが判明しました。

そこで、歯科健康診断の報告義務について、実施状況を正確に把握し、その実施率の向上を図るため、事業場の人数にかかわらず、実施報告の義務付けを行うこととされました。

◆改正の内容

歯科健康診断を実施する義務のある事業者について、使用する労働者の人数にかかわらず、安衛則第48条の「歯科健康診断(定期のものに限る。)」を行ったときは、遅滞なく、歯科健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出することとされます。

※現行では、使用する労働者の人数が常時50人以上である場合に報告が必要です。

◆施行時期

令和4年10月1日(予定)

【厚生労働省「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」の答申】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24734.html

歯科検診



不妊治療の保険適用と両立支援 ～改訂された厚生労働省ツールの活用～

◆4月から不妊治療が保険適用に

2022年4月から、一般不妊治療(タイミング法、人工授精)、生殖補助医療(体外受精、顕微授精等)が新たに保険適用されることになりました。

これまでは高額な費用負担等により二の足を踏むケースもあったところ、保険適用により不妊治療に対する社会の理解も高まっていくことが予想されます。

◆厚労省も不妊治療と仕事との両立を支援するツールを改訂

不妊治療を行う社員への両立支援を進める企業も増えています。

厚生労働省も、取組みを広く周知するためのツールとして、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」の改訂と、不妊治療を行う労働者と主治医と企業をつなぐ「不妊治療連絡カード」の様式見直しを行い、公表しています。

【不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

【不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>

【不妊治療連絡カード】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>

「不妊治療連絡カード」

「不妊治療連絡カード」は
こちらからダウンロードできます。



<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/30.html>

不妊治療連絡カード	
事業主 氏名 _____ 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日	
所属 _____	
氏名 _____ 氏 _____	
医師の連絡事項	
(該当するものに○を付けてください。)	
上の者は、	☐ 現在、不妊治療を実施 または ☐ 不妊治療の実施を予定
【連絡先】	
不妊治療の実施(予定)時期	_____
特に配慮が必要な事項	_____
その他	_____
平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日	
医療機関名 _____	
医師氏名 _____ 氏 _____	

(厚労省)不妊治療と仕事との両立について
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/30.html>

『新しい働き方』への対応で注意したいこと

厚生労働省の「これからの労働時間制度に関する検討会」(2022年3月29日)における、久保智英氏の資料「オフの量と質から考える働く人々の疲労回復」で、次のような点が示されています。

◆職場に合わせた制度の検討

新しい働き方が求められる世の中になり、勤務間インターバル制度や勤務時間についての裁量がある働き方などの取組みが求められる一方、極端に不規則な働き方や、職場の風土に合わないのに「11時間のインターバルをとる」などと一律に適用してしまう等の運用の仕方では、疲労回復の効果が大幅に妨げられてしまうという研究結果が示されました。

例えば長距離運転のドライバーなど、負荷の高い働き方のあとには、より長めにインターバルを取れるようにして、職場の安全衛生委員会等でインターバル時間や運用方法を、自社の状況に合うように検討するなど、職場に合わせた制度設計が必要だとしています。

◆テレワークやワーケーションでも

コロナ禍により、テレワークやワーケーションが注目されていますが、ITの発展した時代には、物理的にも心理的にも仕事から解放される環境が必要だとしています。

最近注目の制度でも、オフのときは完全に仕事から離れた人にとっては望ましくない場合があります。こうしたことは、「つながらない権利」として広がりつつあり、海外では法制化されている国もあります。

◆ただ規定するだけでは不十分

近年、例えば、育児・介護休業に関する制度や高齢者の働き方に関する制度でも、ただ制度として一律に規定しただけでは効果が不十分な取組みが多くあります。組織や個人の特性を踏まえた制度設計が必要になってきています。

【厚生労働省 これからの労働時間制度に関する検討会第11回資料「オフの量と質から考える働く人々の疲労回復」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24869.html

