

夢さぽーと通信

Vol. 81
2022年
“春号”



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区淡路町2-1-1 堺筋千島ビル804号
TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-it.biz HP: http://www.yume-it.biz

—News Topics—

- アルデバランに思いを乗せて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ (38)
「育児介護休業法の改正に伴う公的保険制度の取り扱いの変更について」・・・・・・ P2
- 2022年4月1日（及び2022年10月1日）より道交法施行規則が改正され、
飲酒運転防止に対する会社の取り組み（義務）が強化されます・・・・・・・・ P4
- 和田満先生の‘年金講座’・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- Z世代の職探し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



‘アルデバラン’に思いを乗せて

特定社会保険労務士

キャリアコンサルタント 三島 佐智

ようやく蔓延防止が解除となり、桜の開花とともに、集いを楽しむ人達で賑うようになってきました。私が所属する趣味の会でも、延期となっていた新年会が‘弥生’の集いとして開催されることとなり、皆との再会をこれまで以上に嬉しく感じながら、楽しく過ごすことができました。

集いの会では、会食中のアトラクションをいくつか企画しますが、そのバックミュージックとして流したものに、AIさんのアルデバランという曲があります。前回の朝ドラの主題歌（作詞作曲が森山直太郎さん）ですのでご存知の方も多いことでしょう。この‘アルデバラン’とは、おうし座の一等星（後に続く者）という意味があるそうです。

コロナや自然災害による被害が続く日本、そして世界平和が脅かされる出来事が続き、気持ちが萎縮してしまいそうになる時代を予言したかのように、子ども達への愛情に満ちた言葉が散りばめられ、深く心に響きましたのでその第一節をご紹介します。

君と私は仲良くなれるかな この世界が終わるその前に
きついつか儚く枯れる花 今、私の出来る全てを
笑って笑って 愛しい人 不穏な未来に手を叩いて
君と君の大切な人が幸せであるそのために
祈りながら sing a song



しばらく続く会えない時間、孤独を感じる中で、本当に大切なものに気づかされたこと、又、不穏な未来に心が揺らぎそうになる中で、今自分に出来ることを全力で取り組んでゆこう。長いようで短い人生は‘つかの間’だから、笑って前向きに、自らの運命を切り開いてゆこう。第三節までありますが、どの節にも普遍的な祈りが込められているようです。

そして、私は、今年社会人となる皆さんへもこの曲を応援歌としてお届けしたいと思いました。同じ時代に生まれ出会い、共に働くこととなった仲間と仲良くなれることは奇跡のようなものなのです。その縁を大切に紡いで、運命を切り開いてください。辛い事が重なっても、ポジティブに考えて今できることに取り組み、幸せを感じる未来につなげて欲しいと思います、と。

本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

おしえてQ&Aシリーズ... 38

「育児介護休業法の改正に伴う公的保険制度の取り扱いの変更について」



今年（2022年）の4月から施行される育児介護休業法の改正に伴い、制度の内容だけでなく雇用保険や社会保険の取り扱いについても一部変更になると聞きました。どのような点が変わるのか、ポイントをわかりやすく説明していただけませんか。



育児休業給付金や社会保険料の免除制度について、その取扱いが一部変更されます。

1. 出生時育児休業給付金の新設（2022年10月1日施行）

今年（2022年）の4月より、改正育児介護休業法が段階的（①2022年4月1日、②2022年10月1日、③令和5年4月1日）に施行されますが、2022年10月1日施行の改正点の一つに「出生時育児休業（産後パパ育休）の新設」があります。

この産後パパ育休とは、子の出生後8週間以内に限り通常の育児休業とは別枠で最大28日間の休業を取得できるという制度です。紙幅の関係で制度の詳細は省略しますが、従来からある育児休業とは異なり、産後パパ育休期間中は一定の要件を満たす範囲で就業が認められる、といった点が特徴です。

そして、雇用保険から支給される給付についても、従来の育児休業給付金とは別枠で「出生時育児休業給付金」という制度が設けられていますので、その概要をご説明します。（従来の育児休業給付金と共通する部分も多いので、ここでは主に相違点や注意点を中心にまとめました。）

