



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>



マンパワーグループが行った企業の人事担当者（400名）を対象とした「リモート採用の導入・実施状況」調査（2022年1月実施）の結果によると、リモート採用を行っている企業は約7割となっています。リモート採用では、企業説明会（84.3%）、最終面接以外の面接（84.3%）、内定者フォロー（63.3%）、適性検査（52.4%）などが行われています。最終面接は（37.1%）となっており対面で実施する企業が多いようです。同調査は、企業規模別の結果は出ていないようですが、遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。コロナ禍の初期には、最終面接までリモートで行うといった企業が多かったようです。しかし、コロナ禍が落ち着き始め、マスク着用の緩和等の話題も出てきており、今後は対面での面接が増えるものと思われます。同調査でも、やはりリモートだけでは、応募者の実際の人柄はつかみにくいようです。リモート面接をする側として気を付けたいことは、面接者にしてほしくないこととほぼ同じです。「①緊張感がない。パソコンの操作等をして集中していない。②表情や声などニュアンスが伝わらない。声が小さくて聞こえない。③使用する機器や回線速度のせいで接続が不安定になる。」などです。ミスマッチをなくし、自社に合う人材に定着してもらうためには、オンラインでのコミュニケーション方法や判断基準、フォロー体制をしっかりと確立し、共有していくことが重要となるでしょう。

社会保険適用拡大による年金事務所からの通知

令和4年10月1日より、厚生年金保険の被保険者数が100人超の事業所では、「週の所定労働時間が20時間以上であること」等の一定の要件を満たしたパートタイマーやアルバイト等（以下、「パート等」という）が、社会保険の被保険者となります（社会保険の適用拡大）。ここでは特定適用事業所に該当する際に、年金事務所から事業所に送付される通知を確認しておきます。

◆施行日から特定適用事業所に該当

令和3年10月から令和4年7月までの各月のうち、厚生年金保険の被保険者の総数が6ヶ月以上100人を超えた場合には、令和4年10月より特定適用事業所となります。このような事業所には、以下の通知が送付されます。

- ① 令和4年8月頃に「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付される。
- ② 令和4年10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が送付される。

特定適用事業所に該当したときは、通常「特定適用事業所該当届」（以下、「該当届」という）を提出しますが、施行日である令和4年10月1日から特定適用事業所となる場合は、該当届の提出は不要であり、②の通り該当した旨の通知が送付されます。

◆施行日以降に特定適用事業所に該当

令和4年10月1日以降に特定適用事業所に該当する場

合の流れは以下の通りです。

- ① 直近11ヶ月のうち、厚生年金保険の被保険者の総数が5ヶ月100人を超えたときに、6ヶ月目頃、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付される。
- ② 6ヶ月目も100人を超えたときには、該当した事業所が「特定適用事業所該当届」を提出する。
- ③ 該当した事業所から該当届が提出されないときには、日本年金機構が「特定適用事業所該当通知書」を事業所に送付する。
②のとおり、該当届を事業所から提出することが原則となっています。

◆必要となる資格取得届等の提出

特定適用事業所に該当したときで、新たに被保険者となるパート等がいる場合は、「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届」の提出が必要になります。

また、そのパート等が家族を健康保険の被扶養者（国民年金の第3号被保険者を含む）とすることを希望する場合には、「健康保険 被扶養者（異動）届（国民年金第3号被保険者関係届）」も同時に提出します。

産後パパ育休の創設で関心の高まる育休中の就労

令和4年10月から、新たに出生時育児休業（産後パパ育休）の制度が始まります。この産後パパ育休は男性の育児休業の取得促進を目的に導入される制度ですが、子どもが1歳になるまでの育児休業とは別の制度として設けられ、休業中の就業が認められる仕組みとなっています。



す。そこで、育児休業中の就労に関する注意点について確認しておきます。

◆育児休業中の就業の原則

「育児休業」とは、従業員が一定の子どもを養育するために取得する休業のことです。「休業」とは、雇用契約関係は継続したまま、従業員の労務提供の義務が一時的に消滅することを指します。そのため、そもそも育児休業中に従業員が労務提供することは想定されないものであり、仮に労務提供を行う場合、本来は育児休業が終了することになります。

これを前提としつつ、会社と従業員の話合いにより、育児休業中の従業員が子どもの養育をする必要がない期間について、一時的・臨時的に就労すること（以下、「一時的・臨時的就労」という）は妨げないと示されています。そのため、**育児休業中であっても、一時的・臨時的就労が認められることとなります。**

◆産後パパ育休中の就業

産後パパ育休も「育児休業」であることに変わりはありませんが、法令により、労使協定を締結することや規定に沿った内容にすることで、**あらかじめ定められた日に就業させることができる仕組みになっています。**

一時的・臨時的就労とは違い、産後パパ育休中の就業は、あらかじめ就業する日や時間を決めるものであり、恒常的・定期的な就業が認められることとなります。

◆育児休業中の他の会社での勤務

働き方改革の一環として、副業・兼業に対する意識が変わりつつある中、**育児休業中に他の会社で勤務するようなケースも想定されます。**育児休業中に他の会社で就労することについては、育児休業が子どもを養育するために取得する休業であるという趣旨にそぐわないとされており、届出等を行わずに就労している場合等は、一般的に信義則に反するものと示されています。

男性の育児休業の取得が促進されるにつれ、夫婦で育児をすることも増え、育児から手が離れ、副業を考える従業員も出てくるかもしれません。**育児休業中に他の会社で勤務することを認めるのか、育児休業取得前に説明しておくことが必要になるでしょう。**

自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」

国土交通省は6月8日、自動車運送事業者による職場環境の改善努力を「見える化」した「**働きやすい職場認**

証制度」の新規受付を9月16日から11月15日まで受け付けると発表しました。正式名称を「運転者職場環境良好度認証制度」といい、自動車運送事業（トラック・バス・タクシー事業）の運転者不足に対応するための総合的取組みの一環として創設されました。**その目的は、職場環境改善に向けた各事業者の取組みを「見える化」することで、求職者のイメージ刷新を図り、求職者の運転者への就職を促進することです。**

◆認証マークの種類

一つ星、二つ星、三つ星の3種類があります。初回は一つ星に挑戦することができ、取得すれば次は二つ星、最後に三つ星といった順番で取得できます。三つ星を獲得した事業者の方がより厳しい基準をクリアしていることとなりますので、自社の労働環境の良さを外部にアピールすることが可能です。

なお、9月16日から11月15日まで受け付けるのは一つ星の新規受付であり、令和2年度に一つ星を取得した事業者の申請は12月に受付を開始します。

■「育児休業関連制度」「社会保険適用拡大」無料相談会

7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。改正育児休業法は4月に施行され、さらに10月にも改正されます。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扶養の範囲内で働きたい従業員にとっては大きな問題です。改正が施行される前に、対象になりうる労働者としてしっかりと話し合いをしておかなければ不要なトラブルを起こしかねません。

また育児休業法の改正により事業主に妊娠・出産を申し出た労働者に育児休業制度の周知・意向の確認をすることが義務付けられました。そのため担当者が育児休業制度を理解している必要があります。

社会保険の適用拡大に向けて労働者と何を話し合えばいいのかわからない、育児休業制度に精通している担当者が社内にはいない、そんなお悩みがございましたらお気軽にご相談ください。

【日時】 7月21日（木）、26日（火）

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

■ノージャケット・ノーネクタイ実施のお知らせ

労働環境の向上ならびに省エネ対策としてノージャケット・ノーネクタイを実施しております。スタッフの服装が略式になりますが、何卒ご理解いただきますよう宜しくお願い申し上げます。