新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者の取扱いの変更

◆コロナ対策の政府方針を変更

厚生労働省は、「B.1.1.529 系統(オミクロン株)が主流である間の当該株の特徴を踏まえた感染者の発生場所毎の濃厚接触者の特定及び行動制限並びに積極的疫学調査の実施について」(3月16日事務連絡(3月22日一部改正))を発出し、また、首相官邸は「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」を3月17日に改訂しました。それに伴い、事業所等で感染者が発生した場合の濃厚接触者の取扱いが変更になりました。

◆職場での濃厚接触者の特定が不要に

厚労省の事務連絡では、「オミクロン株については、感染・伝播性が高く、潜伏期間と発症間隔が短いため、感染が急拡大し、それに伴い濃厚接触者が急増することから、その全てにこれまでと同様の一律の対応を行うことは、保健所機能そして社会経済活動への影響が非常に大きい」としています。

そのため、同一世帯内以外の事業所等(高齢者や基礎疾患を有する人等、重症化リスクの高い者が多く入所・入院する高齢者・障害者施設や医療機関、保育所(地域型保育事業所および認可外保育施設を含む)、幼稚園、認定こども園、小学校、義務教育学校、特別支援学校および放課後児童クラブを除く)で感染者が発生した場合に、保健所等による積極的疫学調査や濃厚接触者の特定・行動制限は求めないことになりました。

◆待機期間短縮へ

同一世帯内で感染者が発生した場合は、同居する家族は濃厚接触者となり保健所等の指導による行動制限を行う必要があります。濃厚接触者の待機期間は、同居者が発症した日を0日として原則7日間(8日目に解除)ですが、4・5日目の抗原定性検査キットで陰性確認後、5日目から解除が可能となりました(この場合の待機解除の判断について、保健所による個別の確認は不要)。

【厚生労働省「B.1.1.529 系統(オミクロン株)が主流である間の当該株の特徴を踏まえた感染者の発生場所毎の濃厚接触者の特定及び行動制限並びに積極的疫学調査の実施について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000916891.pdf>

【首相官邸「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針(令和4年3月17日変更)」】

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/novel_coronavirus/th_siryoku/kihon_r_040317.pdf

◆今月の実務チェックポイント

新型コロナウイルスに感染した場合も傷病手当金の制度は利用できます

利用条件

次の(1)または(2)のいずれかに該当する場合に申請が可能です。

(1)自覚症状(※)が**あり** 労務が困難な場合

(2)自覚症状(※)が**ない**が、医療機関を受診しPCR検査を受けた結果、『陽性』となった場合

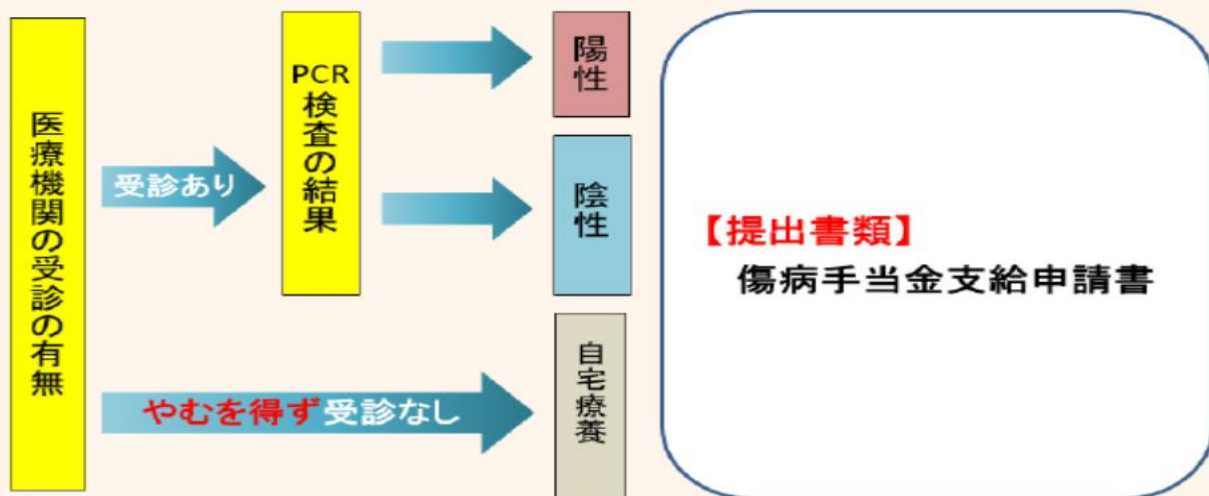
(※)自覚症状 = 息苦しさ(呼吸困難)、強いだるさ(倦怠感)や高熱等の強い症状のいずれかがある場合

