

飯田橋事務所

NEWSLETTER



07
2022

2022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。



Special × feature

- ◆産後パパ育休の創設で関心の高まる育休中の就労
- ◆社会保険適用拡大により年金事務所から送付される通知
- ◆懲戒として減給処分を行う際の注意点
- ◆法令で求められている職場環境の整備

産後パパ育休の創設で 関心の高まる育休中の就労

2022年10月から、新たに出生時育児休業（産後パパ育休）の制度が始まります。この産後パパ育休は男性の育児休業の取得促進を目的に導入される制度ですが、子どもが1歳になるまでの育児休業とは別の制度として設けられ、休業中の就業が認められる仕組みとなっています。そこで、育児休業中の就労に関する注意点について確認しておきましょう。

1. 育児休業中の就業の原則

「育児休業」とは、従業員が一定の子どもを養育するために取得する休業のことです。「休業」とは、雇用契約関係は継続したまま、従業員の労務提供の義務が一時的に消滅することを指します。そのため、そもそも育児休業中に従業員が労務提供することは想定されないものであり、仮に労務提供を行う場合、本来は育児休業が終了することになります。

これを前提としつつ、会社と従業員の話合いにより、育児休業中の従業員が子どもの養育をする必要がない期間について、一時的・臨時的に就労すること（以下、「一時的・臨時的就労」という）は妨げないと示されています。そのため、育児休業中であっても、一時的・臨時的就労が認められることとなります。

2. 産後パパ育休中の就業

産後パパ育休も「育児休業」であることに変わりはありませんが、法令により、労使協定を締結することや規定に沿った内容にすることで、あらかじめ定められた日に就業させることができ

る仕組みになっています。

一時的・臨時的就労とは違い、産後パパ育休中の就業は、あらかじめ就業する日や時間を決めるものであり、恒常的・定期的な就業が認められることとなります。

3. 育児休業中の 他の会社での勤務

働き方改革の一環として、副業・兼業に対する意識が変わりつつある中、育児休業中に他の会社で勤務するようなケースも想定されます。育児休業中に他の会社で就労することについては、育児休業が子どもを養育するために取得する休業であるという趣旨にそぐわないとされており、届出等を行わずに就労している場合等は、一般的に信義則に反するものと示されています。

男性の育児休業の取得が促進されるにつれ、夫婦で育児をすることも増え、育児から手が離れ、副業を考える従業員も出てくるかもしれません。育児休業中に他の会社で勤務することを認めるのか、育児休業取得前に説明しておくことが必要になるでしょう。

ここでは、育児休業中の就労や就業について確認しましたが、育児休業中に就労や就業するときには、社会保険料の徴収の免除や、雇用保険の育児休業給付金の受給への影響も考えられます。社会保険の前提を押さえておくことも重要となります。

社会保険適用拡大により 年金事務所から送付される通知

2022年10月1日より、厚生年金保険の被保険者数が100人超の事業所では、「週の所定労働時間が20時間以上であること」等の一定の要件を満たしたパートタイマーやアルバイト等（以下、「パート等」という）が、社会保険の被保険者となります（社会保険の適用拡大）。ここでは特定適用事業所に該当する際に、年金事務所から事業所に送付される通知を確認しておきます。

1. 施行日から 特定適用事業所に該当

2021年10月から2022年7月までの各月のうち、厚生年金保険の被保険者の総数が6ヶ月以上100人を超えた場合には、2022年10月より特定適用事業所となります。このような事業所には、以下の通知が送付されます。

- ① 2022年8月頃に「特定事業所該当事前のお知らせ」が送付される。
- ② 2022年10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が送付される。

特定適用事業所に該当したときは、通常「特定適用事業所該当届」（以下、「該当届」という）を提出しますが、施行日である2022年10月1日から特定適用事業所となる場合は、該当届の提出は不要であり、②の通り該当した旨の通知が送付されます。

2. 施行日以降に 特定適用事業所に該当

2022年10月1日以降に特定適用事業所に該当する場合の流れは以下の通りです。

- ① 直近11ヶ月のうち、厚生年金保険の被保

険者の総数が5ヶ月100人を超えたときに、6ヶ月目頃、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付される。

- ② 6ヶ月目も100人を超えたときには、該当した事業所が「特定適用事業所該当届」を提出する。
 - ③ 該当した事業所から該当届が提出されないときには、日本年金機構が「特定適用事業所該当通知書」を事業所に送付する。
- ②のとおり、該当届を事業所から提出することが原則となっています。

