



ろうサポNews 2021年11月号

〒277-0005 柏市柏 2-7-23 コササビル 2F

Tel:04-7192-8391 Fax:04-7192-8392

E-mail : kawamura@gogo4864.jp

HP : <http://www.gogo4864.jp/>

所長 特定社会保険労務士 川村由里子



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート



士業専門シェアオフィス
シナジア



いつも有難うございます。所長の川村です。

緊急事態宣言があげて恐る恐るお客様との対面を増やしています。特に就業規則作成の打ち合わせは、やはり対面のほうが俄然やりやすいですね。時には考え込み、時には喧々諤々意見交換しながら注文建築のようにカスタマイズして作っていく過程こそが大事です。そしてカタチになっていくに連れ、不安げだったお客様の表情が明るくなっていくことを心から嬉しく思います(^)/…ということで、ここにきて**就業規則の作成、変更**のご相談が相次いでいまして、社労士3人娘？は職人となりせさせと作成しております。今！着手すれば年内に完成するかも…？！御社の規程は古くなっていませんか？少しでも気になる場合はどうぞご遠慮なく職人たちに相談くださいませ！



先日の『ホンネしか言いたくない所長メール VOL20』で、バージョンアップした「**労働条件通知書**」データを送信しました。就業規則もちろんですが、入社時に従業員に渡す労働契約書も超・重要です。何しろ従業員の手元に残るものですから。このニュースにサンプルを同封しました！データ送信ご希望の場合は担当者までどうぞ。



【お客様とのよくあるアドバイス事例】

社長:一応こんな契約書を使っているんですよ。

かわむら:有難うございます！これが社員版ですね？パートさんの分もございませうか？

社長:え、これで共通…じゃいけないのかな？

かわむら:できましたら、別々に作っておいた方が安心です。実は、法律で決まっている明示事項も若干ですが違うんですよ。それから賞与、昇給や退職金などの処遇の違いを明確にしておけばトラブルが防げますね。

社長:なるほどね！

かわむら:それから社長、これ「営業職」とだけありますが、これですと営業職という「職種限定」と思われてしまう恐れがあります。

社長:営業職以外にやらせることは考えていないので…

かわむら:はい、そうだと思いますが、残念ながら営業職で成績が思わしくなかった場合に、職種転換できるように「職種限定ではない」と入れておきましょう。いきなり解雇するのは難しいですから解雇を回避するための選択肢になりえます。

社長:そう、念のためですね。他も大丈夫かチェックしてもらえますか。



教えて！ろうサポさん

このコーナーでは、人事労務管理の実務面で多く寄せられるご質問について、社長とろうサポスタッフの会話形式で、分かりやすくポイントをお伝えします。



Vol.9 試用期間中は社会保険加入しないといけないの？

社長：今度、正社員を採用するんだけど、試用期間の2 か月は社会保険に加入しなくていいんだよね？

ろうサポ：正社員の方の採用が決まったんですね。試用期間中であっても、入社日から社会保険に加入させなければなりません。

社長：え！2 か月以内は加入しなくていいんじゃないっけ？

ろうサポ：そうですね。「2 か月以内の期間を定めて使用される人」や「日々雇い入れられる人」など常用的使用関係にないとされる場合は、加入しなくても良いのですが、正社員として採用した場合は、たとえ試用期間であっても正社員の就業規則が適用されます。したがって、試用期間中も被保険者となりますので、入社初日から社会保険に加入する必要があります。

社長：なるほど。

ろうサポ：基本的に社会保険は入社日から加入するという認識でいることが重要となります。



試用期間の長さを制限する法令等はありませんが、長期にわたらない（3か月程度）で設定するようにしましょう。



労務TOPICS

傷病手当金の支給期間が改正されます



◆傷病手当金とは

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

支給期間は、支給を開始した日から最長1年6か月です。この1年6か月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合の、復職した期間も含まれます。

◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります（具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中に明らかになる見通しです）。

◆仕事と治療の両立をしやすくするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入退院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることとなったものです。



■両立支援に取り組む会社に対する支援

会社による仕事と治療の両立のための取組みとしては、新たに休暇制度を導入したり健康づくりのための制度を導入したりする等があり、こうした取組みが要件を満たす場合には、助成金の対象となる可能性があります。

【厚生労働省】

「社会保障審議会医療保険部会における議論の整理について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15749.htm
1

