



株式会社ルミエールコンサルティング

News letter



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。

contents

- ◆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する事になっています。



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よ。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。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は追って省令等で定められます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	+	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能		原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能		原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
休業中の就業	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 （※2）で休業中に就業することが可能		原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。

①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出

②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示

③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。

（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・雇用環境整備の具体的内容については、**複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする**予定です。

・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする**予定です。

※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

改正前

- 原則分割することはできない
- 1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定

改正後

- （新制度とは別に）分割して2回まで取得可能
- 1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

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)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

改正後

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（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）

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。**

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

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）の把握をおこなしましょう。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してみましょう。

◆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。

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。

日	曜日	六曜	項目
1	木	友引	<ul style="list-style-type: none"> ●社会保険の算定基礎届の提出（～7月12日） ●所得税の予定納税額の減額申請（～7月15日） ●来春高校卒業予定者に対する学校への求人申込及び学校訪問開始 ●令和3年度全国安全週間（～7月7日）
2	金	先負	
3	土	仏滅	
4	日	大安	
5	月	赤口	
6	火	先勝	
7	水	友引	小暑
8	木	先負	
9	金	仏滅	
10	土	赤口	
11	日	先勝	
12	月	友引	<ul style="list-style-type: none"> ●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（6月分） ●源泉所得税の納期の特例の適用を受けている場合の源泉所得税の納付（1～6月分） ●労働保険の年度更新 ●社会保険の算定基礎届の提出 ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第1期分）※口座振替を利用しない場合
13	火	先負	
14	水	仏滅	
15	木	大安	<ul style="list-style-type: none"> ●高齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書の提出 ●所得税の予定納税額の減額申請
16	金	赤口	
17	土	先勝	
18	日	友引	
19	月	先負	
20	火	仏滅	
21	水	大安	
22	木	赤口	大暑 海の日
23	金	先勝	スポーツの日
24	土	友引	
25	日	先負	
26	月	仏滅	
27	火	大安	
28	水	赤口	
29	木	先勝	
30	金	友引	
31	土	先負	<ul style="list-style-type: none"> ●健康保険・厚生年金保険料の支払（6月分）(8月2日期限) ●所得税の予定納税（第1期分）(8月2日期限) ●労働者死傷病報告書の提出（休業日数1～3日の労災事故[4月～6月]について報告）(8月2日期限) ●固定資産税（都市計画税）の納付（第2期分）※市町村の条例で定める日まで