自覚症状がなく『陰性』であった場合は、**濃厚接触者**であっても対象になりません。

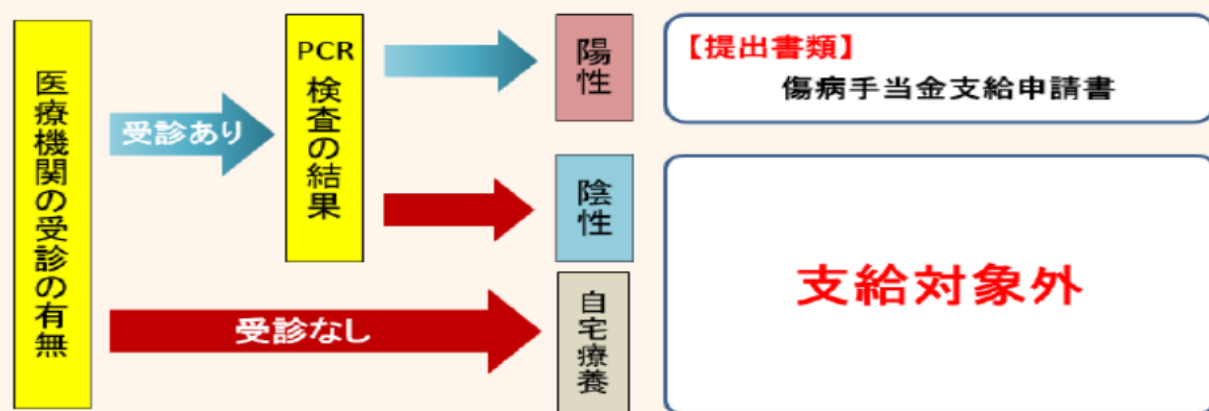
また、医療機関や保健所等の指示なく**自己判断(事業所からの指示を含む)**で自宅療養等を行っていた場合も対象になりません。

自覚症状 **あり**

→ は申請可 → は申請不可



自覚症状 **なし**



やむを得ない理由で、傷病手当金申請書の4ページ目(療養担当者(医師等)の意見書)の取得が難しい場合

- ①請求期間が14日未満 → 申請書2ページ目『発病時の状況』に、その旨および症状経過等を記入してください。
- ②請求期間が14日以上 → 「療養状況申立書(新型コロナ申請用)」を記入して添付してください。

出典：(協会けんぽ大阪支部ホームページ)「新型コロナウイルス感染症にかかる傷病手当金について」を引用し編集

人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設

1. デジタル人材・高度人材の育成

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材(※)の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成

(※) ITSS (ITスキル標準) レベル4 若しくは3となる訓練又は大学への入学 (情報工学・情報科学)

情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練(※)を実施する事業主に対する助成

(※) OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

2. 労働者の自発的な能力開発の促進

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度 (所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除) を導入する事業主への助成の拡充 (長期休暇制度の賃金助成の人数制限の撤廃等)

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対する助成

3. 柔軟な訓練形態の助成対象化

定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額制訓練」(サブスクリプション型の研修サービス) を利用する事業主に対する助成

