

NEWS LETTER

[07]
2021

2021年7月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所
までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



新様式となる母性健康管理指導事項連絡カード

- ◆ 過重労働防止のために注意すべき労働時間管理
- ◆ 夫婦共働きの子どもを健康保険の扶養にする際の判断基準
- ◆ 新型コロナでシフトが減少した場合の雇用保険の給付の特例措置

新様式となる 母性健康管理指導事項連絡カード

妊娠中・出産後1年以内の女性従業員に対して、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）に関する母性健康管理措置が追加されていますが、この期間が2022年1月31日まで延長されると共に、「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）の様式が変更されています。

1. 母性健康管理措置とは

母性健康管理措置とは、男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性従業員が保健指導・健康診査の際に、主治医や助産師（以下、「主治医等」という）から指導を受け、会社に申し出た場合に、その指導事項を守るために必要な措置の実施が会社に求められるというものです。具体的には以下のような措置があります。

- ・ 妊娠中の通勤緩和
- ・ 妊娠中の休憩に関する措置
- ・ 妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

2. 新型コロナで追加された措置

この措置の中に、新型コロナに関する措置として、職場の作業内容等によって、新型コロナへの感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとし

て、主治医等から指導を受けたものが追加されました。「感染のおそれが低い作業への転換または出勤の制限（在宅勤務・休業）」が指導の例としてあり、会社は指導に基づいて適切な措置を講じる必要があります。対象期間は現在のところ2022年1月31日までとなっています。

3. 新様式となる 母健連絡カード

主治医等から母性健康管理措置に関する指導があった場合、その指導事項を会社に的確に伝えるためのものとして、母健連絡カードが用意されています。

様式について従前のものより求められる措置の内容が分かりやすくなるよう変更され、2021年7月1日から新様式を利用することになります。母性健康管理措置を求める女性従業員には、7月より新様式の母健連絡カードを利用するように案内しましょう。

母健連絡カードは、あくまでも主治医等の指導事項を会社に的確に伝えるためのものです。そのため、この母健連絡カードの提出がない場合でも、女性従業員の申し出からその内容等が明らかであれば、会社は必要な措置を講じる必要があります。また、その内容が不明確な場合、会社は女性従業員を介して主治医等と連絡をとり、判断を求める等の適切な対応が必要となります。

過重労働防止のために注意すべき 労働時間管理

昨年11月に実施された「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果が公表されました。このキャンペーンは、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場等、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して監督指導が実施されたものです。この実施結果から、労働時間管理を行う上で注意すべき事項を確認します。

1. 主な違反内容

今回、重点監督の対象となった9,120事業場のうち、6,553事業場（全体の71.9%）で労働基準関係法令の違反がありました。主な法違反は、「違法な時間外労働があったもの」が2,807事業場（全体の30.8%）、「過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの」が1,829事業場（全体の20.1%）、「賃金不払残業があったもの」が478事業場（全体の5.2%）となりました。

この中で、一番違反の多かった労働時間について、典型的な違反内容は以下のようなものとなっています。

[労働基準法第32条]

- ・時間外労働を行う場合、事業場単位で時間外・休日労働に関する協定(36協定)を締結していない。
- ・過半数代表者の選出が適正に行われていない等で、36協定が無効である。
- ・時間外労働を行う場合、36協定で定める限度時間の範囲を超えて時間外労働をさせている。
- ・協定に定められた手続きを行わずに、特別条項に基づく時間外労働をさせている。

[労働基準法第36条第6項]

- ・時間外労働の上限規制を守っていない。

2. 労働時間の適正な把握

今回の9,120事業場のうち、1,528事業場（全体の16.8%）に対して、労働時間の把握が不適正であるため、労働時間適正把握ガイドラインに適合するように指導が行われています。指導事項で多かった上位2つは、「始業・終業時刻の確認・記録」と自己申告制による場合の「実態調査の実施」となっています。

「始業・終業時刻の確認・記録」では、会社は、労働時間を適正に把握するため、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することが求められています。

