

飯田橋事務所

NEWS LETTER



09
2022

2022年9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

- ◆産後パパ育休と育児休業との違いと産後パパ育休に係る労使協定
- ◆アルコールチェックの義務化と直行・直帰時等の取扱い
- ◆休職で退職した場合の基本手当の受給と延長申請
- ◆衛生委員会をより効果的な場にするためのポイント

産後パパ育休と育児休業との違い と産後パパ育休に係る労使協定

2022年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、出生時育児休業（産後パパ育休）制度が始まります。産後パパ育休と子どもが1歳に達するまでの育児休業には違いがあることから、以下ではその違いを対比した上で、産後パパ育休に関連して締結の検討が必要な労使協定について確認します。

1. 産後パパ育休と育児休業の違い

産後パパ育休と育児休業の主な違いは下表のとおりです。多くの項目で違いがありますが、最大の違いは、労使協定を締結することで休業中に就業できることでしょう。その他、申出期限は原則2週間前までですが、労使協定を締結することで最長1ヶ月前とすることができます。

2. 労使協定の締結

産後パパ育休に係る労使協定の協定事項については、1.で確認した2つの項目以外にも、産後パパ育休を取得できる従業員の範囲があります。労使協定を締結することにより、以下の従業員からの申出を拒むことができます。

- ①入社1年未満の従業員
- ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- ③週の所定労働日数が2日以下の従業員

	産後パパ育休	育児休業
対象期間 取得可能日数	原則子どもの出生後8週間以内で4週間(28日間)が上限	原則として子どもが1歳に達するまでのうちで、従業員が申し出た期間
回数	2回に分割して取得可能	2022年10月より2回に分割して取得可能(2022年9月までは原則1回)
分割取得の申出	初めに2回分まとめて申出が必要	取得する際にそれぞれ申出が可能
申出期限	原則休業の2週間前まで 労使協定を締結することにより最長休業の1ヶ月前までとすることができる	原則休業の1ヶ月前まで
休業中の就業	労使協定を締結することで休業中に就業することができる	原則就業できない

表 産後パパ育休と育児休業の対比

今後、子どもの出生後8週以内の男性の育児休業は、産後パパ育休としても、育児休業としても取得でき、その選択は従業員の自由とされています。よって、どちらとするか不明確な申出があった場合には、会社から従業員に確認することになります。今回の改正で従業員の育児休業の取得方法の選択肢は増えることとなりますので、わかりやすく説明するようにしましょう。

アルコールチェックの義務化と 直行・直帰時等の取扱い

2022年4月より、業務上、自動車を使用する一定の企業に、運転前後のアルコールチェックの実施が義務付けられました。10月からは、このアルコールチェックをアルコール検知器(以下、「検知器」という)により行うことになっていましたが、検知器の供給状況等から、この10月の施行は当分の間、見送られる予定です。

1. 義務化されたアルコール チェック

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)使用する事業所では、安全運転管理者を選任することが義務付けられています。この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した。追加された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

なお、10月からは、上記の①の確認を、国家公安委員会が定める検知器を用いて行うことになっていましたが、検知器の供給状況等を踏まえ、当分の間、その義務化に係る規定を適用しないこととする内閣府令案が示されています(2022年8月10日現在未公布)。

安全運転管理者が不在の場合は、副安全運転管理者や安全運転管理者の業務を補助する者が酒気帯び確認を行うことになっています。検知器でのアルコールチェックは見送られる予定ですが、酒気帯びの有無の確認とその記録の保管は必要です。この機会に運用上の問題があれば改善しましょう。

2. 直行・直帰等の取扱い

4月より始まったアルコールチェックを運用するにあたって、直行・直帰する場合や、出張で社有車を使用する場合のチェック方法が問題になります。これに関して、対面による酒気帯び確認が困難な場合は、これに準ずる方法で実施することになっており、例えば以下のように、対面による確認と同視できるような方法が挙げられています。

- ① カメラ、モニター等によって安全運転管理者が運転者の顔色、応答の声の調子等とともに、検知器による測定結果を確認する
- ② 携帯電話等により運転者と直接対話により、安全運転管理者が運転者の応答の声の調子等を確認するとともに、検知器による測定結果を報告させる