〈Ⅰ〉通常の育児休業給付金 (給付率：67%、休業181日〈※-1〉以降は50%)	〈Ⅱ〉出生時育児休業給付金 (給付率：67%)
〈※-1〉この日数のカウントについては、〈Ⅱ〉の支給を受けた期間が通算されます。	
一部就業した日があっても、給付金の受給が認められる場合の要件	
<ul style="list-style-type: none"> 労働者の合意が得られていること（<u>労使協定不要</u>） その就業が一時的、臨時的なものであること (<u>恒常的な就業は不可</u>) 1支給単位期間（育児休業開始日から起算して1ヶ月毎に区切った期間）に<u>就業した日が10日以下、または就業した時間80時間以下〈※-2〉</u>であること 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の合意が得られていること（<u>労使協定必要</u>） その就業が一時的、臨時的なものであるかは問わない。 産後パパ育休の休業期間中に<u>就業した日が、休業期間に応じて最大10日以下、または就業した時間が最大80時間以下〈※-2〉</u>であること
<p>〈※-2〉〈Ⅰ〉については、支給単位期間が1ヶ月未満であっても、日数または時間数に変わりありません。</p> <p>〈Ⅱ〉については、産後パパ育休期間が28日より短い場合、その取得した休業期間に応じて、日数または時間数が按分されます。</p> <p>例えば、産後パパ育休期間が14日間の場合 休業中の就業日数は、最大10日×14/28日＝5日（端数切り上げ）（5日を超える場合は就業している時間数が40日）時間以下であること。</p>	
一部就業した場合の支給額の調整方法について	
<ul style="list-style-type: none"> 「<u>賃金月額（休業開始時賃金日額×30日分）</u>」を基準額として、対象期間中に支払われた賃金額が 	<ul style="list-style-type: none"> 「<u>休業開始時賃金日額×休業期間の日数</u>」を基準額として、休業期間中の賃金額が
[1] 13%（〈Ⅰ〉については、休業181日以降は30%） 以下の場合	⇒ 満額支給

[2] 13%を超え 80%未満の場合	⇒ 基準額×80%と賃金額の差額を支給
[3] 80%以上の場合	⇒ 全額不支給
支給申請のタイミング	
2 対象期間毎に、対象期間が終了する日の翌日を起算日として、2 か月経過する日の属する月の末日まで	出生日（予定日前に出産した場合は予定日）から 8 週間を経過する日の翌日を起算日として、2 か月経過する日の属する月の末日まで ※産後パパ育休の終了日が基準ではない点に注意！

2. 育児休業期間中の社会保険料の免除制度に関する一部変更（2022年10月1日施行）

(1) 月給に対する社会保険料の免除

従来、同月中に育児休業を開始し終了する（休業開始日と休業終了日の翌日が同月の）短期の育児休業の場合、下図（改正前）のような一方（ケース①）は免除を受けられもう一方（ケース②）は免除を受けられないという不合理なケースが発生していました。

また、上記 1 の冒頭で触れた育児介護休業法の改正に伴い、産後パパ育休の創設に合わせて、従来は原則 1 回しか認められていなかった通常の育児休業の取得について、2 回まで分割取得できることとなり（2022年10月1日施行）、産後パパ育休（こちらも2回までの分割取得が可能）と合わせ最大4回まで育児休業の分割取得が可能となるため、今後は短期の育児休業取得が見込まれます。

そこで、育児介護休業法の改正に伴い社会保険料の免除制度についても、下図（改正後）のように一部変更が加えられることとなりました。

<p>「改正前」</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 20px;"> <p>【社会保険料免除の要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月末時点で育児休業を取得していること ※ケース①については、6 月度の社会保険料が免除されますが、ケース②については、一切社会保険料の免除が受けられません </div> <div> </div> </div>	
<p>「改正後」</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 20px;"> <p>【社会保険料免除の要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月末時点で育児休業を取得していること ・ または、育児休業開始月にあっては当月中に2週間以上育児休業を取得していること ※ケース①、ケース②のいずれの場合であっても、6 月度の社会保険料が免除されます </div> <div> </div> </div>	

(2) 賞与に対する社会保険料の免除

月給に対する社会保険料の免除については、上記の通り要件緩和の方向で改正されますが、一方で賞与に対する社会保険料の免除については、要件引き締めの方で改正される予定になっています。従来の制度では、上図のケース①のように非常に短期の育児休業であっても、6月に賞与が支給された場合、賞与にかかる社会保険料も免除されていましたが、これが一部で「賞与に対する社会保険料の徴収逃れのための短期の育児休業取得」というモラルハザードを起こしていたため、改正後は、「育児休業の期間が1ヶ月を超える場合に限り」賞与に対する社会保険料が免除されることとなります。



2022年4月1日（及び2022年10月1日）より道交法施行規則が改正され、
飲酒運転防止に対する会社の取り組み（義務）が強化されます

従来より、一定数以上の自動車を業務に使用する使用者は、道交法の定めにより安全運転管理者を選任し、自動車の安全運転に必要な業務を行わせなければならないとされてきましたが、これについて、昨年（2021年）6月、千葉県八街市において飲酒運転の大型トラック（白ナンバー）が業務中に小学生の列に突っ込み児童5人を死傷するという事件が起きたことを受けて、（従来の制度は白ナンバーに対する酒気帯びのチェック体制が、緑ナンバーに比べて甘かったこともあり）2022年4月より道交法施行規則が改正され、安全運転管理者制度における白ナンバーに対する酒気帯びのチェック体制（安全運転管理者の業務）の強化が段階的に図られることになりましたので、以下でその概要をご説明します。