また、自己申告制による場合の「実態調査の実施」では、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かを、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行う必要があります。また、自己申告した労働時間を超えて事業場内に残っている時間について、その理由等を従業員に報告させる場合、その報告が適正に行われているかを、会社は確認する必要があります。

以前は、賃金不払残業の指導が主となっていましたが、近年は時間外労働の協定内容や手続きに着眼点が置かれるようになり、労働時間の把握も指導事項として多くみられます。自社の実務運用に問題がないか確認を行い、問題点は早急に改善しましょう。

夫婦共働きの子どもを健康保険の扶養にする際の判断基準

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

今回、女性従業員を管理職に登用することになりました。夫婦共働きなのですが、この登用でご主人よりも年収が高くなるようです。現状、健康保険について、ご主人の扶養となっているお子さんを、当社の従業員の扶養に変更しなくてもよいのでしょうか。



社労士

健康保険では、いくつかの要件を満たした人について届け出ることによって被扶養者として認定されます。その要件は、主として被保険者に生計を維持されていることです。夫婦共働きで子どもを扶養しているときには、夫婦の年間収入の多い方の被扶養者としてなっています。



やはりそうですか。そうすると当社の従業員の被扶養者としてすることが正しいのですね。



基本的にはそうなりますが、夫婦で年間収入の差が大きいときには、年によっていずれの年間収入が多いかわかることもあります。そうすると被扶養者の変更手続きを頻繁に行わなければならないこともあります。そのため、夫婦の年間収入が同程度の場合には、主として生計を維持する人の被扶養者としてすることができます。



確かに、毎年、夫婦双方の年間収入を確認して、健康保険証の発行手続きをしないと大変ですね。同程度という表現はどの程度まで認められるのかあいまいですね。



そうですね。実は、2021年8月1日からは「同程度」が「夫婦双方の年間収入の差が、年間収入の多い方の1割以内」に変更になります。また、被扶養者の届出をする「前年の年間収入」で判断することになっているものが、「過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだもの」で判断することになります。



いろいろ変更になるのですね。



はい、これらの他にも配偶者が公務員の場合や、自営業の場合の考え方についても基準が明確に整理されています。内容について、確認しておくといでしょう。

ONE POINT

- ① 夫婦共働きの場合の健康保険の被扶養者の認定に関する考え方が整理され、2021年8月1日から適用される。
- ② 夫婦双方の年間収入の差が1割以内であれば主たる生計維持者の被扶養者としてすることができる。
- ③ 基準は「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」(令和3年4月30日 保発0430第2号保国発0430第1号)で確認することができる。

新型コロナでシフトが減少した場合の雇用保険の給付の特例措置

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の影響により解雇等となった労働者（見込みも含む）は、2021年5月28日現在、104,946人となり、雇用への影響は相当大きなものとなっています。解雇等となった労働者で、雇用保険に加入していた人の中には、雇用保険の求職者給付を受給する人が多いかと思いますが、シフト制の労働者の求職者給付が支給される時期や給付日数にかかる取扱いについて特例措置が設けられました。

1. 雇用保険の加入要件

雇用保険は、原則として1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、31日以上雇用見込みがある労働者が被保険者となります。雇用契約書等により1週間の所定労働時間が定まっていなかったりシフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合は、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定して被保険者になるかが判断されます。

2. 設けられた特例措置

新型コロナの影響を受け、シフトが減ったことで、雇用保険の被保険者資格を喪失したり、有期雇用契約を更新しなかったりした場合、雇用保険の求職者給付については次の取扱いになります。

① 就労日数等の定めがある場合

シフト制労働者で、例えば、以下に該当するときは特定理由離職者または特定受給資格者と

して認められる場合があります。

- ・ 具体的な就労日数が労働条件として明示されている一方で、シフトを減らされた場合
- ・ 契約更新時に従前の労働条件からシフトを減らした労働条件を提示されたため、更新を希望せずに離職した場合

