

経営者通信

MANAGEMENT SERVICE



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

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(2)

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
電気・ガス・熱供給等	642,308	6.4	751,588	8.5	1.75	1.81	81.6	93.1
情報通信業	400,402	-0.2	444,922	-10.2	1.13	1.30	56.0	83.3
情報サービス業	422,412	9.8	434,842	-16.1	1.16	1.29	51.0	85.0
映像音声文字情報	238,781	-21.6	375,258	4.2	0.79	1.13	52.2	79.4
運輸業、郵便業	269,126	3.2	338,415	10.9	0.91	1.05	62.4	89.4
道路旅客運送業	113,645	-20.3	190,462	-3.8	0.47	0.77	33.0	68.4
道路貨物運送業	214,676	13.8	322,927	38.0	0.75	0.94	59.3	90.6
卸売業、小売業	287,893	-3.6	308,835	7.2	0.99	1.02	61.9	87.9
卸売業	451,285	-0.7	546,199	3.8	1.30	1.46	72.8	91.6
繊維・衣服等卸売業	219,762	-14.9	256,781	-11.4	0.80	0.86	61.1	78.9
飲食料品卸売業	326,098	-6.3	308,368	8.4	0.96	0.94	61.6	86.0
機械器具卸売業	513,884	-1.9	705,118	-0.9	1.51	1.70	78.9	93.0
小売業	204,887	-1.8	145,655	14.9	0.81	0.69	57.2	85.3
各種商品小売業	40,539	-32.6	119,699	10.1	0.37	0.53	32.4	90.0
織物等小売業	96,192	-26.3	227,277	29.2	0.55	0.98	50.1	34.5
飲食料品小売業	59,704	-39.0	77,181	-6.2	0.44	0.51	35.7	87.5
機械器具小売業	440,525	12.9	436,874	9.7	1.32	1.48	78.7	100.0
金融業、保険業	507,834	-0.9	562,657	5.8	1.61	1.67	86.3	94.1
不動産業、物品賃貸業	445,384	9.6	487,905	11.8	1.33	1.25	75.1	90.0
不動産業	539,250	16.9	423,130	2.8	1.50	1.24	71.4	89.5
物品賃貸業	271,941	-9.5	596,510	23.4	1.04	1.28	82.8	90.9
学術研究等	406,754	6.1	600,032	-6.5	1.17	1.63	72.0	93.0
専門サービス業	404,823	31.1	431,571	-39.2	1.19	1.17	75.2	90.4
広告業	476,899	40.4	284,183	-17.2	1.28	0.74	74.2	81.0
技術サービス業	391,102	-3.5	641,218	7.2	1.14	1.77	68.5	94.2
飲食サービス業等	42,815	-1.0	39,408	-6.5	0.35	0.32	39.4	79.0
宿泊業	101,185	-11.6	69,984	-4.9	0.54	0.45	37.0	53.7
飲食店	28,172	1.9	28,040	-13.2	0.29	0.27	37.0	84.6
持ち帰り・配達飲食	84,577	11.0	93,885	24.8	0.48	0.60	51.0	76.7
生活関連サービス業等	125,711	-28.0	113,445	-4.8	0.58	0.53	35.5	74.6
娯楽業	144,125	-37.4	97,931	-0.9	0.64	0.52	53.8	77.5
教育、学習支援業	329,909	-10.8	560,812	1.7	1.25	1.71	69.3	97.5
学校教育	435,127	-8.3	604,003	0.1	1.52	1.82	86.8	98.9
他教育、学習支援	150,733	-19.1	293,084	1.3	0.92	0.84	55.9	87.5
その他のサービス業	341,587	6.1	284,195	13.2	1.14	0.92	67.9	76.1
廃棄物処理業	320,157	15.3	380,960	-8.2	1.10	1.17	71.8	92.8
自動車整備等	363,540	-15.9	592,829	3.2	1.10	1.61	77.2	91.4
職業紹介・派遣業	266,283	38.7	118,828	-9.6	1.08	0.49	54.7	63.4
他の事業サービス	305,068	11.3	227,814	34.1	1.03	0.77	63.3	73.4

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

支給額は2万～70万円台

産業別の状況を見ると、1人平均支給額の最高は5～29人が60万円を、30～99人は70万円を超えました。きまって支給する給与に対する支給割合は、2ヶ月以上となる産業はあり

ませんでした。支給事業所数割合は5～29人では最高で80%台でしたが、30～99人では機械器具小売業が100%となりました。

コロナ禍での2021年の夏季賞与支給状況は、産業や規模によって様々な結果でした。2022年はどうなるでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&year=20210&month=0&tclass1=000001015911&result_back=1&tclass2val=0

社会保険関係の提出が目白押しです。また、夏季休暇は、事前取引先への周知を徹底し、取引先の休暇状況もあわせて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・厚生年金保険の「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11日までです。

04 国民年金保険料免除・納付猶予制度の申請

保険料免除・納付猶予が承認される期間は、原則として申請日にかかわらず、7月から翌年6月まで（申請日が1月から6月までの場合は、前年7月から6月まで）の期間を審査し決定されます。

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、消防庁や環境省の情報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）の把握しておきましょう。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てみましょう。

◆休暇中に出勤する社員の把握

◆社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。

労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届のほか、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	金	友引	<ul style="list-style-type: none"> ●社会保険の算定基礎届の提出（～7月11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4年度全国安全週間（～7月7日）
2	土	先負	
3	日	仏滅	
4	月	大安	
5	火	赤口	
6	水	先勝	
7	木	友引	小暑
8	金	先負	
9	土	仏滅	
10	日	大安	
11	月	赤口	<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期限（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期限（1～6月分） ●労働保険の年度更新期限（6月1日～） ●社会保険の算定基礎届の提出期限（7月1日～）
12	火	先勝	
13	水	友引	
14	木	先負	
15	金	仏滅	<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期限 ●所得税の予定納税額の減額申請期限（7月1日～）
16	土	大安	
17	日	赤口	
18	月	先勝	海の日
19	火	友引	
20	水	先負	
21	木	仏滅	
22	金	大安	
23	土	赤口	大暑
24	日	先勝	
25	月	友引	
26	火	先負	
27	水	仏滅	
28	木	大安	
29	金	先勝	
30	土	友引	
31	日	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1日期限） ●所得税の予定納税（第1期分）（8月1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1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