

社会保険労務士事務所プロセスコア

# NEWS LETTER

08  
2022

2022年8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

- ◆産後パパ育休の申出を1ヶ月前までとするための労使協定
- ◆変化がみられる副業に対する考え方と国の動き
- ◆掛け持ちしているアルバイトの社会保険加入
- ◆年次有給休暇の8割要件を計算する際のポイント

# 産後パパ育休の申出を 1ヶ月前までとするための労使協定

2022年10月1日より改正育児・介護休業法の第二段階目が施行され、産後パパ育休の制度がスタートします。産後パパ育休は、現状の育児休業とは異なり、より取得しやすい仕組みが整えられています。ここでは産後パパ育休の申出期限について確認をしておきます。

## 1. 産後パパ育休の特徴

産後パパ育休は、原則2週間前までに申し出ること、子どもの出生後8週間以内に4週間を上限として取得できる育児休業です。

2回に分割して取得できるほか、労使協定を締結することで、会社と従業員が事前に合意した範囲で産後パパ育休中に働くことができるという特徴があります。

## 2. 産後パパ育休の申出期限

産後パパ育休の申出期限は原則2週間前ですが、次の2点を労使協定で定めることにより、現在の育児休業と同様に1ヶ月前までに申し出ることを要件とすることができます。

- ・雇用環境の整備等の措置の内容(法律上の義務である雇用環境整備措置を上回る措置)
- ・産後パパ育休の申出期限(2週間を超え、1ヶ月以内に限る)

この2点のうち「雇用環境の整備等の措置」は、次の①～③のすべてとなります。自社の状況を踏まえた具体的な措置の内容を定める必要があります。

- ①以下のうち、2つ以上の措置を講ずること
  - ・育休等※に関する研修の実施
  - ・育休等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
  - ・自社の労働者の育休等の取得事例の収集・提供
  - ・自社の労働者へ育休等の制度と育児休業の取得促進に関する方針の周知
  - ・育児休業の申出をした労働者の育休等の取得が円滑に行われるようにするための業務の配置または人員の配置に係る必要な措置
- ②育休等の取得に関する定量的な目標を設定し、育休等の取得促進に関する方針を周知すること
- ③育休等の申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組みを行うこと

※育休等とは、育児休業および産後パパ育休を指す。

①は1つ以上の措置を講ずることがすでに義務となっており、ここでは①について2つ以上の措置を講じることが求められています。また③についても意向確認のための働きかけを行うことが義務となっていますが、ここでは意向を把握するための取組みまで求められていることが特徴です。

産後パパ育休を取得する際に、業務の引継ぎ等が必要な場合には、2週間前の申出では引継ぎ期間が不足することも想像されます。労使協定の締結を検討するとともに、そもそも急な取得の申出にならないように、従業員の育児休業等に係る意向を事前に確認しておくことなどが重要です。

# 変化がみられる 副業に対する考え方と国の動き

副業・兼業（以下、「副業」という）への関心が、労使ともに高まっています。実際に、従業員から副業することができるか、会社に問合せがあったり、一部の企業では解禁の方針を決めて動き出しているところもあります。以下では、副業に関する国や企業の動きについてみておきます。

## 1. 国としての副業の考え方

以前は、他社で就業し副業することについて、特に正社員については、企業の情報漏洩につながったり、自社の業務に専念できなくなったりすること等の理由から禁止や消極的な許可制としている企業が多くを占めていました。また、厚生労働省が公開しているモデル就業規則でも、従業員の遵守事項として「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と規定されていました。

これが現在では、働き方改革実行計画における副業解禁の方針を踏まえ、考え方が見直されています。そして、現在公開されているモデル就業規則では、以下のように原則副業を認め、例外的に制限可能というスタンスの規定に変更されています。

（副業・兼業）

第68条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

## 2. 企業としての対応

企業側の副業のメリット・デメリットを考えると、メリットとして、従業員のスキルアップ、優秀な人材の流出防止、副業によって得た情報や人脈による事業機会の拡大等が挙げられます。その一方で、デメリットとして、過重労働や企業の情報漏洩、細かな労務管理、優秀な人材が本業を離れて副業先へ転職する可能性等が挙げられます。

副業に関しては、企業の考え方も従業員の考え方も過渡期であるものの、国の大きな方向性は副業をさらに促進していくことになっています。

今後は、従業員からの副業の問合せについて、禁止される理由や許可されない理由の説明が求められることも出てくるでしょう。企業として、どのように考えるかを改めて検討する時期が来ているのかもしれません。

国は、2022年7月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、企業に対し、副業の容認の有無、そして条件付きで認めている場合については設けている条件の内容を、自社のホームページ等で公表することが望ましいとしました。これは、就職先を選ぶ人からみて、副業に対する企業の考え方を分かりやすくすることを狙いとしています。

# 掛け持ちしているアルバイトの社会保険加入

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

当社で1日5時間、週5日の勤務をしているアルバイトがいます。10月の社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大で社会保険に加入することになる予定ですが、実は他社でも働いていることがわかりました。



