

## トピックス

## 令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正③

## 施行待ちの改正

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」のポイントを紹介します。

有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約により雇用される者）も、一定の要件を満たせば、育児休業および介護休業の対象となりますが、その要件が、次のように改正されます。

## 改正前

(育児休業の場合)

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
- ② 子が1歳6カ月に達する日までに契約が満了することが明らかでない

(介護休業の場合)

- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
- ② 休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6カ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

## 改正後

育児休業・介護休業ともに、

- ①の要件を撤廃する。  
(②の要件は残す)
- 注。「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件については、無期雇用労働者と同様の取り扱いとする。  
…「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。

★有期雇用労働者について、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件は削除されました。しかし、「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者は、有期雇用であるか無期雇用であるかを問わず、育児休業・介護休業の労使協定による適用除外の対象となっています。したがって、その適用除外規定（労使協定）があれば、令和4年4月1日以降も、実質的には対象者を改正前と同様とすることが可能です。いずれにしても、就業規則（育児・介護休業規程）を整備する必要があります。

## 研修報告：コンサルティング事業部 佐澤理衣

日時：令和3年12月15日（水）

会場：佐賀県 法人施設内会議室

講師：代表 上田正順

佐賀県の法人様で、ハラスメント相談窓口担当者及び管理職に対する研修会を行いました。

受講者は36名（うち19名がZoomでご参加）でした。

ハラスメント問題が起こったとき、まっさきに相談されるのは直属の上司とハラスメント相談窓口担当者です。特にハラスメント相談窓口担当者には、心を決めた（ある意味覚悟をもった）職員からの訴えがあることが多いため、初動を間違えないようにきちんと対応することが大切になります。研修では、ハラスメント対応の基本から企業に求められる体制の基準などを中心に、厚生労働省から出されている指針のテストなども行いながら、高度な対応の研修を致しました。皆さん当事者意識をもって受講されていました。

お仕事  
カレンダー  
1月

1/11

- 2021年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

- 納期特例適用分の2021年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

1/31

- 2021年12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2021年11月決算法人の確定申告と納税・2021年5月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 2022年2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働保険料の納付（延納第3期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満/2021年10月～12月分）
- 法定調書の提出（税務署）
- 給与支払報告書の提出（市区町村）

## パワハラ相談が5年前より増えた企業が約4割(経団連の調査)

要確認

経団連(日本経済団体連合会)から、「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果(令和3年12月7日)」が公表されました。報道で話題になった部分を中心に、そのポイントを紹介させていただきます。

【調査目的】大企業でのパワハラ防止措置の義務化などの施行から1年が経過したことを踏まえ、企業における課題や取組みについて調査し、今後の政策を検討する参考とするとともに、効果的な取組等を広く展開するため。  
(調査期間:令和3年9月7日~10月15日/調査対象:経団連会員企業/回答企業数:400社)

### <調査結果のポイント>

#### ●5年前と比較した相談件数

- ・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、次いで「変わらない」が30.8%
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、「変わらない」が45.3%と最も多く、次いで「減った」が28.8%
- ・その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超

#### ●ハラスメントの理解促進のための取組み

- ・ハラスメントに関する集合研修の実施が73.5%と最も多く、次いでeラーニング実施が66.5%、事案等の共有が61.8%

#### ●相談しやすい体制の整備等

- ・複数の相談窓口の設置(人事、社外、コンプライアンス、EAP等)が82.5%、次いで、相談窓口の定期的な周知が73.8%、社外の専門機関や専門家の活用が72.3%
- ・企業が相談内容を幅広く受けている企業は50.3%



★上記は、大企業中心の調査結果ですが、令和4年4月からは、中小企業においてもパワハラ防止措置の義務化が適用されます。ハラスメント対策は、企業規模を問わず、各企業の重要な課題となります。

紹介した調査結果は一例ですが、調査結果を見ると、各企業のハラスメント対策として、やはり研修などが重視されており、相談体制の整備等において社外の専門家を活用するケースも多いようです。

ブレインスターでも顧問先での研修を行っております。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

### 研修報告:コンサルティング事業部 佐澤理衣



日時:令和3年12月14日(火)  
会場:福岡県 法人施設内会議室  
講師:代表 上田正順

福岡県の法人様で、職員向けのハラスメント研修会を行いました。

今回の研修は全職員を対象としており、20名ほどが受講されました。ハラスメントと言えば上司が部下にしてしまうものと思いがちですが、実際はその逆も多く起こっています。