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案概要」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000780068.pdf>



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・親事業者による働き方改革の取組みが下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。

厚生労働省は、毎年11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間として、仕事を発注する事業者へ下記のとおり啓発しています。

◆労働時間設定改善法に基づく配慮

事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組みが行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

◆親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を定めた、下請中小企業振興法の「振興基準」

- ① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう。
 - ・やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。
 - ・親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。
- ② 発注内容は明確にしましょう。
 - ・親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
 - ・発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないよう十分に配慮すること。
- ③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう。

・親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

【厚生労働省「11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です（令和3年度）」PDF】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/shiwayose.pdf>

人事院の民間企業勤務条件制度等調査結果から

人事院は、令和2年10月1日現在における民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生、災害補償法定外給付および退職管理等の諸制度を調査した結果を発表しました。概要をお知らせします。



◆業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度について

従業員が業務災害や通勤災害により死亡、あるいは障害が残った場合、法律に従った保険給付が行われますが、それとは別に企業が独自に給付する法定外給付について、制度が「ある」企業の割合は業務災害による死亡で56.2%、通勤災害による死亡で51.1%、業務災害による後遺障害で46.7%、通勤災害による後遺障害で42.5%でした。また、半数以上の企業が、給付額の決定方法は「一律」かつ「定額」としています。

◆休暇制度

正社員以外の有期雇用従業員がいる企業において、その有期雇用従業員が子の看護休暇または介護休暇を取る条件として、両休暇ともに「雇入れ

日から6月以上経過」が最も多く（子の看護46.1%、介護42.1%）、週の所定労働日数については、「3日以上」が両休暇ともに48.3%、給与を「無給」とする企業割合は、子の看護で80.7%、介護で82.9%ありました。

◆在宅勤務（テレワーク）に対する経費の負担

正社員が在宅勤務を「行っている」企業の割合は33.3%、在宅勤務に対する経費を「負担している」企業割合は34.7%で、そのうち経費を「給与として支給」している企業は42.9%、「福利厚生費として支給」は7.9%となっています。

◆従業員の退職管理等の状況

定年制が「ある」企業の割合は99.5%で、そのうち定年年齢が「60歳」の割合は81.8%。定年制がある企業のうち継続雇用制度がある割合は96.5%で、そのうちいったん退職した従業員を再度雇用する「再雇用制度」がある企業割合は95.7%という結果がでています。

【人事院「令和2年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」PDF】

https://www.jinji.go.jp/kisya/2109/r03akimincho_bessi.pdf

正社員以外の有期雇用従業員の子の看護休暇について、付与日数及び休暇を使用できる子の年齢は、「小学校就学の始期に達するまで（法定どおり）」としている企業は85.6%で最多となっているようです。冬になるとインフルエンザや風邪をもらってくるが多くなりますよね。今年は例年よりインフルエンザが流行するといわれています。うがい・手洗いで冬を乗り切りましょう！（い）



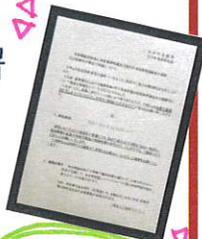
11月

事務所からのお知らせ

★年金事務所・労働基準監督署からの調査があった場合は、ろうサポまでご連絡ください！

★今月の同封物

- ろうむプラス11月号
- 雇用契約書サンプル



社長による
強化しました
シリーズの
無料セミナー

テレビで紹介されました！

お客様の(株)天廣堂様がテレビに登場しました！
日本テレビ『満天 青空レストラン』にて廣田社長が「梨のサンラータン」など2品をご紹介されました！！



廣田社長

松戸にあります

試食している女優の井上真央さん



松戸の巨匠 廣田シェフが再びテレビに登場！試食している出演者がウラヤシイ！本当に美味いんです！！感染対策もしっかりしているすてきなレストランです。是非ぜひお越しください。

株式会社山崎製作所様 訪問させていただきました☆

前業種からのリハビリが同じでした！山崎製作所様は、熱意と職人の技術で、日本だけでなく、世界で売られている電卓や時計を長年製造されておられます。本気で貴重な体験でした。



この法改正にズームイン！ ～中小企業も対象に！パワハラ防止法～



すでに大企業では義務となっている「パワーハラスメント防止対策」。2022年4月1日から中小企業でも義務化されます。

Q1 そもそも、職場における「パワーハラスメント」とは？

- A1 以下の要素をすべて満たすものが該当します。
- 優越的な関係を背景とした言動である。
 - 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものである。
 - 労働者の就業環境が害される。