※ 検知器による測定結果の報告は検知器を用いることが義務化された後に実施が義務となる

直行・直帰等のある場合には事前にその方法を定めておくとともに、検知器でのチェックが義務化された際には、個別に手配も必要になることがあります。

休職で退職した場合の 基本手当の受給と延長申請

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

以前から病気で休職している従業員がいます。このまま病気が治らないと、1ヶ月後には休職期間が満了し退職になる予定ですが、復職は難しいのではないかと考えています。



社労士

そうですね。休職期間満了に関する説明はされましたか？

はい、少し前に体調を確認するとともに、就業規則の内容を伝えました。優秀な従業員なので復職を期待しましたが、残念な結果となりそうです。その際、退職後の社会保険について尋ねられました。特に収入がなくなるので、雇用保険の失業手当（基本手当）を受給したいと考えているようです。



確かに退職後の収入に関する不安は尽きませんね。雇用保険の基本手当が受けられる加入状況であることを前提にお話しさせていただくと、離職票（離職証明書）を発行し、基本手当を受給する権利があります。



通常通り手続きを進めればよいということですね。



はい、離職理由は「休職期間の満了」となりますのでご注意ください。退職後の給付についてですが、まず、基本手当が一定の期間受給できないという「給付制限」は設けられません。ただし、退職後もしばらくは働くことができないと推測されますので、受給期間の延長の申請をされた方がよいと思います。



受給期間の延長ですか？



はい。通常の基本手当の受給期間は退職日の翌日から1年間です。つまり、1年間で基本手当の全日数を受給し終わらないと、受給する権利がなくなります。基本手当は働く意思と能力があることが前提になっているので、病気で働けない状態が続くのであれば手続きをしておくことをお勧めします。



なるほど。離職票を渡すときに、ハローワークですぐに延長の手続きをした方がよいということをお伝えすればよいですか？



延長の手続きができるのは退職日の翌日から30日経過した後になります。延長することで、本来の1年に加え、最長3年の期間が追加されます。手続きはなるべく早くすることをお勧めしますが、延長された期間の最後の日までであれば可能です。



なるほど。本人はすぐに基本手当をもらわないと受給できなくなっているようですので、例えばいま受給している傷病手当金を受け取りつつ、基本手当は延長するという選択ができそうですね。



そうですね。働くことができない状況であれば、いずれにしても基本手当は受給できないので、おっしゃるような方法で治療に専念されるのがよいのではないかと思います。

ONE POINT

- ①雇用保険の基本手当は、原則として1年以内に受給しなければ、受給する権利がなくなる。
- ②受給期間の延長の手続きは退職日の翌日から30日経過後に行う。

衛生委員会をより効果的な場にするためのポイント

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、毎月1回以上、衛生委員会を開催することが義務付けられていますが、衛生委員会を継続的に開催する中で、テーマに迷ったり、活性化させたいと感じることがあるかと思います。そこで、衛生委員会を活性化するためのポイントをとり上げます。

1. 年間計画の作成

衛生委員会のテーマを効果的なものにするためには、事前に年間計画を作成することが考えられます。独立行政法人労働者健康安全機構のWEBサイトに紹介されている「衛生委員会活性化テキスト」の中では、月ごとのテーマ例として以下が紹介されています。

実施月	テーマ例
4月	新入社員へのサポート 安全衛生の基本ルールのおさらい
5月	喫煙対策
6月	食中毒、熱中症対策
7月	ストレスチェックの実施※
8月	長時間労働対策※
9月	労働衛生週間準備月間、防災・救急対応
10月	労働衛生週間
11月	健康診断の実施※ 職場の転倒事故防止のための体力づくり
12月	アルコール関連の健康問題 インフルエンザ対策
1月	健康診断結果の見方、注意点※
2月	花粉症対策
3月	アルコール関連の健康問題(送別会・歓迎会)、 次年度の年間計画