ハラスメントを予防する体制を作るうえでは、役職者に限らず全ての職員にきちんと研修を受けていただき、全員でハラスメントのない風土づくりに取り組んでいくことがとても大切です。今回の研修では、その風土づくりの第一段階として、職員会議の中で研修を行う時間をいただきました。ハラスメントがどういうものを指すのか、指導とハラスメントの違いは何かという話の時には、メモを取っていらっしゃる方が多く見受けられました。

ストレスと気遣いが渦巻くコロナ禍では、自分も相手もいつも以上に繊細なコミュニケーションが必要です。お互いに、少しの気づきと思いやりを大事にしていきたいものです。



七十二候の暦(こよみ)

1月20日~1月24日頃

#### 款冬華(ふきのはなさく)

雪の中から、落(ふき)の花が咲き始めるころ。落の花は、近づきつつある春を象徴する草花です。「大寒」是一年で最も寒さの厳しい時期ですが、草花は春に向けて少しずつ動き出しています。



代表 上田 正順  
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:http://brainstar.jp



昨年12月6日から10日までの5日間、熊本工業高校より二名のインターン生をお預かりしました。初めての試みで、受け入れた私たちも戸惑いながらの毎日でした。情報システム科だけあって、ブラインドタッチはもちろんのことエクセルシートの操作も慣れたものでした。翌年のカレンダーに沿って社内での出勤簿の作成や、時間がなくそのままになっていたPDFに名前を付けてフォルダに保存作業を実施してもらいました。3日目からは社内での内線電話にもチャレンジしました。私たちもわざと名前を名乗らなかつたり、要件を伝言にして復唱させたりと工夫して対応を覚えてもらいました。「お名前をお伺いしてもよろしいでしょうか?」と、ごこちない話し方も翌日にはすんなりと言えるようでした。若者は吸収が早いですね。

最終日には教育コンサルタントの田木室長にも時間を割いてもらえたので「ビジネスマナーカード」を使った新人研修を受けてもらいました。まだ少し早いですが、社会に出て必須項目であることは間違いありません。挨拶の仕方、姿勢、声の抑揚、‘報告・連絡・相談’これから実践の場はずっとありますが、この研修を最初にできたことが糧になればいいですね。キラキラした二人の目を見ているとこれから社会に旅立つ雛を見守る親鳥のような気持になり、ドンドン手を貸してあげたくまりました。今年もまたインターンシップを受け入れることになった時は、もう少し計画的な実習ができるよう、私たちも研鑽したいと思います。



## 傷病手当金の支給期間の通算化 具体的にはどのように計算するのか？

令和4年1月から、健康保険法等の改正により、傷病手当金の支給期間が通算化されます。この改正について、厚生労働省では、細かな内容まで踏み込んだQ&Aを公表するなど、その周知を図っています。

**確認** 傷病手当金は、健康保険の被保険者である方が、労災の対象とならない病気やケガ（いわゆる私傷病）で労務不能となって会社を休んだときに、1日当たりその方の標準報酬月額を日額に換算した額の3分の2相当額を支給するものです。

支給にあたっては継続3日間の待期期間が設けられており、これを終えた第4日目から支給が開始されます。

問 今回の法改正により、傷病手当金の支給期間は、同一の疾病または負傷およびこれにより発した疾病に関して、「その支給を始めた日から通算して1年6か月間」となるが、1年6か月間とは何日間であるのか。

答 ○ 初回の申請から3日間の待期期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6か月間の計算を行い、傷病手当金の支給期間を確定する。

○ 当該支給期間は、傷病手当金の支給単位で減少し、途中で傷病手当金が支給されない期間（以下「無支給期間」という）がある場合には、当該無支給期間の日数分について支給期間は減少しない。

問 以下のケースにおいて傷病手当金の申請がなされた場合、傷病手当金の支給期間および支給満了日はどうなるのか。

例) ①令和4年3月1日～4月10日 労務不能（支給期間〔待期の3日を除く〕：38日間）  
 ②令和4年4月11日～4月20日 労務不能（支給期間：10日間）  
 ③令和4年5月11日～6月10日 労務不能（支給期間：31日間）

答 ○ 上記のケースにおいては、令和4年3月1日から3日までの3日間の待期期間を経て、令和4年3月4日が傷病手当金の支給開始日となり、支給期間は令和5年9月3日までの549日間となる。

①の支給期間（38日間）後、残りの支給日数は511日、  
 ②の支給期間（10日間）後、残りの支給日数は501日、  
 ③の支給期間（31日間）後、残りの支給日数は470日、となる。