② シフトの減少で週20時間を下回る場合

2021年3月31日以降に、以下の理由により離職したときは特定理由離職者として、雇用保険求職者給付の給付制限は設けられていません。

- ・ 新型コロナの影響により、シフトが減少し（労働者が希望して減少した場合を除く）、概ね1ヶ月以上の期間、労働時間が週20時間を下回った、または下回ることが明らかになったことにより離職した場合

シフト制の労働者でも、前年同時期のシフトや直近月のシフト等に基づいて労働日の設定を行い、それに基づき休業日を決め、休業手当を支払うときは雇用調整助成金の対象になりますが、新型コロナの影響が長引く中、労働契約の内容を見直すことも増えているでしょう。雇用保険の資格喪失手続きを行う際には、離職した状況により喪失原因も異なることがあるため留意しましょう。

2020年の業種別 夏季賞与1人平均賞与額

コロナ禍で2度目の夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは厚生労働省の調査結果*から、業種別に2020年の夏季賞与支給事業所における労働者1人平均賞与額（以下、1人平均賞与額）などをご紹介します。

支給事業所数割合は減少

上記調査結果から、事業所規模別に、2020年の1人平均賞与額などをまとめると、下表のとおりです。調査産業計は5～29人が27.5万円、30～99人が33.6万円で、いずれも前年を

上回りました。きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらの規模も1ヶ月程度です。支給事業所数割合は、5～29人が61.7%、30～99人が86.8%ですが、どちらも前年比で2.5%程度の減少となりました。

2020年業種・事業所規模別 夏季賞与1人平均賞与額など (1)

業種	支給事業所における労働者1人平均賞与額 (円、%)				きまって支給する給与に 対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合(%)	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
調査産業計	274,523	5.1	335,961	1.4	0.98	1.10	61.7	86.8
建設業	324,007	-3.3	603,610	0.7	0.96	1.60	66.8	88.8
総合工事業	324,754	5.0	549,836	-3.4	0.97	1.59	66.6	90.9
職別工事業	250,855	-12.7	262,817	-10.5	0.76	0.70	59.8	75.0
設備工事業	381,242	-9.5	819,132	4.3	1.11	2.09	74.7	93.8
製造業	270,513	10.4	323,130	-6.7	0.90	1.09	63.0	84.8
消費関連製造業	196,574	29.4	240,296	-7.4	0.71	0.91	46.4	78.5
素材関連製造業	287,098	1.1	366,870	-8.3	0.95	1.22	71.2	91.6
機械関連製造業	307,577	11.0	337,994	-4.8	0.99	1.08	70.8	82.2
食料品・たばこ	199,353	48.8	250,638	-9.5	0.76	0.96	39.8	82.4
繊維工業	145,426	-1.3	162,819	-1.8	0.57	0.73	47.8	64.1
木材・木製品	242,393	90.5	278,284	5.0	0.84	0.97	75.1	87.1
家具・装備品	322,155	109.8	277,905	6.0	1.00	1.02	48.9	90.0
パルプ・紙	257,469	32.5	338,461	-14.2	0.85	1.22	60.1	93.6
印刷・同関連業	196,055	2.2	254,477	-1.5	0.67	0.84	49.9	77.8
化学、石油・石炭	563,592	-8.6	544,180	-1.4	1.65	1.53	76.4	95.1
プラスチック製品	257,780	11.6	298,848	-11.0	0.93	1.05	62.9	87.4
ゴム製品	249,119	73.4	258,139	-27.0	0.87	1.03	76.6	84.9
窯業・土石製品	264,243	-7.6	368,494	12.1	0.91	1.22	70.3	90.0
鉄鋼業	305,774	-28.2	493,416	4.3	1.01	1.54	81.7	92.6
非鉄金属製造業	152,551	-49.9	355,824	-15.3	0.63	1.16	46.6	92.0
金属製品製造業	266,940	4.0	331,808	-17.6	0.90	1.16	76.4	93.9
はん用機械器具	387,441	24.1	360,698	-6.8	1.28	1.17	71.9	91.4
生産用機械器具	332,970	5.6	394,374	2.1	0.97	1.16	71.3	91.9
業務用機械器具	340,763	29.9	434,894	16.6	0.90	1.31	69.2	87.5
電子・デバイス	267,181	73.8	251,263	-8.8	1.00	0.94	63.7	63.8
電気機械器具	310,604	26.7	218,239	-24.9	1.07	0.90	66.2	87.5
情報通信機械器具	512,686	42.6	436,519	12.4	1.39	1.27	75.5	71.1
輸送用機械器具	180,715	-26.9	346,155	-10.2	0.75	1.01	77.1	71.6
その他の製造業	197,907	14.9	240,325	-16.4	0.66	0.94	60.0	76.3

