



社会保険 労務士法人 大竹事務所通信

2021年12月(Vol. 175)

ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

改正育児介護休業法の施行に向けて、 準備を始めましょう

◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要になったり、育児休業の分割取得ができるようになったりします。

当然、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないものを見落としはしないかなど、確認して作成する必要もあります。

◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

副業を認めますか？

◆副業等を認める方向にはあるようですが…

アデコ株式会社が実施した「副業・複業に関するアンケート調査」によると、

- ・「副業・複業」を認める企業は約4割以上（2018年より15ポイントアップ）。一方、半数以上はいまだに「副業・複業」を認めず。
- ・現在、「副業・複業」禁止の企業で、将来的に認めることを検討しているのは2割以下。
- ・副業・複業を行っている人の雇用について「受け入れている」企業は3割以下、「受け入れる予定がない」は半数以上。

という結果が出たそうです。

なお、この調査では副業を「本業の合間に行うサブ的な仕事」、複業を「複数の仕事をすべて本業として行うこと（兼業）」と定義しているようですが、ここでは副業等とまとめて記します。

この調査は上場企業に勤務する部長職・課長職の方を対象としたものですので、その他の属性の方についても同じ傾向ではないと思われそうですが、だんだんと副業等を認める方向に向かってはいるようです。

◆それでも副業を認めますか

副業等に関しては、労働時間の把握（労働時間の自己申告制、通算ルール、厚生労働省の管理モデルによる管理など）、割増賃金支払い義務、健康管理など、気を付けなければならない点が多くあります。また、自社の社員が副業先で休業が必要な労災となってしまった場合、当然ながら自社の業務にも影響が出ます。こうしたことから、上記の調査にもあるように、上場企業でさえも副業等の受け入れには消極的な企業があるのでしょうか。

副業等まつわる課題を理解してなお、許可を検討する場合には、本業たる自社の業務に専念する義務があること、労働時間の報告義務なども含めて社員と誓約書を交わすこと、関連する就業規則などを整備することは必須でしょう。

副業等について、それが請負契約によるものは許可するという制度にすれば、多少はこうした課題も少なくなります。自社の魅力度アップのための効果は弱まるでしょうから、現状ではなかなか導入がむずかしい制度といえるかもしれません。副業等を認める制度を取り入れるとしても、慎重な検討が必要でしょう。

【アデコ「副業・複業に関するアンケート調査」】

<https://www.adecgroup.jp/pressroom/2021/1028>

【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

公的機関を装った不審電話にご注意！

◆厚生労働省を名乗る不審電話

厚生労働省を名乗る者から民間事業主に対し、「パワハラなどハラスメント防止の推進企業の認定制度がある。来社して説明させてほしい」と電話が入る事案が発生し、厚生労働省が注意喚起を行っています。現在、ハラスメント防止に関する厚生労働省の認定制度はありませんし、厚生労働省や都道府県労働局の職員がこのような電話をすることもありません。

公的機関を名乗られると、「きちんと対応しなければ」と応じてしまう方もいるでしょう。しかし、相手の不審者であった場合には、個人情報流出させたり、悪質な営業活動や詐欺に巻き込まれてしまったりするような事態にもなりかねません。

◆どのような不審電話・メールがある？

ほかにも、厚生労働省の職員を名乗る者から、次のような内容での不審電話・メールがあったとの報告がされています。

- ・「雇用動向調査に協力しなければ、罰金を支払ってもらう」
- ・「調査のため家族構成、年収、資産、年金額等を教えてください」
- ・「戦争で亡くなった方の年金で払いすぎた分がある。直接訪問するのでその際に返してほしい」
- ・「医療費控除の還付金がある。振り込むので、銀行／郵便局のATMに行って電話をしてほしい」
- ・（年金機構を装うメールで）「個人電子年金情報の更新」等の件名で、任意のホームページに誘導し、個人情報を入力させようとする

たとえ公的機関を名乗られても、相手の言うままに応じるのではなく、まずは相手の名前や担当部門などを問い、少しでも不審に感じた場合には一度電話を切りましょう。正式な連絡であるか、関係機関に照会することで被害を防ぐことができます。

【厚生労働省「厚生労働省職員や機関を装った不審な電話・メールにご注意ください。」】

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/0713-1.html>

知っておきたい「Z世代」の特徴

◆Z世代とは？

Z世代とは、厳密な定義はありませんが、主に1990年代後半から2000年代前半（2021年現在の年齢は10代～20代前半）に生まれた世代のことを指します。なお、主に1960～70年代に生まれた人をX世代、1980～90年代に生まれた人をY世代（ミレニアル世代ともいう）と呼び、「Y」の次世代という点からZ世代という名称が付けられました。

◆Z世代の特徴

Z世代は、子どもの頃からインターネットや各種デバイスが身近にあり、当たり前のようにそれらを利活用しているデジタルネイティブであることが最大の特徴です。そのため、ネットリテラシーが高く、AR（拡張現実）やVR（仮想現実）、動画配信、AIなどの最

