

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④

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10月から施行される「育児休業の見直し(分割取得)」と「出生時育児休業の創設」の概要を紹介します。

……………「育児休業の見直し(分割取得)」と「出生時育児休業の創設」の概要……………

	育児休業		出生時育児休業 令和4年10月から
	現行	令和4年10月から	
対象期間等	原則子が1歳 (最長2歳)まで		子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能
申出期限	原則1か月前まで		原則休業の2週間前 (一定の場合、1か月前)まで
分割取得	原則分割不可	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ 申出)	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)
休業中の 就業	原則就業不可		労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能
1歳以降の 延長	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	
1歳以降の 再取得	再取得不可	特別な事情がある場合 に限り再取得可能	

育児休業について、分割取得を可能とする改正が行われます。
また、出生時育児休業(産後パパ育休)が創設されます。



★この改正については、就業規則(育児・介護休業規程)の整備が必要となります。

採用試験「面接」についての実態～エン・ジャパン調査から

◆調査結果の概要

—面接で聞かれてうまく回答できなかった質問の第1位は、「何か質問はありますか」という逆質問。20代においては、「今後のキャリアプラン」について、38%がうまく回答できなかったという結果に。
—オンライン面接を受けたことがある割合は、46%。20代の約半数は、対面よりもオンライン面接を好み、40代以上は、オンラインより対面のほうを好む傾向にある。
—対面と比べて良かった点として、「交通費がかからない」が76%で、次いで「スケジュールが調整しやすい」(64%)。
—対面と比べて難しかった点を聞くと、「企業の反応や温度感がわかりづらい」(45%)、「スムーズな通信環境の準備」(37%)、「企業の社風や社員の人がわかりづらい」(36%)という結果に。

オンライン面接の普及により、遠方であっても費用と時間をかけずに採用試験面接を受けることができる点は、受験者の8割近くがメリットとしてあげています。一方で、オンライン特有の“わからなさ”も残るため、企業にとっても受験者にとっても、オンライン面接のコツを得ていく必要があるでしょう。

【エン・ジャパン「7,200人が回答!「面接」実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28218.html>

お仕事
カレンダー
2月

2/10

● 2022年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

● 2021年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始(～3月15日)

2/28

● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 2021年12月決算法人の確定申告と納税・2022年6月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
● じん肺健康管理実施状況報告の提出
● 固定資産税(都市計画税)第4期分の納付(市区町村の指定日まで)

施行済みの改正
(支給要領の改正)

良質なテレワーク制度により労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主を支援するため、「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」が設けられています。この助成金の支給要領が令和3年12月21日付けで改正され、より利用しやすい助成金となりました。

改正内容

- テレワーク勤務を、新規に導入する事業主のほか、**試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主も対象となります!**
- 次のテレワーク用サービス利用料も助成対象となります!
(対象となる経費は、初期費用:合計5万円(税抜)、利用料合計:35万円(税抜)まで)
 - ・ リモートアクセス及びリモートデスクトップサービス
 - ・ 仮想デスクトップサービス
 - ・ クラウドPBXサービス
 - ・ web会議等に用いるコミュニケーションサービス
 - ・ ウイルス対策及びエンドポイントセキュリティサービス



★テレワークの活用を検討している場合はまず相談を

新たにテレワークの実施を検討していて、機器の導入や上記のようなサービスの利用を検討している場合、本助成金の活用が考えられます。支給にあたっては実施計画の作成等、所定の手続きを行う必要があります。

詳細は社会保険労務士に相談のうえ、計画的に取り組みましょう。

【厚生労働省「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

助成金

対応はお済みですか? プライバシーポリシーの見直し

◆全面施行迫る改正個人情報保護法

2022年4月1日、改正個人情報保護法が全面施行されます。近時は多くの企業において、個人情報の取扱いについて公表すべき事項の内容を示すためにプライバシーポリシー(個人情報保護方針)が利用されていますが、法改正にあわせて見直しが必要となります。対応はお済みですか?