3. 必要となる資格取得届等の提出

特定適用事業所に該当したときで、新たに被保険者となるパート等がいる場合は、「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届」の提出が必要になります。

また、そのパート等が家族を健康保険の被扶養者（国民年金の第3号被保険者を含む）とすることを希望する場合には、「健康保険 被扶養者（異動）届（国民年金第3号被保険者関係届）」も同時に提出します。

今回の社会保険の適用拡大で、厚生年金保険の被保険者数100人超の事業所が特定適用事業所になりますが、この基準は2022年10月時点のみで判定するのではなく、2022年10月以降も毎月、継続して判定されます。なお、いったん、特定適用事業所に該当した後は、厚生年金保険の被保険者数が100人以下となった場合でも、不該当となる届出を経ない限り、特定適用事業所のままとなります。

懲戒として減給処分を行う際の 注意点

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

先日、従業員が会社のパソコンを電車の中に置き忘れ、紛失しました。会社の機密情報や個人情報等は含まれていなかったため、事なきを得ましたが、会社としては就業規則に従い、懲戒として減給の処分にするを考えています。



社労士

情報の流出がなかったことは不幸中の幸いでしたね。減給の処分については、本人の弁明を聞いた上で、過去に同様の事案があった際の取扱い等とも比較して、処分内容が相当かを確認してください。



承知しました。減給の範囲として、確か平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における10分の1を超えることができないという定めがあったと思いますが、この平均賃金の計算はどの時点で計算すればよいのでしょうか。



平均賃金は、原則として事由の発生した日以前3ヶ月の間に、その従業員に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額になります。今回の算定事由が発生した日とは、会社が減給処分を従業員に伝えた日(減給の意思が従業員に到達した日)になります。



なるほど。パソコンを置き忘れた日ではないのですね。



はい。平均賃金の計算の際、実務的には直前の賃金締切日から遡って3ヶ月の期間を用います。基準とする日が異なることで、金額に誤りが発生するので、注意してください。ちなみに、1つの事案に対して数ヶ月に亘って減給処分をしたいという話を聞きますが、減給は「総額が10分の1を超えることができない」となっていることもあり、労働基準法上はこのような対応はできません。一方、役員や公務員は労働基準法が適用にならないため、1つの事案に対して数ヶ月に亘る処分も可能です。



そうでしたか。平均賃金の1日分の半額の金額は、想像していたよりも低かったため、3ヶ月程度を対象にしたいと思っていました。これはできないということですね。もう1点賞与の時期なので、給与(月給)ではなく賞与から減給を行いたいのですが、できるでしょうか？



賞与で減給を行うこともできます。その際、減給を賞与で行うことが、就業規則に明記されていること、そして、減給の金額も1回の額が平均賃金の1日分の半額、賞与総額の10分の1を超えることができないことの2点に注意してください。

ONE POINT

- ① 平均賃金の算定事由が発生した日とは、減給の意思が該当する従業員に到達した日をいう。
- ② 減給の処分は、1事案について複数月に亘って行うことはできず、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1の範囲内となる。

法令で求められている 職場環境の整備

この季節は、これまで以上に熱中症への対策が求められています。安全衛生の観点から職場環境の整備は重要であり、事務所（事務室）内の温度においても適切な設定にすることなどが、法令で定められています。そこで今回は、職場環境に関して守らなければならない基準を確認しておきましょう。

1. 事務所の室温・湿度

労務管理に関しては、労働基準法や労働安全衛生法など様々な法令がありますが、職場環境や衛生等については事務所衛生基準規則や労働安全衛生規則で定めがなされています。

[冷房]

事務所を冷房する場合は、事務所の気温を外気温より著しく低くしてはならない。

[暖房]

事務所の気温が10度以下の場合は、暖房する等の適当な温度調節をしなければならない。

[室温・湿度]

空気清浄や温度、湿度を調整する空気調和設備（いわゆる「空調」）がある場合は、事務所の気温が18度以上28度以下および相対湿度が40%以上70%以下になるように努めなければならない。

室温については、2022年4月より「17度」から「18度」に変更となっています。室温や湿度は体感で調整することが多いかと思いますが、実際に事務所の温度等がどのようになっているのか、この機会に確認してみるとよいでしょう。

