

# SPC JINJIKEN NEWS



## 2024年新卒の就職活動日程は現行通り（11月30日）

政府は11月29日、2024年春に卒業・入社する現在の大学2年生の採用日程について、現行どおり

会社説明会を3年生の3月1日、採用面接を6月1日に解禁することを決めた。政府が学生・大学・企業に対して行った調査では、現行日程の賛同が多く、就活ルールの急激な変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあるとして現行日程を維持することとした。

## 新型コロナ休校助成金の期間を延長（12月1日）

厚生労働省は11月30日、「小学校休業等対応助成金・支援金」について、支給対象となる休暇取得期間を来年3月末まで延長すると発表した。従来は、今年8～12月末までに取得した休暇が対象だったが、感染再拡大の可能性も踏まえて、対象期間を延ばした。

## 企業の交際費特例を23年度まで延長（12月2日）

政府・与党は、企業が使った交際費に関する税務上の特例措置を、2023年度末まで延長する方向で調整に入った。22年度の与党税制改正大綱に盛り込む方針。新型コロナウイルスで打撃を受けた事業者の税負担を軽減し、企業が交際費を使うことで消費を下支えする狙いがある。

## 連合が春闘方針決定 4%賃上げ（12月3日）

連合は2日、中央委員会を開き、2022年の春闘方針を正式決定した。ベースアップ（ベア）は7年連続で2%程度、定期昇給と合わせて4%程度の賃上げを要求する。

## 年金振込通知書の誤送付問題で年金機構が報告書 原因は業者の契約違反（12月4日）

10月に別人の年金振込通知書が約9万5,000人に誤送付された問題について、日本年金機構は、通知書の印刷を委託した業者が本来行うべき確認作業を怠っていたために発生したとする調査報告を公表した。機構は、今後は印刷物の確認を機構が直接行うこととともに、委託先の業者に対する検査ルールの厳格化などで再発を防止するとしている。

## 非対面での点呼が可能に 国交省「遠隔点呼」を認める方針（12月8日）

国土交通省は、現在原則として対面で行うことが義務づけられている自動車運送事業者の「点呼」作業について、モニターや監視カメラを活用し、運行管理者がリモートで飲酒の有無や疲労の度合いをチェックすることを可能とする方針を固めた。来年4月にも、具体的な要件を定めた通達を発出し、遠隔点呼を認める。

## 求職者支援制度の要件を緩和 世帯収入要件を引上げ（12月8日）

厚生労働省の労働政策審議会は、求職者支援制度を活用しやすくするため、対象要件を「世帯収入40万円以下」（現行：月25万円以下）に緩和するとの報告をとりまとめた。さらに、

訓練日の欠席も2割まで認め、給付金を日割りで減額する仕組みに変更する。補正予算案が国会で承認され次第、制度を改正する予定。

### 電子請求書・領収書の電子保存義務化を2年猶予 22年度税制改正大綱案（12月9日）

2022年1月より義務づけられることとなっていた電子取引の取引情報に係る電磁的記録の保存制度について、2年間の猶予期間が設けられる。政府・与党が、22年度与党税制改正大綱案に、宥恕措置を整備する旨を盛り込んだ。企業の申出に応じて税務署長がやむを得ない事情があると認めた場合、2年間は引き続き紙での保存も容認される。

### 賃上げを促す税制優遇を拡充 与党税制改正大綱、10日に決定（12月10日）

自民・公明両党は10日、2022年度与党税制改正大綱を決定する。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%に引き上げるとする、いわゆる「賃上げ税制」の拡充が柱。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。大綱を反映させた税制改正案は、年明けの通常国会に提出される。

### 雇調金の支給が5兆円超に（12月14日）

政府は、新型コロナウイルス対応で特例を受けた雇用調整助成金の支給決定が、昨年春から12月10日時点で累計約535万件、金額が累計5兆462億円になったことを明らかにした。来春には5.7兆円に達する見込みで、来年度からは雇用保険料の引上げが避けられない見通しとなった。