○ このように計算していったら、残りの支給日数が0日となる日が支給満了日となる。



★傷病手当金は、社員にとっては、休業中の所得保障となる重要な給付です。企業としても、手続の際に証明をしてあげることもあり、把握しておきたい給付です。さらに細かな取扱い（すでに傷病手当金を受給している場合など）についても、気軽にお尋ねください。

# 新年のご挨拶



新年あけましておめでとうございます。

昨年中は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

令和四年の年初にあたり、ご挨拶をさせていただきます。

コロナ禍の時代も三年目となりました。オミクロン株は猛威を振るうのでしょうか？ 私たちは新しい生活様式にもそろそろ慣れてきたように感じます。

外出する時はマスクを忘れずアルコール消毒に検温はどこに行っても欠かせません。昨年は新型コロナウイルス感染症対策としてワクチン接種も体験しました。

一回目から副反応で熱が出たり、二回目の方がきつかったり、二度とも何ともなかったり。

海外のワクチン接種状況も横目で見ながら三回目はいっ打てるのか気になります。

そんな中、昨年十月から熊本はまん延防止等重点措置も解除になり、十二月は久しぶりに小グループでの会食を楽しむことができました。

本来、世の中がこのような状況でなければ、人々のコミュニケーションはある程度保たれ、ストレスバランスも大きく崩れることはないはずでした。しかしながらコロナウイルス感染症の影響で、当社への相談も人間関係上でのめんどろが絡んだ案件が増えているように思います。現に私が担当するハラスメント関連の研修は、今年の五月まで予約でいっぱい状況です。ようやく少しずつリアル研修になりつつあります。

が、先延ばしになっていた法改正の対応が一気に押し寄せている感じですが、二〇十九年五月、改正労働施策総合推進法（通称パワハラ防止法）が成立しました。

改正法は、大企業では一昨年六月、そして中小企業ではいよいよ今年四月から施行されます。パワハラ防止法により、企業（事業主）は職場におけるパワハララスメント

防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務となります。

加えて、適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります。

雇用管理上必要な措置の具体的内容としては、

○企業（事業主）によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発

○苦情などに対する相談体制の整備

○被害を受けた労働者へのケアや再発防止等 が挙げられます。

関係がこじれる、一方的に主張する、時間が経ってしまひとつひとは些細なことと見逃していても、溜まってしまふとマグマのように大爆発を起こします。コミュニケーションがとづらいつらいつらい昨今は、どうやって人間関係を構築していけばいいのでしょうか？ お互い腹を割って話をしよう！ 相手の懐に飛び込んで、分かり合える上司と部下になりたい・・・。理想と現実はかけ離れています。



話をしたがない。仕事は仕事。プライベートな話をする必要はない。所詮、他人に自分のことは分かってももらえない。そんな言葉も耳にします。必要なのは一方的ではなく双方向のコミュニケーション作りだと思います。

ある社労士の先生の著書に「仕事ができるということは、状況分析が的確で、かつ迅速にその分析を策定し、実行に移せる能力を具備しているということ」とありました。日本人の悪いところはビジネス上の対峙をプライベートに持ち込むことであり、それはそれ、これはこれとして感情のスイッチをオンとオフで切り替える意識が肝要だともありました。

発展的なものの考え方をする人、つまり世の中を良くしようと考えている人に、摩擦はつきものなのだそうです。

「何もしない人は、いい人ではない。摩擦を起こす人こそ、いい人である。」極端な表現ですがその真意をくみ取って、摩擦レスではできない、人と人の結びつきを大切に紡ぎたいと思います。

ブレインスターは一年前、水前寺にコンサルティング事業部を増設しました。同時に新戦力としてベテランの社会保険労務士をゼネラルマネージャーとして迎え、更にたくさんの新しい顧問先様とご縁を結ぶことになりました。本店にアウトソーシング事業部を置き、福岡支店、コンサルティング事業部、新町オフィスの四拠点を最大限に活用することが昨年の目標でした。しかしながら個人が持っている能力を發揮しながら、チームワークを持って全体をまとめていくという大技は、とても大変なことでした。

日頃顧問先の皆様へ、コンサルタントとして会社のあるべき姿や法人の方向性、職員へのモチベーションの維持などを力説していますが、いち経営者として、自社を振り返ると頭の中で考えているようにはいかない、難関、難問、難敵の連続としか言いようのない、チームプレーの難しさを感じさせられた一年でした。

今年は何人との関わり合いを大切に、社員を巻き込んで笑いあい、喜びあえる一年になるように努力してまいります。明日こそは、今日こそは、ではなく今「正に（まさに）、順う（したがう）」と自分を奮起させていきます。

今年もどうぞよろしくお願ひいたします。

社会保険労務士法人ブレインスター 代表 上田正順