



BAY HILLS

2021年 12月号

ベイヒルズ社 労 士 事 務 所 便 り

〒221005 横浜市神奈川区栄町 11 KDX 横浜ビル 6 階  
TEL : 045-450-6701 ( 平日 9:00 ~ 17:00 )  
FAX : 045-450-6706



【今月の一言】

先日、葡萄をたくさんいただいたのでレーズンづくり  
に挑戦してみました。意外と簡単で、保存期間もぐっと  
伸び、しかも美味しくできたので、来シーズンも挑戦し  
ようと思います。今までは食べきれずにダメにしていま  
い、泣く泣く廃棄することも多々あったので、我が家に  
は合っているようです。 (事務員 S)

それでは今月もベイヒルズ社労士事務所便りをお届けいたします。

改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう

今回の改正に対応した育児・介護休業規程の作成・変更は当事務所でも承っております。余裕を持って準備を進めていきましょう。まずご相談ください。

◆大きく変わる育児休業制度

2022年4月1日から改正育児介護休業法が順次施行されます。「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要となり、また育児休業の分割取得もできるようになります。

育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備だけでなく、以下にも注意が必要です。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関するものも必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成

する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、それらが明文化されているかも確認して作成する必要があります。

70歳までの継続雇用制度を考える

◆70歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正で、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただし、65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要があります。

◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなってくる年代です。

65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時(定年時)と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足度も低下してしまいかねません。

◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらう、専門性を生かした業務を継続してもらうなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

◆マルチジョブホルダー制度が来年1月から

65歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年1月から始まります。複数の事業所で勤務する65

歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】  
【同「Q&A～雇用保険マルチジョブホルダー制度～」】

公的機関を装った不審電話にご注意！

◆厚生労働省を名乗る不審電話

厚労省を名乗る者から民間事業主に対し、「ハラスメント防止推進企業の認定制度がある。来社して説明させてほしい」と電話が入る事案が発生し、厚労省が注意喚起を行っています。現在、ハラスメント防止に関する厚労省認定制度は無く、厚労省や都道府県労働局がこのような電話をすることもありません。公的機関を名乗られると、そのまま応じてしまいがちですが、悪質な営業活動や詐欺に巻き込まれない様にきちんと対応しましょう。

◆どのような不審電話・メールがある？

ほかにも、厚労省の職員を名乗る者から、次のような内容での不審電話・メールがあったとの報告がされています。

- ・「雇用動向調査に協力しないと、罰金が課される」
- ・「家族構成、年収、資産、年金額等を教えてほしい」
- ・「戦没者への年金の過払いがあった。直接訪問するので返金してほしい」
- ・「医療費控除の還付金がある。振り込むので、銀行/郵便局のATMから電話が欲しい」
- ・(年金機構を装うメールで)「個人電子年金情報の更新」等の件名で、任意のホームページに誘導し、個人情報を入力させようとする

たとえ公的機関を名乗られても、相手の言うままに應じるのではなく、まずは相手の名前や担当部門などを問い、少しでも不審に感じた場合には一度電話を切りましょう。正式な連絡であるか、関係機関に照会することで被害を防ぐことができます。

12月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出  
<前月以降採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局又は銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局又は銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合)  
<雇入れ・離職の翌月末日> [職安]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局又は銀行]  
※都・市町村によって異なる場合がある。

本年最後の給料支給日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書  
給与所得者の配偶者控除等申告書  
住宅借入金等特別控除申告書  
給与所得者の基礎控除申告書  
所得金額調整控除に係る申告書  
上記申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]