社労士

掛け持ちでアルバイトをされているということですね。ちなみに雇用保険は御社で加入されていますか？



はい、加入要件を満たしているので当社で加入しています。話を聞いたところ、他社では、1日5時間、週4日働いているそうです。アルバイトですので、他社で働くこと（副業・兼業）は禁止していないのですが、社会保険はどのようになるか気になっています。



雇用保険は、複数で勤務し、加入要件を満たしていたとしても原則として1カ所のみで加入します（※65才以上のマルチジョブホルダーを除く）。ちなみに加入する事業所は主たる賃金を受ける事業所です。



労働時間は当社の方が長く、給与も高いと思います。そのため、雇用保険は当社のみで加入すればよいということですね。となると、社会保険も当社のみで加入となるのでしょうか？



社会保険は異なり、複数の事業所で加入要件を満たした場合、そのすべての事業所で加入することになります。他社でも週20時間勤務しているということですので、その他の加入要件を満たせば加入することになります。



そうなのですか!?!となると、健康保険被保険者証（以下、「健康保険証」という）は2枚持つことになるのですか？



いいえ。複数の事業所で加入した場合には、主となる事業所を従業員が選択し、届出することになり、この主となる事業所に係る健康保険証のみが交付されます。ただ、複数の事業所に加入しているため、社会保険料は按分となり、各々の事業所から支払われる給与から控除されることとなります。



なるほど、かなり複雑ですね。



負担する社会保険料額の決定方法はさらに複雑です。まずは、10月以降、他社でも社会保険の加入要件を満たしているかの確認から始める必要がありますね。



そうですね。まずは、確認してみることにします。

## ONE POINT

- ① 複数の事業所で雇用保険の加入要件を満たしても、原則として1つの事業所のみで被保険者となる（※65才以上のマルチジョブホルダーを除く）。
- ② 複数の事業所で社会保険の加入要件を満たした場合には、加入要件を満たしたすべての事業所で被保険者となる。
- ③ 健康保険証は従業員が選択した1つの事業所のみで発行される。

# 年次有給休暇の 8割要件を計算する際のポイント

年次有給休暇（以下、「年休」という）の付与については、全労働日の8割以上出勤していることという要件（以下、「8割要件」という）がありますが、その計算の際に、会社の責に帰すべき事由によって休業した日や育児休業を取得した日等のイレギュラーについて、どのように計算すべきか判断に迷うことがあります。その実務上のポイントを確認します。

## 1. 8割要件の計算

8割要件を満たしているかの計算は、出勤率をもって判断します。この出勤率は、出勤日数（算定期間の全労働日のうち出勤した日数）を全労働日（労働義務が課せられている日のことで、就業規則等で定めた休日を除いた日数）で除して計算します。

出勤日数には、休日出勤した日は除く一方で、遅刻や早退があったとしても、その日は出勤しているため、含めます。

この出勤率を計算する際に、分母の全労働日から除外される日と、分子の出勤したものとして取り扱う日が定められています。全労働日から除外される日数には、以下のものがあります。

- ① 使用者の責に帰すべき事由によって休業した日
- ② 正当なストライキその他の正当な争議行為により労務が全くなされなかった日

例えば、新型コロナウイルス感染症の影響により、会社独自の判断で従業員を休業させた場合は、①に該当し、休業させた日を全労働日から除外し、出勤率を計算します。

一方、出勤したものとして取り扱い、出勤率の計算の際に出勤日数および全労働日数に含め

るものとしては、以下のものがあります。

- ① 業務上の負傷・疾病等により療養のため休業した日
- ② 労働基準法に規定する産前産後休業を取得した日
- ③ 育児・介護休業法に基づき育児休業または介護休業した日
- ④ 年次有給休暇を取得した日

例えば、算定期間においてすべて育児休業を取得していた場合、休業日数を全労働日に含み、出勤したものとして取り扱う日数にも休業日数を含むことから出勤率は10割となり、実際に勤務した日数がないとしても年休の付与を行います。

## 2. 特別休暇等の取扱い

会社独自の休暇である特別休暇や、育児・介護休業法による子の看護休暇・介護休暇を取得した日等については、法令での定めはないため、それぞれの会社で出勤率の計算の際にどのように取り扱うかを定めることとなります。一般的には出勤したとみなして出勤率を計算する方法が多くみられます。

出勤率を計算した結果、8割要件を満たさなかった場合、その年については年休が付与されませんが、次の年に8割要件を満たした場合は、8割要件を満たさなかった年も勤続継続年数に含めて、付与日数が決まります。従業員にとって年休の付与や取得に対する関心は高いことから、誤りのないように管理しましょう。

# 70%を超えた クラウドサービスの利用割合

今年5月末に総務省から通信利用動向調査の最新版\*が発表されました。ここではその結果から、企業のクラウドコンピューティングサービス（以下、クラウドサービス）の利用状況をみていきます。