◆改正の内容

改正法では、本人の請求権の範囲が拡充されています。

現行法下では、利用停止・消去・第三者提供の停止といった請求権を本人が行行使できるのは、一定の法律違反があった場合に限られています。本人が個人情報の利用を望まない場合に利用停止等の請求ができないことについての不満も多かったことから、改正法では、

- (1) 利用する必要がなくなった場合、
- (2) 重大な漏えい等が発生した場合、
- (3) 本人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合にも、

請求権が行行使できることとしました。

この実効性を担保するために、本人が保有個人データに適切に関与することを可能とする前提となる公表等事項として、これまで求められていなかった事業者の住所や、法人の場合における代表者の氏名、事業者が保有個人データについて講じている安全管理措置の内容が加えられています。

◆プライバシーポリシーの見直し

公表等事項の公表は、その内容を盛り込んだプライバシーポリシーの策定・公表により行うことが一般的です。改正により公表等事項が追加されることで、多くの企業において、見直しが必要となると考えられます。

4月までに自社のプライバシーポリシーをしっかりと確認し、対応しておきましょう。



プレインスターも4月のプライバシーマーク更新の審査に臨み、現在対応中です。ホームページで改訂をお知らせしますので、お待ちください。



七十二候の暦(こよみ)

2月24日~2月28日頃



霞始靄(かすみはじめてたなびく)
霧やもやのため、遠くの山や景色がほのかに現れては消え、山野の情景に趣が加わる頃。春に出る霧を霞(かすみ)と呼び、夜の霞は朧(おぼろ)と呼ばれます。



〒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>

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項～厚生労働省

パートやアルバイトを中心に、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。

このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめたので、抜粋してご紹介します。

◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

① 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

② 休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方を明記する必要があります。

◆シフト制労働者を就労させる際の注意点

① 年次有給休暇

所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

② 休業手当

シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。そのほかの詳細は、下記をご参照ください。

【厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項(使用者の方向けリーフレット)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>

雇用保険マルチジョブホルダー制度がスタート

◆雇用保険マルチジョブホルダー制度とは？

令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。これは、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができる制度です。

【適用要件】

・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること

・2つの事業所(1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること

・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

◆手続きは本人が行うのが原則

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。老後の生活資金や介護費用等のために、利用を検討する労働者もいるかもしれませんが、ただし、この制度では、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明(雇用の事実や所定労働時間など)は、本人から事業主に記載を依頼して、ハローワークに申し出ることになっています。

◆事業主に求められること

労働者から手続きに必要な証明を求められた場合は、速やかに対応しましょう。また、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止めなどの不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、制度についてしっかりと理解し、対応していきましょう。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

高齢者がいきいきと働ける職場づくり

～厚労省、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構コンテスト入賞企業の事例から

◆高齢者活躍企業コンテストについて

厚生労働省と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者自らが意欲や充実感を持ちながら、その能力を十分に活かして生産性を向上させるなどの創意工夫を行った職場改善事例や、実際の働き方等の工夫の事例を広く募集し、優秀事例については、表彰を行っています(令和4年度のコンテストについても、現在、募集中)。

◆最優秀賞受賞企業の取組み例(業種:電気機械器具製造・加工。従業員数222名)

希望者全員70歳まで継続雇用とし、その後は運用により一定条件のもと年齢上限なく雇用。高齢者従業員を「ものづくりマイスター制度」に登録するほか、「範師」という役職を設定することにより、ベテラン従業員による次世代への技術継承をサポート。また、外部からマネジメント経験をもつ高齢人材の採用を積極的に行い、大手・異業種の経営ノウハウを蓄積、競争力の向上につなげています。

◆優秀賞受賞企業の取組み例(業種:社会保険・社会福祉・介護事業。従業員数144名)

希望者全員70歳までの継続雇用制度とし、その後は一定条件のもと年齢の上限なく継続雇用。優秀な職員には年齢に関係なく働いてもらえるよう、60歳時点での賃金引下げと昇給停止を廃止し、定年まで昇給させるなど、年齢で仕事や賃金を差別しない制度作りを実施しています。また、職員の高齢化を見越した最新の介護機器を導入するなど、職員の負担を軽減し、生産性を上げるための投資を積極的に行っています。

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「高齢者活躍企業コンテスト」】<https://www.ieed.go.jp/elderly/activity/activity02.html>

