



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F
 TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
 TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



<代表 庄司 茂 より一言>



政府が「人への投資」を進める姿勢を見せるなかで、社員教育にもスポットが当たっているところですが、厚生労働省が公表した令和3年度「能力開発基本調査」による企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、教育訓練費用（OFF-JT 費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は50.5%となっています。これは昨年と同水準で、近年低下しています。OFF-JT に支出した費用の労働者1人当たり平均額は1.2万円で、こちらも近年は減少傾向にあるようです。同調査によれば、能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は76.4%に上っています。問題点の内訳としては、「指導する人材が不足している」（60.5%）が最も多く、「人材育成を行う時間がない」（48.2%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.0%）と続いています。多くの事業所で問題があると感じつつも、対応策が見つからず、企業としても社員教育にあまり積極的ではない様子も読み取ることができます。

厚生労働省は、6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定・公表しています。社会環境の変化、労働者の職業人生の長期化も踏まえ、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示しています。最近では社員のリスクリング（人材の再教育や再開発）についても注目が集まっています。このような社員教育は、社員のモチベーションアップや生産性の向上にも寄与するといわれます。

新型コロナに係る傷病手当金の支給に関するQ&Aが改訂

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」が改訂され、新たに7つのQが追加されました。例えば、次のようなものです。

○被保険者が、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状（いわゆる後遺症）の療養のため、労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

○被保険者の検査は実施していないが、同居家族が濃厚接触者となり有症状になった場合等において、医師の判断により当該被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染していると診断されたため、当該被保険者が労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

○傷病手当金の支給申請にあたり、保健所等が発行する「宿泊・自宅療養証明書」の添付は必要か

⇒「宿泊・自宅療養証明書」については添付を求められていない。

○傷病手当金の支給申請関係書類として「宿泊・自宅療養証明書」が提出された場合に、これを医師の意見書として取り扱ってよいか

⇒自治体や保健所等の担当者ではなく、診療を実施した医師等が証明した「宿泊・自宅療養証明書」については、医師の意見書として取り扱って差し支えない。

○被保険者が、新型コロナウイルスの治癒後も、事業主から感染拡大防止を目的として自宅待機を命じられた

ため労務に服することができない場合、当該期間について、傷病手当金は支給されるのか

⇒傷病手当金の支給対象とならない。

なお、法律等に基づかない使用者の独自の判断により、一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、労働基準法に基づき、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされている。

ほかに新しく追加されたものではありませんが、○事業所内で新型コロナウイルス感染症に感染した者が発生したこと等により、事業所全体が休業し労務を行っていない期間については、傷病手当金は支給されるのか。

⇒被保険者自身が労務不能と認められない限り、傷病手当金は支給されない。

○本人には自覚症状がないものの、家族が感染し濃厚接触者になった等の事由において、本人が休暇を取得した場合には傷病手当金は支給されるのか。

⇒被保険者自身が労務不能と認められない限り、傷病手当金は支給されない。

といった事項について回答が示されています。それぞれの内容が細かくて難しい点もあるので、従業員から相談があった際には弊所までご相談ください。

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。

◆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労働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

◆企業としての対応

企業側の副業のメリット・デメリットを考えてみると、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。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。

■YouTube チャンネルからのお知らせ

7月公開動画：社会保険適用拡大

間近に迫る短時間労働者への社会保険適用拡大について解説しています。



8月公開動画：令和4年度育児休業

令和4年4月から段階的に改正される育児・介護休業法をわかりやすく



■「育児休業関連制度」「社会保険適用拡大」無料相談会

8月は、育児休業関連制度、社会保険の適用拡大に関する相談会を開催いたします。育児・介護休業法は4月に改正され、さらに今年の10月、来年4月にも改正が控えています。また、社会保険の適用拡大は今年の10月から始まります。

社会保険の適用拡大は、対象労働者の手取減少につながります。事前に十分な準備をしておかなければ、労働者からは「どうして手取額がこんなに減っているのか?」「どうして事前に説明がなかったのか?」といった質問を受けることもできます。

また育児・介護休業法の改正により個別周知・意向確認が義務付けられ、10月の改正では男性版育休ともいえる出生時育児休業制度が創設され、さらに育児休業の分割取得が可能になります。そのため休業スケジュールの管理が複雑になります。

社内の制度整備や準備に不安や疑問点があればぜひご相談ください。

- 【日時】 8月23日(火)、25日(木)
9:30 ~ 16:30 (1社45分程度)
- 【場所】 神戸事務所 または 姫路事務所
- 【参加費】 無料