(1) 安全運転管理者の選任

台数のカウント及び安全運転管理者の選任は、会社全体ではなく事業所単位！

安全運転管理者の選任

一定台数以上の自動車の使用者は、自動車の使用の本拠（事業所等）ごとに、自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として安全運転管理者の選任を行わなければなりません。

自動車の保有台数に応じて副安全運転管理者の選任が必要になります。
安全運転管理者・副安全運転管理者になるには一定の要件があります。



乗車定員が11人以上
の自動車1台以上



その他の自動車5台以上

※自動二輪車（原動機付自転車を除く）
は1台を0.5台として計算

(2) 酒気帯びのチェックに関する安全運転管理者の業務と改正（追加）点

◇ 従来	・ 運転業務に就く運転者に対して、運転前に酒気帯びの有無を点呼等により確認すること
◇ 2022年4月1日施行の改正（追加）点	※改正（追加）点は二重線部分 ・ 運転業務に就く運転者に対して、運転前及び <u>運転後に酒気帯びの有無を目視等により確認</u> すること ・ <u>上記のチェックの記録を1年間保存</u> すること
◇ 2022年10月1日施行の改正（追加）点	※改正（追加）点は二重線部分 ・ 運転業務に就く運転者に対して、運転前及び運転後に酒気帯びの有無を目視等及び <u>アルコール検知器（国家公安委員会が定めるもの）を用いて確認</u> すること ・ 上記のチェックの記録を1年間保存するとともに、 <u>アルコール検知器を常時有効に保持</u> すること

(3) Q&A

Q：酒気帯びのチェックは必ず安全運転管理者が行わなければならないのでしょうか？	A：原則的にはそうなりますが、安全運転管理者の不在時等によりそれが困難である場合には、「副安全管理者」または「安全運転管理者の業務を補助する者」がチェックを行っても差し支えないということになっています。
Q：運転業務に就く従業員が直行あるいは直帰する場合、酒気帯びの目視等のチェックはどのように行えば良いのですが？	A：酒気帯びのチェックは対面で行うのが原則となりますが、直行または直帰する場合等であってそれが困難な場合には、例えば運転者にアルコール検知器を携行させた上で、 ① カメラ、モニター等によって運転者の顔色や応答の声の調子、アルコール検知器による測定結果を確認する方法 ② （①のような機器による目視でのチェックが難しい場合は）携帯電話等による直接対話で、運転者の応答の声の調子やアルコール検知器による測定結果を確認する方法 等の対面によるチェックと同視できる方法も認められています。
Q：業務には使用せず従業員の通勤にのみ使用している社有車は、台数のカウントに含まれますか？	A：含まれません。基準となるのは名義ではなくあくまでも「業務に使用しているか」です。一方で、社員個人のマイカーであっても、それを業務に使用している場合は台数のカウントに含まれます。
Q：国家公安委員会が定めるアルコール検知器とは具体的にどういったものですか？	A：「酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わない」とされていますので、一般に流通しているオーソドックスな検知器で問題ありません。

質問（「脱退一時金」について）

当社で在留資格の特定技能1号として働いていたベトナム人の男性（厚生年金40月に加入して、その間の平均標準報酬額は約25万円）が、令和4年3月末日で退職して帰国することになりました。その際、加入してきた厚生年保険金が無駄にならないよう「脱退一時金」がもらえることを聞きました。その内容について教えてください。



アドバイス

(1) 脱退一時金とは

本来は、年金制度から任意に脱退することができませんが、日本国籍を有しない等一定の要件を満たす方については、国民年金、厚生年金保険の被保険者資格を喪失して日本を出国した場合、例外的に、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に「脱退一時金」を請求することができます。

(2) 厚生年金の脱退一時金の計算式 ※紙幅の関係で国民年金については省略します。

$$\text{①厚生年金加入中の平均標準報酬額} \times \text{②支給率} = \text{厚生年金の脱退一時金}$$

※①：(2003年4月より前の被保険者期間の標準報酬月額に1.3を乗じた額+2003年4月以後の被保険者期間の標準報酬月額および標準賞与額を合算した額) / 被保険者期間の月数

②：被保険者であった期間に応じて、6月以上12月未満→0.5、12月以上18月未満→1.1、18月以上24月未満→1.6、24月以上30月未満→2.2、30月以上36月未満→2.7、36月以上42月未満→3.3、42月以上48月未満→3.8、48月以上54月未満→4.4、54月以上60月未満→4.9、60月以上→5.5（2022年4月時点の支給率）