政府は、令和3年12月下旬、令和4年度税制改正の大綱を閣議決定しました。

令和4年度の税制改正の項目には、企業における年末調整に直接大きな影響を及ぼすような改正は含まれていませんが、主に法人課税について、所得拡大促進税制の延長・拡充など、企業を支援するため税制改正が盛り込まれています。日本商工会議所からは、その内容を中小企業向けに分かりやすくとりまとめた「令和4年度税制改正のポイント」が公表されています。いくつか抜粋して紹介します。

コロナ禍における事業継続と成長を後押しする税制措置より

交際費課税特例の延長（2年）

- ▶ 中小法人は①交際費等（※）を800万円まで全額損金算入、②接待飲食費の50%まで損金算入、のどちらかを選択適用
- ※交際費、接待費、機密費その他の費用であって、得意先、仕入先その他事業に関係のある者等に対する、接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のための支出が該当
- ※大法人（資本金100億円超の法人は対象外）は②のみ適用可



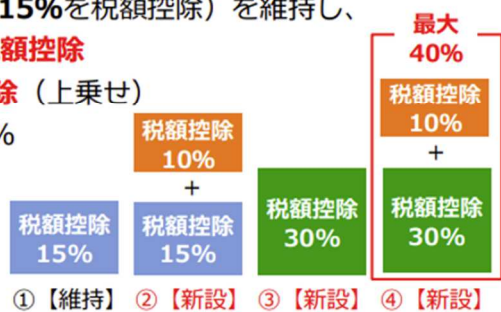
ビジネス変革等の挑戦を後押しする税制措置より

中小企業向け所得拡大促進税制の延長（1年）・拡充

- ▶ 適用期限を2023年3月末から、2024年3月末に延長
- ▶ 現行制度（給与等支給総額が対前年比**1.5%以上増**で増加額の**15%**を税額控除）を維持し、
 - ・ 給与等支給総額が対前年比**2.5%以上増**で増加額の**30%**を税額控除
 - ・ 教育訓練費が対前年比**10%以上増**で増加額の**10%**を税額控除（上乘せ）
 を措置（**最大40%の税額控除**）※控除上限は法人税額の20%

従業員の所得拡大や教育訓練による積極的な人材投資を後押し

- …給与等支給総額が対前年比**1.5%以上増加**の場合
- …給与等支給総額が対前年比**2.5%以上増加**の場合
- …教育訓練費が対前年比**10%以上増加**の場合



★ここで紹介した内容は、令和3年12月に政府が閣議決定した時点のものです。ほぼ、その内容のとおりに行われるのが通例ですが、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更される可能性もあります。改正租税特別措置法等が成立し制度内容が確定しましたら、改めて、正確な情報をお伝えします。

オフィスの湿度、気にしていますか？

◆オフィスの湿度に関する規則があります

先ごろ職場のトイレに関する見直し等が行われた「**事務所衛生基準規則**」ですが、同規則では、部屋の湿度は「40%以上70%以下」になるように努めなければならないと定められています。ちなみに、この規定は努力義務となっていますが、同規則には違反すると罰則の対象となる規定（大掃除を6か月以内ごとに1回、定期的に、統一的に行わなければならない等）もあります。

◆冬場は特に

労働安全衛生総合研究所によると、東京都が行った調査では特に暖房を使うようになる冬（12～3月）に、40%以上という基準に適合しない企業が多いと報告されています。同研究所が実際のオフィスの湿度測定を行った調査によると、測定場所の30～40%で湿度40%未満と、基準値を満たしていなかったそうです。

◆快適なオフィス環境を

オフィスがひどく乾燥すると、従業員の健康にも影響があります。目の乾燥やかゆみだけでなく、「皮膚の乾燥・かゆみ」、「くしゃみ」、「せき」、「鼻水・鼻づまり」といった症状は、乾燥が原因と考えられます。コロナ対策として、事務所内ではマスクを着用している場合が多いと思いますが、咳やくしゃみに対して敏感な社会状況ですし、仕事に集中したいときに隣の人が咳やくしゃみをしていると、良い気分ではないですよね。人間関係にも潤いがなくなってギスギスしてきそうです。換気に心掛けているオフィスは多いですが、ぜひ湿度にも注目して快適なオフィス環境を目指していきたいですね。

【(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所「冬季のオフィス環境における低湿度の実態と対策について」】
https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2014/75-column-2.html