新のテクノロジーに関心を持っていることも特徴です。

また、この世代の学生時代には、スマートフォンが普及し、SNSも一般的になりました。SNSをコミュニケーションツールとして使いこなし、情報収集や情報発信をすることからSNSネイティブ世代とも呼ばれています。

さらに、Z世代の多くの人は、SNSを通じて性別、年齢、国籍に関わらず様々な人と交流し、意見交換を行っています。そこで様々な価値観に触れお互いの個性を尊重するため、多様性（ダイバーシティ）や個性を重視する傾向にあるようです。

◆Z世代が中心の社会に向けて

Z世代という言葉が、今年の「現代用語の基礎知識 選 コーキャン新語・流行語大賞」の30語にノミネートされました。

Z世代は、現在現役で働いているX世代、Y世代とは異なった価値観を持った世代であるため、彼らが今後社会に進出、活躍し消費を支える年齢層になったときの働き方や企業活動、マーケティング等への影響が注目されています。企業は、彼らの特徴を理解し受け入れる体制を準備することが必要です。

12月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 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]

- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期>
[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
[給与の支払者（所轄税務署）]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出
[給与の支払者（所轄税務署）]

編集後記

コロナの新規患者数が減り、色々な規制が解除されてきた矢先の新たな変異株の登場。もう本当に勘弁してください…（涙）とってしまいます。どうぞ、強毒化した変異株ではありませんように。

早くも師走となりました。何とか仕事納めまで走り切りたいと思っております。

弊所の仕事納めは28日、年始は1月5日の午後からとさせていただきます。

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。少し早いですが、皆様よいお年をお迎えくださいませ。(R.0)

スタッフブログより

なぜ気配りが大切か

2021-12-1

本日は「なぜ気配りが大切か」について、勉強致しました。

私自身がそうなのですが、目の前の事に追われていると、ついつい考えることをおろそかにしてしまっているかもしれません。

そのため、月曜日の 30 分間事務所の皆でそのような時間が取れることが、とても有意義だと感じています。

気配りとは・・・、「相手を思いやり」「相手が何を望んでいるのかをさりげなく読み取る」こと、と改めて再確認しました。

また気配りは「相手に安心感を与える」、「仕事等を円滑に進める」ためであることも、もう一度自分の中に叩き込み大切にしようと思います。

おぎの

理由は二つあります。

①妻から感謝してもらえたこと

妻の大変さに比べれば何とも小さなことしかできなかつたのですが、それでも感謝してもらえたことは嬉しかったです。

②子どもの産声をすぐそばで聞くことができたこと

娘の産声をそばで聞いた時の何とも言えない感動は今でも覚えています。

第1子の時は妻の頑張りや様々な運にも恵まれ良い体験として立ち会うことができました。

そして第2子についても幸いなことに立ち会うことができました。

息子の産声を聞くという感動を得ることができ、母子共に健康であったことに感謝するばかりです。

にしぐち

出産の立会い

2021-12-1

さる 11 月 13 日、第 2 子となる長男が誕生しました。

出産という出来事にあわれた方は、立会いについてどうされましたか？また、思いを馳せたことのある方はどのようなことを想像されましたか？

「立ち会った／立ち会っていない」「立ち会いたい／外で待っていたい」「立ち会ってほしい／外で待っていて欲しい」様々なご経験やお考えがあるとと思います。

ちなみに私の場合、第 1 子のときは妻の希望もあって立ち会いました。

(それまでは、ドラマなどで見る「廊下でそわそわしながら待っている」のも良いかなと何となく思っていました。)

しかしながら実際に立ち会って、「立ち会ってよかった」「もし次があるなら立会いたい」と思いました。

「採用面接の大事なこと。」～前編～

2021-12-2

ひと昔前までは、心理学の実験ではかなり酷いものがありました。

その成果の一つですが・・・

心理学の理論の中に、「学習性無力感」というものがあります。

これは 1970 年代にセリグマンという学者が、2 匹の犬による実験から考え出した概念です。

2 匹の犬を別の箱に入れ、電気刺激を与えます。

この時、「犬 A」は、前にあるパネルを頭で押すと電気刺激を止めることができます。

もう一方の「犬 B」は電気刺激を止めることができません。

2 匹の犬に同じ回数、電気刺激を与えた後、逃げ道のついた箱に 2 匹の犬を入れます。

そして再び電気刺激を与えると、自ら電気刺激を止めることのできた「犬 A」は、電気刺激が与えられる際の光を合図に、電気刺激のない部屋に移動しました。

ですが、「犬 B」は電気刺激を受け続けても、その場に座り刺激を受け続ける様子が観察されました。

つまり、「犬 B」は逃げることができる=回避できる場面であっても、何も行動を起こさない、「無力感」を「学習」したと考えられます。

セリグマンは動物だけではなく、大学生を被験者に実験を行いました。

回避することができない不快な環境の中で、本来であれば解決が簡単な課題もことごとく失敗し、被験者が諦めるようになってしまうことを確認しました。

～後編に続く（弊所 Web に掲載しております）～

<https://osaka-otake.com/news>

おおたけ