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

2020年業種・事業所規模別 夏季賞与1人平均賞与額など (2)

業種	支給事業所における労働者1人平均賞与額 (円、%)				きまって支給する給与に 対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合(%)	
	5~29人	前年比	30~99人	前年比	5~29人	30~9人	5~29人	30~9人
電気・ガス・熱供給等	603,896	4.1	692,672	0.4	1.85	1.75	88.8	91.9
情報通信業	401,384	6.2	495,717	-2.8	1.15	1.33	63.8	80.9
情報サービス業	384,540	-4.3	518,076	1.3	1.20	1.37	63.5	82.3
映像音声文字情報	304,530	-30.3	359,998	-34.5	1.00	1.06	45.4	72.7
運輸業、郵便業	260,765	-6.5	305,046	-3.2	0.87	0.97	61.1	86.2
道路旅客運送業	142,676	-3.8	197,969	83.2	0.47	0.76	30.9	64.7
道路貨物運送業	188,663	-18.1	233,979	-4.0	0.68	0.78	55.1	86.2
卸売業、小売業	298,660	3.0	288,012	-1.4	1.02	0.97	61.4	88.4
卸売業	454,368	-1.3	526,260	-3.2	1.33	1.43	73.4	90.7
繊維・衣服等卸売業	258,200	9.1	289,669	-4.1	0.90	0.94	60.8	88.2
飲食料品卸売業	347,982	16.3	284,436	-10.9	1.07	0.83	56.9	87.2
機械器具卸売業	523,935	3.2	711,648	8.2	1.49	1.65	74.8	97.2
小売業	208,450	4.7	126,806	1.5	0.83	0.64	56.0	86.7
各種商品小売業	60,104	-56.8	108,757	27.5	0.48	0.55	18.2	89.5
織物等小売業	130,564	-15.1	175,966	-45.8	0.73	0.70	60.2	42.9
飲食料品小売業	97,904	29.2	82,275	-5.9	0.52	0.52	26.4	88.5
機械器具小売業	390,138	-6.5	398,355	-4.9	1.19	1.31	77.1	95.8
金融業、保険業	512,578	3.8	531,611	2.8	1.61	1.57	83.9	94.2
不動産業、物品賃貸業	406,430	16.1	436,559	-2.2	1.33	1.21	73.8	89.2
不動産業	461,449	8.5	411,465	-9.7	1.40	1.23	71.5	93.1
物品賃貸業	300,375	49.5	483,450	12.2	1.16	1.18	80.2	83.0
学術研究等	383,266	-15.8	641,942	7.1	1.16	1.66	70.2	92.1
専門サービス業	308,693	-25.1	709,282	-9.6	1.09	1.62	74.1	84.2
広告業	339,637	85.2	343,204	31.5	1.11	0.99	46.1	73.7
技術サービス業	405,442	-17.8	598,022	12.1	1.13	1.65	68.0	94.4
飲食サービス業等	43,227	-6.6	42,127	-21.7	0.37	0.31	37.9	72.9
宿泊業	114,489	-17.4	73,590	-24.1	0.63	0.46	40.1	56.7
飲食店	27,639	-8.0	32,302	-11.7	0.28	0.26	35.1	75.4
持ち帰り・配達飲食	76,213	-8.6	75,242	-36.9	0.52	0.53	46.5	76.8
生活関連サービス業等	173,969	21.9	119,145	6.1	0.69	0.59	35.4	79.4
娯楽業	228,692	105.8	98,789	-9.8	0.89	0.59	53.5	85.2
教育、学習支援業	369,725	0.2	551,309	7.2	1.21	1.70	72.8	100.0
学校教育	474,572	3.2	603,697	9.0	1.55	1.84	92.8	100.0
他教育、学習支援	186,254	1.1	289,347	3.6	0.78	0.84	57.3	100.0
その他のサービス業	321,660	13.6	250,950	8.0	1.18	0.90	67.5	76.5
廃棄物処理業	277,761	-15.3	414,930	5.7	0.91	1.17	76.2	87.2
自動車整備等	432,059	13.2	574,232	11.4	1.45	1.69	75.9	95.2
職業紹介・派遣業	191,927	-3.9	131,516	-44.8	0.95	0.52	72.1	58.2
他の事業サービス	274,173	19.2	169,880	26.8	1.00	0.72	58.3	75.2

