

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

[02]
2022

2022年2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。



緩和される有期雇用労働者の育児・介護休業申出と労使協定

- ◆4月以降、業務での運転前後のアルコールチェックが必須に
- ◆社会保険の適用拡大の対象となる事業所の判断基準
- ◆36協定を締結・運用する上で確認すべき事項

緩和される有期雇用労働者の 育児・介護休業申出と労使協定

2022年4月に施行される改正育児・介護休業法では、有期雇用労働者が育児休業や介護休業の申出をする際の要件である「引き続き雇用された期間が1年以上であること」が廃止され、有期雇用労働者であっても育児休業や介護休業が取得しやすくなります。

その一方で労使協定を締結することにより、一定の要件に該当した従業員からの育児休業や介護休業の申出を拒むことができる仕組みが引き続き設けられます。そこでこれらの内容を確認しておきます。

1. 有期雇用労働者の 要件緩和

改正育児・介護休業法では、育児休業および介護休業を申し出る際の、有期雇用労働者の勤続年数の要件が削除されました。

その一方で、育児・介護休業法では従前から、労使協定を締結することにより、以下の従業員からの休業の申出を拒むことができます。

- ①入社1年未満の従業員
- ②1年（育児休業の延長や再延長は6ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員（※）
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
※介護休業は93日以内

改正育児・介護休業法が施行されることにより、有期雇用労働者の要件が緩和されたとしても、労使協定を締結することにより、入社1年未満の従業員からの休業の申出を拒むことができます。

この入社1年未満であるか否かの判断は、育児休業や介護休業の申出時点の勤続年数で判

断するため、例えば、子どもが生まれたときには勤続年数1年未満の従業員であっても、1ヶ月後に勤続1年以上となれば、育児休業の申出を行い育児休業を取得することは可能です。

2. 労使協定の再締結

1.で確認した労使協定は、現在施行されている育児・介護休業法にも定めがあり、一般的に、無期雇用労働者を対象として締結されています。

今回、有期雇用労働者の要件緩和に伴い、この労使協定の対象者に新たに有期雇用労働者を含める場合には、改めて労使協定を結ぶ必要があるとしています（厚生労働省「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ & A（令和3年11月30日時点）」のQ4-3）。

2022年4月に施行される内容では、労使協定の条文自体を変更することはないため、引き続き労使協定の内容を有効とするためには、労使協定の有効期間を変更して改めて締結することになります。

2022年10月に施行される改正育児・介護休業法の内容は、労使協定の見直しを検討する内容が多くありますが、4月の施行についても若干の修正が必要です。育児・介護休業規程等の就業規則の内容とともに、労使協定の内容や締結の必要性を確認し、対応していきましょう。

4月以降、業務での運転前後のアルコールチェックが必須に

近年、通学中の悲惨な交通事故により命を落とす子どもに関する報道をよく目にします。これに関連し、道路交通法施行規則の一部が改正され、業務上、自動車を使用する一定の企業に、運転前後にアルコールチェックの実施が義務付けられます。この業務は、安全運転管理者の業務として追加されることから、以下では安全運転管理者の選任と追加された業務を確認しておきます。

1. 安全運転管理者の選任

安全運転管理者は、乗車定員が11名以上の自動車を1台以上使用している事業所、その他の自動車を5台以上（自動二輪車は、原動機付自転車は除き1台を0.5台で計算）使用する事業所で選任することが義務付けられています。さらに、自動車20台以上を使用している事業所においては、20台ごとに副安全運転管理者を1人選任することになっています。

この台数の判断にあたって、自家用車を通勤にのみ使用している場合には、この台数に含まれませんが、その自家用車を業務に使用しているときには、台数に含めることとされています。

なお、安全運転管理者は自動車使用の本拠ごとに選任する必要があり、例えばA市にある本社（使用車両10台）とB市にある支店（使用車両5台）があった場合、それぞれで選任します。

安全運転管理者を選任したときは、選任した日から15日以内に事業所を管轄する警察署に届け出る必要があり、安全運転管理者等の選任を怠ると5万円以下の罰金という罰則が定められています。

2. 追加されるアルコールチェック業務

安全運転管理者の業務は、交通安全教育や運行計画の作成、運転日誌の備付け等、多岐にわたりますが、2022年4月からは、酒気帯びの有無の確認と記録の保存が追加されます。その内容は以下のとおりです。

- ① 運転前後の運転者に対し、その運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること
- ② 酒気帯びの有無を記録し、記録を1年間保存すること

記録しておく事項は、確認者名、運転者、運転者の業務にかかる自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等、確認の日時、確認の方法（a. アルコール検知器の使用の有無※、b. 対面でない場合は具体的方法）、酒気帯びの有無、指示事項、その他必要な事項です。