## 全体では7割を超える

上記調査結果から2021年のクラウドサービスの利用状況をまとめると、表1のとおりです。全社的に利用している（以下、全社利用）と、一部の事業所又は部門で利用している（以下、一部利用）を合わせると、全体では70.2%となりました。

産業別では、情報通信業が全社利用と一部利用を合わせて90%を超えました。最も低い運輸業・郵便業でも60%を超えています。

【表1】産業別のクラウドサービス利用状況（%）

	全社利用	一部利用
全体	42.6	27.6
建設業	53.7	21.7
製造業	41.6	28.5
運輸業・郵便業	25.4	35.3
卸売・小売業	45.6	26.9
金融・保険業	66.9	22.2
不動産業	59.8	24.4
情報通信業	68.5	23.7
サービス業、その他	39.1	26.8

総務省「令和3年通信利用動向調査」より作成

## 利用している主なサービス

次に、実際に利用しているクラウドサービスを主な種類別にまとめると、表2のとおりです。全体の結果では、ファイル保管・データ共有が60.9%となりました。次いで電子メールが52.5%、社内情報共有・ポータルが51.9%で回答企業の半数以上で利用されています。

【表2】利用している主なクラウドサービス（複数回答、%）

ファイル保管・データ共有	60.9
電子メール	52.5
社内情報共有・ポータル	51.9
スケジュール共有	44.2
給与、財務会計、人事	41.2
データバックアップ	34.5
取引先との情報共有	18.3

総務省「令和3年通信利用動向調査」より作成

## 7割以上が効果あり

最後にクラウドサービスの効果をまとめると、表3のとおりです。全体では84.9%が非常に、もしくはある程度効果があったと回答しています。非常に効果があった割合は20～30%台ですが、ある程度効果があった割合は、すべての産業で50%を超えています。

【表3】クラウドサービスの効果（%）

	非常に効果があった	ある程度効果があった
全体	29.3	55.6
建設業	30.6	60.6
製造業	32.2	50.5
運輸業・郵便業	25.8	53.9
卸売・小売業	29.6	54.8
金融・保険業	28.9	64.2
不動産業	34.8	55.5
情報通信業	36.0	55.3
サービス業、その他	25.3	60.0

総務省「令和3年通信利用動向調査」より作成

クラウドサービスを利用していない企業でも、利用できそうな分野から始めてみてはいかがでしょうか。

\*総務省「令和3年通信利用動向調査」（企業編）

全国の常用労働者数100人以上の企業約6,000社を対象に、2021年9月に行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

[https://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/01tsushin02\\_02000158.html](https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000158.html)

# お仕事備忘録

## WORK REMINDER

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

### 01 個人事業者の税金の納付



8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。

また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

例：個人事業税（第1期分）、個人都道府県民税・市町村民税（第2期分）

### 02 随時改定の反映（4月昇給の場合）



随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

### 03 社会保険の適用拡大に伴う特定事業所該当のお知らせ



2022年10月より短時間労働者にかかる社会保険の適用拡大が行われますが、対象となる事業所（直近12ヶ月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人を超える事業所）に対して、2022年8月頃に「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付されます。

その後、実際に特定適用事業所に該当した場合には、10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が届き、10月以降に新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、被保険者資格取得届の届出が必要になります。

### 04 賞与所得税の納付



7月に賞与を支給した事業所においては、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与の所得税も納付することを忘れないようにしましょう。

### 05 熱中症対策



引き続き熱中症対策が重要になります。具体的な対策については、厚生労働省等からリーフレットが発行されていますので、これらを参考に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前の諸業務の再確認をしましょう。

- ◆配達物の扱い → 休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。
- ◆福利厚生の管理 → 休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。
- ◆パソコン等のデータバックアップ

→ 休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょう。その際にはデータバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。

事業服や作業服などを配布している企業は、秋の衣替えの時期に備えて在庫を確認し、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

夏はマスク着用や換気などに気を付けながら、同時に熱中症にも注意する必要があります。政府が作成したガイドラインなどを参考にしながら、従業員の健康管理を行っていきましょう。

日	曜日	六曜	項目
1	月	仏滅	
2	火	大安	
3	水	赤口	
4	木	先勝	
5	金	友引	
6	土	先負	
7	日	仏滅	立秋
8	月	大安	
9	火	赤口	
10	水	先勝	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（7月分）
11	木	友引	山の日
12	金	先負	
13	土	仏滅	
14	日	大安	
15	月	赤口	
16	火	先勝	
17	水	友引	
18	木	先負	
19	金	仏滅	
20	土	大安	
21	日	赤口	
22	月	先勝	
23	火	友引	処暑
24	水	先負	
25	木	仏滅	
26	金	大安	
27	土	友引	
28	日	先負	
29	月	仏滅	
30	火	大安	防災週間（～9月5日まで）
31	水	赤口	●健康保険・厚生年金保険料の支払（7月分） ●個人の県民税・市町村民税の納期限（第2期分）※市町村の条例で定める日まで ●個人の事業税納期限（第1期分）※各都道府県の条例で定める日まで