Q2 どういう行為が該当しますか？

- A2 厚生労働省が6つの類型を示しています。
- 身体的な攻撃 □ 精神的な攻撃 □ 人間関係からの切り離し
 - 過大な要求 □ 過小な要求 □ 個の侵害
- 個別の事案によって、判断が異なりますが、具体的な例示を確認し基本的な考え方を理解しておくことが大切です。



Q3 会社は何をしなければなりませんか？

- A3 以下の措置を講ずる必要があります。
- 会社としてパワハラ防止の方針を明確化して、従業員に周知・啓発する。
 - 相談窓口を設置し、従業員に周知する。
 - ハラスメント問題が起きた場合には、迅速かつ適切に対応する。
 - 相談者、行為者のプライバシー保護、パワハラ相談を理由とした不利益取扱いの禁止。



パワハラを放置すると、職場環境が悪化するだけでなく、会社に法的責任が問われることにもなりかねません。就業規則の改定や従業員研修など、具体的な対応については、是非ろうさぽにご相談ください。



柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

1 クラウド管理システム(セルズドライブ)の提供
顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2 セルズ「有給カレンダー」の提供【無料】
2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすく法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3 クラウドシステム「ジョブカン」割引
勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。

4 採用応援サイト
indeedやGoogleおしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5 デライト式カード研修
承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味を見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフが行います。

6 4回でオリジナル人事制度が作れます
社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。(50名までの会社向けです)

7 「社労士診断認証マーク」の取得をお手伝いします
年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切にできる企業」を掲げます。まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！

※4, 5, 6は現在説明会実施中です。お気軽にお申込みください。



年末に向けて1社でも多くの方へお話をしたいです。

リモートワーク実施中

お電話受付時間 8:00~16:30

ようやくコロナ収束した...と思ったら早く11月の今がチャンス！とばかりにあちこち訪問しています。お客様の笑顔へに励まされ、時に不慣れな顔見直し猛烈に力をお借りしています。



株式会社 山崎製作所様

ろうむプラス【11月カレンダー】

～お客様へZOOMで情報発信！～

“WITHコロナ”時代でも・・・

お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み
↓
URLをお知らせします
↓
開催日時にクリック



11 November 2021						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4

日にち	時間	テーマ・概要	担当者
11/5 (金)	14:00 ～ 14:30	エース社員育てます！『デライト式カード研修』 コロナ禍で社員同士の懇親を深める機会が少ない... こんな時こそ社員研修！直近の事例をご紹介します。	笹村
11/12 (金)	14:00 ～ 14:45	NEW 所長こんな勉強しましたシリーズ 『行動経済学を労務トラブル解決にどう活かす？』 日々様々な労務問題が舞い込みますが、解決にあたっては法律論ではなく「感情論」だと感じます。人間の心理を理解して交渉の選択肢を増やしましょう。	川村
11/17 (水)	15:00 ～ 15:30	indeed活用中級編：『最新ガイドライン』をかんたん解説 ご存知indeed求人審査基準が厳しくなります。ガイドラインに示された4つのポリシーをお伝えします。(「採用支援サービス」ご案内あり)	池田
11/22 (月)	14:30 ～ 15:30	所長待機タイム☆(個別20分程度) 労務面で少しでも気になっていることはございませんか。 細かな懸案事項など個別でご相談にのります。	川村
11/26 (金)	14:00～ 14:30	NEW 最新★法改正情報『これってパワハラです！』と言われてしまったらどうする？ 中小企業における職場のパワーハラスメント対策が法制化されます。 雇用管理上の必要な措置についてご説明します。	高山
11/29 (月)	14:00 ～ 14:30	どんなに忙しい社長でも必ず完成する！『オリジナル評価制度』 人材から人財へ！オリジナル評価制度を作成し、社員のパフォーマンスを高めませんか？同一労働同一賃金にも対応できます！	堀田

- 🌀 開催日3日前(営業日)までにメール(staff@gogo4864.jp)、お電話(04-7192-8391)にてお申込ください。
- 🌀 ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- 🌀 スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。スマートフォンでもOKです。
- 🌀 12月以降も継続開催を予定しておりますのでご期待ください。