※2022年10月1日より記録が必要。

2022年10月1日からは、上記①の確認を、国家公安委員会が定めるアルコール検知器を用いて行い、アルコール検知器を常時有効に保持することが義務付けられます。

安全運転管理者の選任以前に、飲酒・酒気帯びでの運転は絶対しないことを従業員等に意識づけるとともに、社有車を使用している企業は、安全運転管理者の選任の要否の確認と、選任義務がある場合には届出を確認しましょう。さらには、今回のアルコールチェック業務を適正に実施できるように準備を進めましょう。

社会保険の適用拡大の対象となる事業所の判断基準

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。



社労士

現在、従業員数が500人を超える企業では、①週の所定労働時間が20時間以上、②雇用期間が1年以上（2022年10月以降は2ヶ月超）である見込み、③賃金の月額が8.8万円以上である、④学生でない、という4つの要件を満たしたパートタイマーやアルバイト（以下、まとめて「パート」という）についても社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入することになっています。この基準の対象となる企業規模が2022年10月から従業員数100人超に広がります（適用拡大）。



総務部長

その「従業員数」というのは、具体的にどのように判断するのですか。当社では、パートも含めた全従業員数は130人前後です。



先ほどは分かりやすく従業員数とお伝えしましたが、正確には厚生年金保険の被保険者数で判断します。正社員のほか、社会保険に加入しているパートの人数も含むと考えるとよいでしょう。



なるほど。現在、社会保険に加入している人数は正社員とパート含め、今月は100人を超えているのですが、パートは入退社や労働条件の変更があるので、来月は100人以下となる可能性が高い状況です。2022年10月1日の時点で100人以下であれば、今回の適用拡大の対象になりませんか。



常時100人を上回る場合には、適用拡大の対象となります。対象になる企業は自主的に判断し、日本年金機構（年金事務所）に申し出ることになっていますが、直近12ヶ月のうち、6ヶ月で100人超という基準を上回る場合には、企業からの申出の有無にかかわらず日本年金機構が適用拡大の対象とすることになっています。



そうですか。ちなみに、当社のように本社と営業所があるような場合にはそれぞれの事業所の人数で判断するのでしょうか。



事業主が法人であれば、法人番号が同じ事業所全体で確認し、個人であれば事業所単位で確認することになっています。ちなみに、一度適用拡大の対象となった場合、従業員数が100人以下となっても、原則として適用拡大後の基準が適用となります。



承知しました。パートの中には「配偶者の扶養の範囲内で働きたい」という希望も根強いこともあり、いきなり社会保険の適用対象となることを伝えると戸惑う可能性もあるため、4月の契約更新に向けて、説明会等を開催してみることにします。

ONE POINT

- ① 社会保険の適用拡大の対象は、厚生年金保険の被保険者数を基準として判断される。
- ② 直近12ヶ月のうち、6ヶ月で被保険者数が100人超となっているときは、適用拡大の対象となる。
- ③ 適用拡大の対象となった後は、基準を下回っても原則として適用拡大後の基準が適用される。

36協定を締結・運用する上で確認すべき事項

年度末に向け、「時間外労働・休日労働に関する協定」(以下、「36協定」という)の締結にかかる準備を始める企業も多いかと思います。そこで今回は、36協定に特別条項を設けているケースで、36協定を遵守するための実務上の注意点をとり上げます。

1. 必要な手続き

時間外労働が限度時間である1ヶ月45時間を超えることが見込まれる等の理由から、特別条項を設ける場合、限度時間を超えて時間外労働をさせる際の手続きを定めて、36協定に記載する必要があります。この手続きは、特別条項に該当する月ごとに行います。

手続き方法は任意ですが、例えば「労使協議」とした場合、事前に従業員と会社で場を設け協議することが求められます。また「過半数代表者への申し入れ」であれば、会社が従業員の過半数代表者へ事前に書面等で申し入れます。

2. 特別条項の適用回数管理

特別条項を設ける場合であっても、上回ることはできない労働時間数が設けられています。具体的には、①から④のすべてを満たす必要があります。

- ①時間外労働が年720時間以内
- ②時間外労働と法定休日労働の合計が月100時間未満
- ③時間外労働と法定休日労働の合計について、2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均がすべて1ヶ月当たり80時間以内
- ④時間外労働が月45時間(※)を超えることができるのは年6ヶ月まで

※3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は月42時間

上記④については、1年のうち、最大6回しか適用できないため、6ヶ月は時間外労働を月45時間以内の36協定で定める時間に収めなければ、直ちに法違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間等を超える見込みの場合は、時間外労働の削減に向けた取組みが早急に求められます。