※事業場の実施時期による審議月を決定するもの

テーマは事業場ごとに適切なものにする必要がありますが、これを参考にして決めることが考えられます。

2. 衛生委員会の進め方

衛生委員会を活性化するために、衛生委員会の進め方についても様々な工夫が必要になります。例えば、衛生委員会当日には、先月からの持ち越し事案を確認するとともに、毎月の定例報告事項として、労働災害等の発生状況、労働時間の状況、産業医による長時間労働者に対する面接指導の結果報告と巡視報告、衛生管理者からの報告をしてもらうこと等が挙げられます。

その際、長時間労働者がいなかった場合は、「従業員全体に対する業務配分が適切にできている」ということを確認するきっかけとするとよいでしょう。

衛生委員会のメンバーの役割は、それぞれの職場で発生している問題は何か、現場の状況を確認し、また職場の意見を集めることです。そのため、衛生委員会のメンバーへの委員会に対する参画の意識付けが重要になり、職場で意見を集めてから出席してもらうことで、衛生委員会のメンバーからの発言も出やすくなるかもしれません。

テーマがマンネリ化している場合、難しく捉えすぎている可能性があります。職場がもっと快適になることを幅広くとらえ、例えば「昼の休憩時間にBGMを流して欲しい」「常備薬として用意して欲しいもの」等、身近な話題にすることで、従業員の職場満足度向上に繋がる効果的な場にしていきましょう。

事業継続計画の策定状況と重視するリスク

自然災害はもちろん、新型コロナウイルスの感染拡大や企業物価の高騰など、事業を継続する上でのリスクが増大しています。そのため、事業継続計画（Business Continuity Plan 以下、BCP）の重要性が高まっています。ここでは今年3月に発表された調査結果*から、企業のBCP策定状況などをみていきます。

策定割合は概ね上昇傾向

上記調査結果から、業種別のBCP策定状況をまとめると、下表のとおりです。2009年度時点では、最も高い金融・保険業でも34.1%でした。その後、2011年度には、BCP策定割合がすべての業種で上昇しました。特に金融・保険業は41.5ポイント、建設業は36.2ポイントの上昇です。

2021年度の策定状況では、金融・保険業、情報通信業、建設業、製造業が50%を超えました。一方で宿泊業、飲食サービス業は15.6%と2割に届かない状況です。

なお、企業規模が大きいほど、BCP策定割合は高くなる傾向にあります。

地震、感染症、火災を重視

次に、企業が重視しているリスク項目をみると、全体では地震が93.5%、感染症（新型インフルエンザ、新型コロナ等）が81.2%、火災・爆発が54.9%、洪水（津波以外）が44.7%、通信（インターネット・電話）の途絶が44.4%、津波が39.0%、インフラ（水道、ガス等）の途絶が29.0%などとなっています。

内閣府や中小企業庁などでは、BCP策定に役立つ情報を発信しています。まだ策定していない企業は、こうした情報なども参考にしながら、自社のリスクを明確にしてBCPを策定してはいかがでしょうか。

業種別のBCP策定状況の推移（%）

	2009年度	2011年度	2013年度	2015年度	2017年度	2019年度	2021年度
金融・保険業	34.1	75.6	70.2	86.9	66.0	69.2	81.6
情報通信業	22.9	48.6	34.4	59.1	55.9	57.6	55.6
建設業	7.9	44.1	31.2	50.0	42.3	55.1	52.8
製造業	15.0	28.9	30.5	48.1	45.0	45.1	52.0
運輸業・郵便業	22.4	27.1	26.2	40.0	50.1	39.4	49.0
サービス業	13.1	25.3	25.0	35.1	37.1	47.1	42.3
卸売業	13.9	24.3	27.9	46.6	36.6	42.3	41.4
不動産業、物品賃貸業	9.3	21.2	13.9	33.0	25.9	33.0	40.7
小売業	7.5	13.3	13.2	27.9	17.6	28.7	30.5
宿泊業、飲食サービス業	0.0	14.3	11.6	9.4	15.0	11.4	15.6

内閣府「令和3年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」より作成

*内閣府「令和3年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」

資本金1億円超の調査対象6,026社に対して2022年1～2月に行われた調査で、回収率は30.5%です。調査結果の詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyuu/pdf/chosa_210516.pdf

中小企業庁によると、BCPは企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画をいいます。