### ワクチン接種証明アプリ 20日から運用開始（12月15日）

政府は、新型コロナワクチン接種を証明するスマホ向けのアプリを20日から運用開始する

ことを明らかにした。利用にはマイナンバーカードが必要で、カードをスマホにかざして本人確認をする。接種証明書は、飲食店やイベント等で接種を証明する際や、海外渡航時の隔離期間の短縮に活用できる。



### 書面提出、対面、原則廃止へ 政府計画案（12月16日）

政府は、デジタル社会の実現に向けた重点計画案を示し、書面の提出や対面、目視を義務付ける規制や制度を廃止し「デジタル原則」をめざすことを明らかにした。例えば、ハローワークでの失業認定は、オンライン面接や電子署名を活用する。すぐに変更できるものは来年1月から順次改め、来春までに規制や制度、法改正の方向性をとりまとめる。

### 不妊治療、女性43歳未満に保険適用（12月16日）

厚生労働省は、来年4月から始まる不妊治療への公的医療保険の適用条件等の方針を固めた。女性は治療開始時点で43歳未満の場合を対象とし、最大6回までの制限を設ける。男性には年齢制限はなく、事実婚の場合も対象となる。着床前検査の保険適用については中央社会保険医療協議会で判断が見送られた。

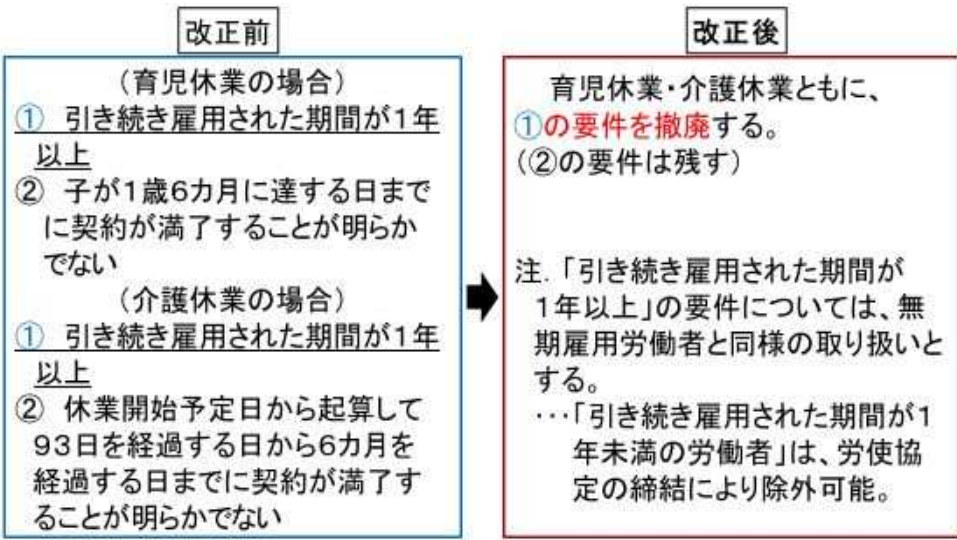


**施行待ちの改正** **令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正③**

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」のポイントを紹介합니다。

**有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和のポイント**

有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約により雇用される者）も、一定の要件を満たせば、育児休業および介護休業の対象となりますが、その要件が、次のように改正されます。



★有期雇用労働者について、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件は削除されました。しかし、「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者は、有期雇用であるか無期雇用であるかを問わず、育児休業・介護休業の労使協定による適用除外の対象となっています。したがって、その適用除外規定（労使協定）があれば、令和4年4月1日以降も、実質的には対象者を改正前と同様とすることが可能です。

いずれにしても、就業規則（育児・介護休業規程）を整備する必要があります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

**施行済みの改正** **傷病手当金の支給期間の通算化 具体的にはどのように計算するのか？**

令和4年1月から、健康保険法等の改正により、傷病手当金の支給期間が通算化されます。この改正について、厚生労働省では、細かな内容まで踏み込んだQ&Aを公表するなど、その周知を図っています。そのQ&Aの気になる部分を抜粋してみます。

