

新年号



# 労務管理ニュース

NO 202201

## 社会保険労務士法人 アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

## 一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題  
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

新年明けましておめでとうございます

## 令和4年 労務関連の展望

2021年の世相をあらわす漢字は『金』でした。金メダル、金字塔の他に新型コロナウイルスに絡む給付金や助成金の金もあったように、企業はコロナとの闘いを見据えながらの苦しく難しい一年でもありました。昨年10月頃から第5波が収束してきたものの、第6波の新たにオミクロン株など国の経済対策も暫くはコロナの感染状況次第のようで行き先が不透明な年となりそうです。企業の取り巻く環境も原油高騰、半導体不足、人手不足と人件費の高騰など厳しい状況が予測されます。ウイズコロナを受けとめながらも、遅れたものを取り戻すのではなく新しい時代に即したチャレンジの年となるかと思えます。令和4年の主な労働関連の法改正については次のような項目があります。

### 中小企業のパワハラ防止法

4月1日より、中小企業に対してもパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が適用されます。各企業では努力義務として、

職場のいやがらせやいじめを防止するパワーハラスメント（以下、パワハラ）対策を実施する必要があります。

### 育児・介護休業法改正

昨年6月に育児・介護休業法が改正され、本年4月1日より段階的に施行されます。今回の改正では、男性の育児休業取得促進のための枠組みが新たに追加されました。

### 短時間労働者の社会保険適用のルール改正

短時間労働者への社会保険加入の適用拡大がスタートする本年10月に向けて、これまで対象外だった企業も短時間労働者の社会保険適用者の把握や届出をはじめとする対応が必要となります。

### ※当事務所の取組みについて

本年も法改正、助成金情報の他に、働き方への改革に取り組まれる企業への情報提供、提案などをきめ細かく支援させていただきます。研修事業につきましては下記の日程で実施いたします。

### 4月 各社合同新入社員教育

### 7月 人事労務担当者研修

### 春秋 労務懇談会10回程度

その他、ご要望に応じましてパワハラ研修管理職研修など進めて参ります。



## 助成金情報

今月は、「**中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）**」についてご紹介致します。

### 【概要】

早期退職して独立を目指す中高齢の起業者が、従業員を雇用するために要した経費の一部が助成金として支給されます。



### 【主な申請条件】

- (1) 起業時の年齢が40歳以上であること
- (2) 以下の4項目のうち2つ以上に該当していること

- ①国や金融機関等または認定経営革新等支援機関から創業支援を受けていること
- ②起業者が起業する事業について通算10年以上の職務経歴があること
- ③起業にあたって金融機関からの融資を受けていること
- ④法人または個人事業主の総資産額が、
  - 1. 500万円以上あり、かつ総資産額から負債額を引いた残高の総資産額に占める割合が40%以上であること
- (3) 起業基準日から11ヵ月以内に、計画期間を12ヵ月以内で作成した計画書を提出していること
- (4) 計画期間内に以下のいずれかの条件で従業員を雇用していること
- ①60歳以上の従業員を1人以上雇用
- ②40歳以上60歳未満の従業員を2人以上雇用
- ③40歳未満の従業員を3人以上雇用
- ④40歳以上の従業員を1人および40歳未満の従業員を2人雇用

※助成額や導入スケジュール、対象の各費目についてはお問合せ下さい。

## 労務関連ニュース

### ● マッサージ師等も労災保険加入可能に (12月15日) ———

厚労省は、あん摩マッサージ指圧師、鍼灸師等を4月から労災保険の対象者に加える省令案を了承しました。労災保険は原則、雇用労働者が対象ですが、建設業の1人親方など個人事業主向けに特別加入制度があり、その特別加入制度の対象にあん摩マッサージ指圧師等でそれぞれ国家資格が必要。最大約36万人が加入可能となります。

### ● 非対面での点呼が可能に (12月8日)

国交省は、現在新型コロナウイルス禍で広がるテレワーク拡大に対応した課税指針を公表しました。企業が従業員に通信費を補助する際、**半額は所得税の課税対象にしない**と明示しました。電気料金も業務で使った自宅の部屋の床面積などを考慮し、一定額を非課税としています。ただし、これら**通信費、電気料金を給与（手当）として支払う場合は、割増賃金の算定基礎額に算入**することになります。

### ● 賃上げを促す税制優遇を拡充へ (12月10日) ———

自民、公明両党は2022年度与党税制改正大綱を決定し、年明けの通常国会に提出します。内容は賃上げに係る条件をクリアした企業の法人税の税額控除率を中小企業で最大40%に引き上げる「賃上げ税制」を柱に、住宅ローン減税の見直し、新興企業への出資促進税制の要件緩和なども盛り込まれる予定です。詳細は決定次第お知らせ致します。



## 精神疾患による休職について

従業員がうつ病など精神疾患症に罹り、労務不能となって休職する事例がありますが、復職時のトラブルも多く、事例を挙げて会社の対応・解決策を考えてみます。

**Q** 入社3年目の従業員（現場作業主任）が、うつ病に罹り医師の診断書（1ヶ月の休養を要する。）を提出し欠勤しました。その後復帰しましたが、2週間後に、再び前回と同様1ヶ月の診断書を持参し、休ませて欲しいと言ってきました。この間、この従業員との話し合いの中で、本人は、「今の業務のプレッシャーから徐々にうつ状態に陥っていった」と訴え、また採用以前より、うつ病による入退社を繰返していたことも本人より聞き入りました。会社の就業規則に基づき休職させようと考えますが、どのように対処したらよいのでしょうか。

**A** 病気を隠して入社したことは両者に齟齬があるか否か別途議論されるところですが、会社が休職命令を発するには根拠として就業規則等の定めによります。例えば、休職に関する条項に、『精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なとき』とあり、その休職期間は、『勤続年数により6か月から2年間・・・』など規程に従って満了時についても伝え休職命令を発します。休職期間が満了して、なお治癒せず労務不能の場合は自然退職としますが、最近は、この休職期間満了時の待遇を巡って紛争も起きています。

判例では、『休職期間満了時において、従前の業務に復帰できなくとも、より軽易な業務に就くことができ、そのような業務での

復帰を希望する者には、使用者は配慮する義務がある』としています。

また使用者は、基本的に主治医の医学的所見を参考にして休職

期間満了時に復職困難

との判断をする場合

には、十分な配慮を

尽くしたかどうか問われてきます。この従業員が、職種を限定して採用されていることであっても、それより軽易な業務での復帰が可能であれば最大限の配慮をすべきということになります。休職制度は概ね自然退職を前提としていますが、普通解雇を猶予する趣旨の制度であって労使の思いがぶつかる場面でもあります。精神疾患を発症して働けなくなった従業員にはいったん退職してもらい、疾患が治癒して労働契約の債務の本旨に従った労務提供ができるようになったら再就職を認めるといった話し合いの場面があっても良いかと思います。



### - ご連絡 -

この度私事、1月末日をもって社労士法人アコールを退任・退社することとなりました。本誌「労務管理ニュース」も皆様方の励ましを糧に26年間、作成編集に携わって参りましたことも良き思い出となります。今後は仕事を離れ、違った目線で労務や法令のことを自由に学んでみようかと思っています。

今までのご愛顧頂きましたこと、また大変お世話になりましたこと衷心より御礼申し上げます。ありがとうございました。

アコール顧問 立川 弘美