3. 複数月を平均した時間外労働時間数

例えば特別条項を1ヶ月90時間と締結しており、90時間の範囲に収まっていたとしても、2.の③のとおり2～6ヶ月平均で月80時間以内という基準があります。たとえば当月に90時間の時間外労働があった場合には、その翌月は70時間以内に収めることが求められます。単月の管理のみではなく、複数月の時間数の管理も必要になります。

また、この2～6ヶ月の平均は、36協定の期間にしばらくは適用されず、前後の36協定の期間をまたいだ期間も適用されます。例えば、36協定を2022年4月1日から2023年3月31日までの1年間で締結している場合、2ヶ月平均は2022年4月と5月のみならず、2022年3月と4月でも確認します。

やむを得ない理由から特別条項を締結していることもあると思いますが、そもそも特別条項を適用するような時間外労働自体を減らすことが必要です。特別条項を締結するときには適切な形で行い、管理する必要があります。

2021年の賃金改定状況

2021年11月に2021年の賃金改定状況に関する調査結果*が発表されました。新年度の賃金改定の参考資料として、その調査結果から産業別の賃金改定状況をみていきます。

8割が賃金を引き上げ

上記調査結果から、産業別に1人平均賃金の賃金改定状況と改定額・改定率をまとめると、下表のとおりです。

2021年に1人平均賃金を引き上げた・引き上げる(以下、引き上げ)割合は産業計で80.7%でした。1人平均賃金を引き下げた・引き下げる(以下、引き下げ)割合は1.0%、実施しない割合は10.1%、未定は8.2%でした。引き上げ割合は2020年より0.8ポイント減少しました。

産業別の引き上げ割合は90%超の産業がある一方で、50%台の産業もみられます。実施しない割合は20%程度の産業が複数あります。

改定額は前年を下回る

次に1人平均賃金の改定額と改定率をみると、2021年の改定額は産業計が4,694円で、前年より246円減少しました。産業別の改定額は2,000円台から6,000円台まで幅があります。前年からの増減では、減少した産業が多く、中には1,000円以上減少しているものもあります。

2021年の改定率は産業計が1.6%で、前年より0.1ポイント減少しました。産業別では、改定額と同様に改定率が下がったところが多くなりました。

2022年は果たして、どのような結果になるでしょうか。

2021年の産業別1人平均賃金の改定状況と改定額・改定率

	改定状況 (%)				改定額 (円)		改定率 (%、ポイント)	
	引き上げ	引き下げ	実施しない	未定	2021年	前年からの増減	2021年	前年からの増減
産業計	80.7	1.0	10.1	8.2	4,694	-246	1.6	-0.1
建設業	87.8	-	4.5	7.7	6,373	129	2.0	0.1
製造業	90.7	0.4	5.6	3.3	5,355	38	1.9	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	90.1	-	9.9	-	4,374	693	1.3	0.2
情報通信業	90.6	0.1	8.2	1.0	6,028	-211	1.7	-0.2
運輸業、郵便業	64.5	-	20.8	14.7	3,275	-857	1.1	-0.6
卸売業、小売業	86.1	1.4	3.2	9.2	4,651	193	1.6	0.0
金融業、保険業	66.4	10.6	10.1	12.8	2,951	-2,444	0.9	-0.7
不動産業、物品賃貸業	93.2	2.6	0.6	3.6	4,745	-1,566	1.7	-0.3
学術研究、専門・技術サービス業	93.7	1.0	5.0	0.3	5,743	-1,422	1.6	-0.5
宿泊業、飲食サービス業	56.5	3.1	21.5	19.0	2,996	285	1.1	-0.4
生活関連サービス業、娯楽業	66.2	5.4	19.5	8.9	2,915	-200	1.1	-0.1
教育、学習支援業	81.1	2.5	9.4	7.0	4,252	920	1.6	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	66.3	0.6	21.3	11.8	3,199	-849	1.3	-0.3

厚生労働省「令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

※厚生労働省「令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

一定の産業に属する会社組織の民間企業を調査対象に、産業・企業規模別に抽出した3,597社を調査対象として2021年7月～8月に行われた調査です。ここで紹介したデータは、常用労働者100人以上の企業(調査対象企業数は3,263社、有効回答企業数は1,708社)について集計したものです。数値は四捨五入の関係で100にならない場合があります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/21/index.html>

WEB会議等で気を付けていること

新型コロナウイルスの感染拡大とともにテレワークが広がり、WEB会議の活用が拡大しています。ここでは文化庁の調査結果※から、WEB会議に参加したことのある人が、WEB会議等で気を付けていることをみていきます。

話すタイミングに注意

上記調査結果によると、ビデオ通話やWEB会議、オンライン授業（以下、WEB会議等）に参加したことがある割合は46.2%でした。50代以下の年代では、WEB会議等に参加したことがある割合が50%を超えています。