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額		備考
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	高度デジタル訓練(ITスキル標準 (ITSS) レベル3,4以上)	75%	60%	960円	480円	—	—	資格試験(受験料)も助成対象
	成長分野等人材訓練	海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		—		
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	OFF-JT + OJTの組み合わせの訓練 (IT分野関連の訓練)	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)	訓練期間6ヶ月～2年(大臣認定必要) 資格試験(受験料)も助成対象
	長期教育訓練休暇等制度	長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休暇取得)	制度導入経費20万円 (+4万円)		1日当たり 6,000円 (+1,200円)		—		・長期教育訓練休暇制度を導入済みの企業も賃金助成の対象 ・賃金助成の人数制限を撤廃
		所定労働時間の短縮及び所定外労働免除制度	制度導入経費20万円 (+4万円)		—		—		
	自発的職業能力開発訓練	労働者の自発的な職業訓練費用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		—		—		
	定額制訓練	「定額制訓練」(サブスクリプション型の研修サービス)	45% (+15%)	30% (+15%)	—		—		

また、今年度からは、すべての訓練コースにおいてオンライン研修(eラーニング)と通信制による訓練も対象となるなど利便性の向上が図られています。

また、それ以外の訓練コースでも訓練対象者(正規雇用労働者や非正規雇用労働者)にあわせて、さまざまな助成メニューをご用意していますので、ぜひ活用をご検討ください。

出典：厚労省人事労務マガジン／特集第196号

【(厚労省)人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000923165.pdf>

5月は「自転車月間」です！

改めて見直しておきたい企業の自転車管理

◆増えている自転車の業務利用

ご存じですか、**5月は「自転車月間」**です。

新型コロナウイルスの影響により、「運動不足解消のため」「満員電車の密を避けるため」「在宅の時間が増え、近所で用事を済ませるようになったため」などを理由に、自転車利用が増えています。政府も積極的な自転車利用を推進しているところであり、自転車の通勤や業務での利用を認めるようになったという企業も多いのではないのでしょうか。

一方、自転車事故によって他人の生命や身体を害した場合に、加害者が高額の損害賠償を命じられる判決事例も、近年、相次いでいます。業務中・通勤途上の自転車事故については、使用の実態や事故発生時の状況により会社責任が問われることもあり、注意を要します。

◆「保険加入」の確認、できていますか？

特に注意して確認したいのは、**自転車保険等への加入**です。

被害者救済の観点から自転車保険等への加入促進を図るため、自転車活用推進本部（本部長：国土交通大臣）では「自転車損害賠償責任保険等への加入促進に関する標準条例」を作成・通知して、条例による自転車保険等への加入義務づけを要請しており、令和3年4月1日現在、自転車保険等への加入について、義務とする条例が22都府県、努力義務とする条例が10道県で制定されています。

たとえば東京都では、自転車の利用者に対し、対人賠償事故保険への加入が義務化され、あわせて、自転車を業務で使用する事業者にも同様の義務が課されました。また、自転車を通勤に利用する従業員がいる事業者にも、自転車通勤者が保険に加入していることを確認する努力義務が課されています。

◆リスク管理のために

自転車の業務利用を許可制としている会社は多いと思われそうですが、許可に際して、対人賠償事故保険に加入しているかを確認することは、リスク管理上、必須といえます。許可基準として、「通勤／業務に使用する自転車に関する事故につき、損害賠償責任の保険金額が無制限の保険を契約していること」などが設けられているか、確認しましょう。

◆今月の業務スケジュール

5月の手続【提出先・納付先】

【10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]

【31日まで】

○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]

給与計算事務のワンポイントアドバイス

- ①従業員が負担する保険料は、被保険者資格を取得した日の属する月から喪失した日（退職日の翌日）の属する月の前月まで発生し、事業主は、**毎月の給与から前月分保険料を控除**することができます。
- ②従業員の方が月の途中で退職した場合は、退職月の前月分の保険料を退職月の給与から控除し、**月末に退職した場合は、退職月の前月と退職月の2か月分の保険料を退職月の給与から控除することができます。**
- ③賞与に対する保険料は、支給する賞与から控除することができます。**退職月に支給する賞与は、月末に退職する場合を除き、保険料控除の対象となりません。**