**確認** 傷病手当金は、健康保険の被保険者である方が、労災の対象とならない病気やケガ（いわゆる私傷病）で労務不能となって会社を休んだときに、1日当たり、その方の標準報酬月額の前月平均額を日額に換算した額の3分の2相当額を支給するものです。支給にあたっては、継続3日間の待期期間が設けられており、これを終えた第4日目から支給が開始されます。

**傷病手当金の支給期間の通算化について、厚労省のQ&Aから抜粋**

問 今回の法改正により、傷病手当金の支給期間は、同一の疾病または負傷およびこれにより発した疾病に関して、「その支給を始めた日から通算して1年6か月間」となるが、1年6か月間とは何日間であるのか。

答 ○ 初回の申請から3日間の待期期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6か月間の計算を行い、傷病手当金の支給期間を確定する。

○ 当該支給期間は、傷病手当金の支給単位で減少し、途中で傷病手当金が支給されない期間（以下「無支給期間」という）がある場合には、当該無支給期間の日数分について支給期間は減少しない。

次ページへ続く

問 以下のケースにおいて傷病手当金の申請がなされた場合、傷病手当金の支給期間および支給満了日はどうなるのか。

- 例) ①令和4年3月1日～4月10日 労務不能（支給期間〔待期の3日を除く〕：38日間）
- ②令和4年4月11日～4月20日 労務不能（支給期間：10日間）
- ③令和4年5月11日～6月10日 労務不能（支給期間：31日間）

答 ○ 上記のケースにおいては、令和4年3月1日から3日までの3日間の待期間を経て、令和4年3月4日が傷病手当金の支給開始日となり、支給期間は令和5年9月3日までの549日間となる。

- ①の支給期間（38日間）後、残りの支給日数は511日、
- ②の支給期間（10日間）後、残りの支給日数は501日、
- ③の支給期間（31日間）後、残りの支給日数は470日、となる。

○ このように計算していったら、残りの支給日数が0日となる日が支給満了日となる。



★傷病手当金は、社員にとっては、休業中の所得保障となる重要な給付です。企業としても、手続の際に証明をしてあげることがあり、把握しておきたい給付です。さらに細かな取扱い（すでに傷病手当金を受給している場合など）についても、気軽にお尋ねください。

**要確認**

**パワハラ相談が5年前より増えた企業が約4割(経団連の調査)**

経団連（日本経済団体連合会）から、「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果（令和3年12月7日）」が公表されました。報道で話題になった部分を中心に、そのポイントを紹介させていただきます。

.....**職場のハラスメント防止に関するアンケート結果のポイント**.....

【調査目的】大企業でのパワハラ防止措置の義務化などの施行から1年が経過したことを踏まえ、企業における課題や取り組みについて調査し、今後の政策を検討する参考とするとともに、効果的な取組等を広く展開するため。

（調査期間：令和3年9月7日～10月15日／調査対象：経団連会員企業／回答企業数：400社）

**<調査結果のポイント>**

- 5年前と比較した相談件数
  - ・パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多く、次いで「変わらない」が30.8%
  - ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、「変わらない」が45.3%と最も多く、次いで「減った」が28.8%
  - ・その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超
- ハラスメントの理解促進のための取組み
  - ・ハラスメントに関する集合研修の実施が73.5%と最も多く、次いでeラーニング実施が66.5%、事案等の共有が61.8%
- 相談しやすい体制の整備等
  - ・複数の相談窓口の設置（人事、社外、コンプライアンス、EAP等）が82.5%、次いで、相談窓口の定期的な周知が73.8%、社外の専門機関や専門家の活用が72.3%
  - ・企業が相談内容を幅広く受付けている企業は50.3%

★上記は、大企業中心の調査結果ですが、令和4年4月からは、中小企業においてもパワハラ防止措置の義務化が適用されます。ハラスメント対策は、企業規模を問わず、各企業の重要な課題となります。

紹介した調査結果は一例ですが、調査結果を見ると、各企業のハラスメント対策として、やはり研修などが重視されており、相談体制の整備等において社外の専門家を活用するケースも多いようです。この調査結果の詳細も含め、ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。