WEB会議等に参加したことのある人を対象にした、WEB会議等で気を付けていることを年代別にまとめると、下表のとおりです。全体の結果では、自分が話すタイミングに気を付けるようにしているが58.4%で最も高く、次いで、はっきりとした発音で話すようにしているが50%を超えました。その他、映り具合や音量の設定、声の大きさ、話す速さ、ほかの人の話を最後まで聞くようにしている割合が40%を超えました。

映り具合や発音にも注意

年代別の結果では、20～60代で自分が話すタイミングに気を付けるようにしているが最も高くなっています。特に30代と50代、60代では60%を超えました。19歳以下では映り具合や音量の設定などに気を付けるようにしているが、70代以上では、はっきりとした発音で話すようにしているが最も高くなりました。

その他では、40代以降で意味が通じやすいと思う言葉を使うようにしているが、全体より高くなっています。20代以下では、身ぶり手ぶりを多く使うようにしているが全体より高くなっています。

皆様もWEB会議等を行う際には、このような点を気にしてみてもいいかもしれません。

WEB会議等で気を付けていること（複数回答、%）

	全体	～19歳	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
自分が話すタイミングに気を付けるようにしている	58.4	35.7	59.3	63.4	59.0	62.1	60.1	51.1
はっきりとした発音で話すようにしている	53.6	50.4	45.8	48.2	54.4	57.5	57.9	60.0
映り具合や音量の設定などに気を付けるようにしている	48.3	54.8	57.6	48.6	47.9	44.1	44.3	45.9
声の大きさに気を付けるようにしている	44.8	41.7	43.2	48.9	46.4	45.2	43.2	40.0
話す速さに気を付けるようにしている	42.1	29.6	34.3	41.7	41.6	46.3	48.7	43.7
ほかの人の話を最後まで聞くようにしている	40.2	35.7	41.1	46.0	39.9	37.1	41.0	38.5
きちんと伝わっているか相手に確認するようにしている	30.5	19.1	38.6	29.0	27.9	30.8	32.2	31.9
ほかの人の表情や反応に気を付けるようにしている	27.3	26.1	30.1	31.5	25.4	24.0	26.4	31.1
意味が通じやすいと思う言葉を使うようにしている	21.1	10.4	19.9	14.9	21.9	22.1	28.6	25.2
表情で伝えにくい分を言葉でおぎなうようにしている	11.8	7.8	11.0	12.0	14.5	10.9	12.8	9.6
身ぶり手ぶりを多く使うようにしている	11.7	20.9	19.1	11.2	7.1	10.4	10.3	10.4
その他	3.7	0.9	2.5	1.4	3.7	4.4	5.1	8.1

文化庁「令和2年度「国語に関する世論調査」の結果の概要」より作成

※文化庁「令和2年度「国語に関する世論調査」の結果の概要」

2021年3月に全国の16歳以上の個人6,000人を対象に行われた調査です。有効回収数は3,794人です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.bunka.go.jp/koho_hodo_oshirase/hodohappyo/93398901.html

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

01 新型コロナウイルスワクチン3回目接種



医療従事者や高齢者を中心に3回目の追加接種が進められていますが、64歳以下についても、2回目接種から一定期間を経過した人から追加接種の対象となります。これまでと同様に、ワクチン休暇の制度も用いながら、従業員が接種しやすい環境を整えておくのがよいでしょう。

02 固定資産税の納付（第4期分）



固定資産税第4期分の納付期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。期限は、市町村の条例で定める日です。

03 確定申告（書面）の受付開始



令和3年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は、3月15日までです。所得税を現金で納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。ただし、振替納付の場合の振替日は4月21日です。こちらは、引き落とし口座の残高を確認しておきましょう。

また、個人事業者の消費税の確定申告は3月31日までです。消費税を現金で納付する場合は3月31日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月26日です。

04 国民年金保険料の「2年前納」の手続き



2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」は、6ヶ月及び1年前納や他の納付手段（現金およびクレジットカード納付）に比べて割引額が大きくなっています。申込期限は毎年2月末日です。希望される方は早めに手続きをしましょう。

05 労働保険料等の口座振替納付の申込



労働保険料等は、口座振替による納付も可能です。来年度（第1期）より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

06 4月昇給の場合の準備



4月昇給の事業所については、そろそろ昇給のデータや人事評価の資料の準備、日程調整などを行っておきましょう。

07 新入社員の受入れ準備



4月入社予定の新入社員の受入れ準備を進めましょう。入社前研修や入社後のスケジュールを決定するとともに、寮や社宅の手配、制服などの準備も必要になってきます。