(3) 相談者の厚生年金加入分の脱退一時金額について
上記を今回の相談者のケースに当てはめて計算すると、

$$\text{平均標準報酬額 250,000 円} \times \text{3.3 (36月以上42月未満の支給率)} = \text{825,000 円}$$

となります。

(4) 補足（注意点等）

①脱退一時金に対する課税

国民年金の脱退一時金は、所得税が源泉徴収されませんが、厚生年金の脱退一時金は、その支給の際に、20.42%の所得税が源泉徴収されますが、脱退一時金は税法上「退職所得」に該当するため、申告（退職所得の選択課税による還付のための申告書の提出）を行うことで還付を受けられる可能性があります。なお、その場合は納税管理人を選任した上で納税管理人の届出書を提出する必要がありますので、詳しくは税理士もしくはお近くの税務署にご確認ください。

②脱退一時金の受給と社会保障協定

社会保障協定とは、二国間において、社会保険の二重加入の防止や年金加入期間の通算を行うために締結される協定のことですが、現在、日本（原則として、10年以上加入すると老齢年金の受給権が発生）とベトナム（原則として、20年以上加入すると老齢年金の受給権が発生）の間では、社会保障協定（現在、21の国と締結、そのうち18の国とは年金加入期間の通算が可能）の予備協定がされているところです。

今後、日本とベトナムの社会保障協定が締結されて発効された場合、日本とベトナム双方の年金加入期間を通算できるようになる可能性があります。脱退一時金の支給を受けてしまうと、その期間（脱退一時金の計算の基礎となった期間）については、通算することができません（すでに協定発行済みの他国の場合も同様の取り扱いとなっています）。

現時点ではまだ不確定なお話ですが、将来的に上記のような取り扱いとなる可能性もありますので、脱退一時金の支給申請を行う際には、こうした点も一度考慮された上で検討していただくとうまいかと思えます。

※脱退一時金の制度、請求手続き、請求時の必要書類、請求するにあたっての注意点等は、日本年金機構のホームページに記載がありますので、詳しくはそちらを参照ください。



Z世代の職探し

皆さまこんにちは。
 私たちの生活様式も随分変わり、
 その変化に馴染みつつあります。
 コロナ禍においての情報収集をスマホなどで
 行う方が多いのではないのでしょうか？

今回は、このスマホなどでの情報収集が
 得意とされるZ世代について記事にします。



【Z世代の特長】

1. デジタルが当たり前
2. プライバシーを守る意識が高い
3. 音楽をオンラインで大量消費する
4. ブランドではなく、本質に価値基準を置く
5. オンタイムで仲間とコミュニケーションをとる
6. 起業家精神が旺盛
7. 社会課題への意識が高い



【職場におけるZ世代の特徴】

1. 仕事で最新のテクノロジーの使用を望む
2. 柔軟性を重視する
3. 変化を受け入れる
4. 上下関係の厳しい職場環境になじみにくい
5. 対面でのコミュニケーションを重視する
6. 負けず嫌い



(インディードサイトより抜粋)

◆日本と欧米における世代論

出生年	日本独自の世代論	欧米の世代論
1947～1951年	団塊世代	
1952～1960年	ポパイ・JJ世代	
1961～1965年	新人類世代	
1966～1970年	バブル世代	X世代 (1964～1980年)
1971～1974年	団塊ジュニア世代	
1975～1982年	ポスト団塊ジュニア世代	
1983～1995年	さとり世代	Y世代 (1981～1994年)
1987～1995年	ゆとり世代	
1996年～	脱ゆとり世代	Z世代 (1995年～)

※出生年の定義は諸説あります。

Z世代は、「脱ゆとり世代」とおおむね重複しますが、近年のビジネスシーンでは「さとり世代」「ゆとり世代」に続く世代を「Z世代」と位置付けることが主流になっています。
 (ビズリーチ社 記事より)

今後一層デジタル化が進む中で、Z世代は企業にとって貴重な戦力となります。ではZ世代に向けた採用活動として、どのような例があるのでしょうか？

- 動画選考
 スマホ等で企業から指定された質問に回答するものや自己PRの動画など撮影して提出し、企業側はそれをベースに選考する。
- 情報掲載ツール
 Z世代の目に触れやすいように就活情報や求人情報をネットやYouTubeで発信する。
- オファー
 学生が自分のプロフィールやアピールポイントを掲載し、企業側がオファーを行う「逆求人」が流行している。



Z世代を採用したい企業側は自社にとって効果的な採用ツールを使用し、「企業理念」を上手に伝え、仕事の魅力や社会貢献への取り組みを端的に表現することがポイントになりそうですね。
 (文章 湯口)