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

業種により異なる状況

業種別の状況は、5～29人では1人平均支給額が2万～60万円台、きまって支給する給与に対する支給割合は、0.28～1.85ヶ月、支給事業所数割合は10～90%台となりました。

30～99人では1人平均支給額が3万～80万円台、きまって支給する給与に対する支給割合は0.26～2.09ヶ月、支給事業所数割合が42.9～100%となっています。

業種によって数字の開きが大きいですが、2021年はどうなるでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約190万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給事業所における労働者1人平均賞与額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&bunya_1=03&tsstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015911&tclass2val=0

7月は、労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届の提供のほか、夏季休暇がある場合には、取引先へ事前にお知らせするとともに、取引先の休暇状況も確認しておきましょう。

01 所得税の予定納税額の減額申請

7月は所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税額の納付月となりますが、予定納税の義務のある人で、その年の申告納税見積額が予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額に係る承認を申請することができます。

予定納税基準額とは、税務署が計算をして事前に通知する予定納税額をいい、予定納税基準額が15万円以上になる場合に、予定納税が必要となります。この予定納税基準額は、所得税及び復興特別所得税の合計額で計算されています。

02 労働者死傷病（軽度）報告の提出

従業員が業務上の事故・疾病で1～3日休業した場合は、四半期ごとにまとめて所轄の労働基準監督署に届け出ます。

7月末までに4月から6月分の報告を行います。休業が4日以上になった場合はその都度報告しなければいけません。

03 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出

7月1日現在の従業員（提出すべき被保険者全員）の4～6月の報酬月額を「算定基礎届」により提出します。今年の提出期間は、7月1日から7月12日までです。

04 新型コロナウイルス感染症のワクチン接種

今後、ワクチン接種の対象者が一般市民にまで拡大されていきますが、ワクチン接種後に高い確率で発熱や頭痛などの副反応が出ることが報告されています。従業員が接種をした場合、副反応により業務に従事できない事態も想定されることから、接種日の調整や休暇取得等の対応をあらかじめ検討しておくといでしょう。

05 熱中症対策

この時季になると、屋外作業等で熱中症が発生しやすくなります。具体的な熱中症対策について、厚生労働省や消防庁のリーフレット等も参考にして対策を行いましょう。

06 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する企業は、事前取引先に日程の通知をすると同時に、先方の休暇の有無（ある場合は日程）の把握をおこなってください。また、社内全体で一斉に休暇を取る場合は、主に次の対策をとっておきましょう。

◆防犯・防火対策 → 専門業者に依頼するのか、社内で当番を組むのか等の対策をしましょう。

◆郵便など配達物の扱い

→ 郵便局には休暇中の郵便物の配達を休止し、休暇明けに一括で受け取ることができるサービスを受けるための所定の届出用紙があります。今までにこのサービスを受けたことがない場合は、最寄りの郵便局へ問い合わせましょう。

◆休暇中に出勤する従業員の把握

◆従業員の休暇中の連絡先の把握 → 緊急連絡に備えておきましょう。