2. 照度

部屋の明るさは、現状、表1のとおり、作業の区分に応じて基準が設けられています。

表1 現在の照度

作業区分	基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

この基準が2022年12月より、表2のように変更となります。

表2 2022年12月1日以降の照度

作業区分	基準
一般的な事務作業	300ルクス以上
付随的な事務作業※	150ルクス以上

※資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当する。

表2の「一般的な事務作業」は表1の「普通の作業」に相当するものです。照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、全企業に適用されます。

コロナ禍で在宅勤務を実施している企業もあるかと思いますが、自宅での業務は、その環境について従業員任せになりやすいですが、自宅での業務においても室温や照度、作業姿勢等について適切な対応をすることが必要になります。

2021年における産業別夏季賞与 1人平均支給額

夏季賞与の季節を迎えます。ここでは厚生労働省の調査結果^{*}から、2021年の夏季賞与の支給状況を主な産業別にみていきます。

支給割合は給与1ヶ月程度

上記調査結果から、2021年の支給労働者1人平均支給額などを産業別にまとめると、下表のとおりです。

調査産業計の支給労働者1人平均支給額(以下、1人平均支給額)をみると、5～29人は

26.5万円で前年比3.4%の減少、30～99人は33.8万円で前年比0.7%の増加でした。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人よりも30～99人の方が20ポイント以上高い状況です。

2021年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など (1)

産業	支給労働者1人平均支給額 (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	265,204	-3.4	338,240	0.7	0.96	1.10	61.6	88.0
建設業	338,354	4.4	564,611	-6.5	0.97	1.45	63.9	91.3
総合工事業	301,503	-7.2	510,964	-7.1	0.91	1.36	65.7	88.9
職別工事業	307,042	22.4	347,843	32.4	0.89	0.86	57.6	85.7
設備工事業	423,486	11.1	739,239	-9.8	1.15	1.82	67.8	97.4
製造業	270,397	-0.0	321,913	-0.4	0.90	1.08	63.6	87.7
消費関連製造業	219,700	11.9	232,167	-3.4	0.78	0.86	54.6	80.9
素材関連製造業	282,828	-1.5	356,141	-2.9	0.91	1.18	68.0	93.0
機械関連製造業	304,203	-1.1	354,929	5.0	1.00	1.15	68.6	87.8
食料品・たばこ	236,959	19.1	211,345	-15.7	0.83	0.81	59.0	82.4
繊維工業	161,935	11.4	192,783	18.4	0.67	0.79	37.2	70.4
木材・木製品	196,291	-19.0	325,511	17.0	0.81	1.14	61.6	93.9
家具・装備品	236,462	-26.6	323,622	16.5	0.72	1.02	61.4	85.4
パルプ・紙	164,821	-36.0	344,091	1.7	0.70	1.15	64.5	94.8
印刷・同関連業	170,453	-13.1	265,205	4.2	0.65	0.90	51.3	83.9
化学、石油・石炭	470,618	-16.5	530,482	-2.5	1.31	1.56	74.2	94.4
プラスチック製品	202,908	-21.3	293,107	-1.9	0.72	1.01	61.7	91.7
ゴム製品	295,361	18.6	303,438	17.5	0.89	1.07	88.0	90.2
窯業・土石製品	271,886	2.9	354,691	-3.7	0.93	1.12	75.7	93.3
鉄鋼業	600,454	96.4	391,357	-20.7	1.25	1.27	80.6	95.0
非鉄金属製造業	398,649	161.3	432,644	21.6	1.01	1.34	60.5	96.8
金属製品製造業	242,211	-9.3	309,329	-6.8	0.86	1.09	65.4	91.6
はん用機械器具	346,028	-10.7	360,082	-0.2	1.17	1.20	72.8	93.2
生産用機械器具	256,493	-23.0	426,716	8.2	0.85	1.24	72.2	95.0
業務用機械器具	408,164	19.8	378,004	-13.1	1.27	1.20	68.1	93.3
電子・デバイス	417,271	56.2	309,897	23.3	1.17	1.03	63.8	71.2
電気機械器具	304,242	-2.0	246,932	13.1	1.07	0.94	72.1	94.4
情報通信機械器具	313,398	-38.9	469,458	7.5	0.89	1.36	28.0	80.3
輸送用機械器具	254,608	40.9	348,852	0.8	0.88	1.16	65.0	79.4
その他の製造業	243,283	22.9	305,389	27.1	0.85	1.08	65.8	82.4

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成