

5月は「自転車月間」です！ 企業の自転車管理について

ご存じですか、5月は「自転車月間」です。

新型コロナウイルスの影響により、「運動不足解消のため」「満員電車の密を避けるため」「在宅の時間が増え、近所で用事を済ませるようになったため」などを理由に、自転車利用が増えています。政府も積極的な自転車利用を推進しているところであり、自転車の通勤や業務での利用を認めるようになったという企業も多いのではないのでしょうか。一方、自転車事故によって他人の生命や身体を害した場合に、加害者が高額の損害賠償を命じられる判決事例も、近年、相次いでいます。業務中・通勤途上の自転車事故については、使用の実態や事故発生時の状況により会社責任が問われることもあり、注意を要します。

特に注意して確認したいのは、自転車保険等への加入です。

被害者救済の観点から自転車保険等への加入促進を図るため、自転車活用推進本部（本部長：国土交通大臣）では「自転車損害賠償責任保険等への加入促進に関する標準条例」を作成・通知して、条例による自転車保険等への加入義務づけを要請しており、令和3年4月1日現在、自転車保険等への加入について、義務とする条例が22都府県、努力義務とする条例が10道県で制定されています。たとえば福岡県では、自転車の利用者に対し、対人賠償事故保険への加入が義務化され、あわせて、自転車を業務で使用する事業者にも同様の義務が課されました。また、自転車を通勤に利用する従業員がいる事業者にも、自転車通勤者が保険に加入していることを確認する努力義務が課されています。

自転車の業務利用を許可制としている会社は多いと思われませんが、許可に際して、対人賠償事故保険に加入しているかを確認することは、リスク管理上、必須といえます。許可基準として、「通勤／業務に使用する自転車に関する事故につき、損害賠償責任の保険金額が無制限の保険を契約していること」などが設けられているか、確認しましょう。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン

全国の学生等を対象に、特に新入学生がアルバイトを始める4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。

～ 労働条件の確認項目 ～

- ① 労働条件の明示
- ② シフト制労働者の適切な雇用管理
- ③ 労働時間の適正な把握
- ④ 商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- ⑤ 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

～ 実施項目 ～

(1) 厚労省の実施事項

大学等にリーフレットやポスターを送付し、新入学時のガイダンス等での配布やホームページへの掲載依頼、事業主団体への周知等を実施します。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

大学等での出張相談、労働局及び各労基署に「若者相談コーナー」の設置等を行います。



～ 事業主における注意・確認ポイント ～

- ① 書面による(メール等でプリントアウトができれば可)労働条件は用意しているか
- ② 勤務シフトの設定は適切か
- ③ 労働時間は適切か
- ④ 商品の強制購入はさせていないか(代金を賃金から控除することも禁止)
- ⑤ 遅刻や欠勤に伴う損害賠償や労基法に違反する減給はしていないか

【厚生労働省「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24965.html

不正プログラム「エモテット」にご注意！

2022年に入り「Emotet(エモテット)」によるサイバー犯罪被害が激増しています。エモテットとは、主にメールを介して感染を広げるマルウェア(不正プログラム)で、取引先に対してマルウェアに感染した「なりすましメール」を勝手に送りつけるほか、PC内の機密データを知らぬ間に操作・窃取されたり、ランサムウェア(社内データ等を人質に金銭を脅し取ることを目的とした不正プログラム)がダウンロードされ、社内ネットワーク内のPCに感染を拡げたりするなどの被害をもたらします。実際のメールの件名を利用するなど、なりすましの手口も巧妙化しています。

政府はこうした事態を受け、次のような対策を講じるよう企業に注意喚起しています。

1. リスク低減のための措置

- パスワードが単純でないかの確認、アクセス権限の確認・多要素認証の利用・不要なアカウントの削除等により、本人認証を強化する。
- IoT機器を含む情報資産の保有状況を把握する。特にVPN装置やゲートウェイ等、インターネットとの接続を制御する装置の脆弱性は、攻撃に悪用されることが多いことから、セキュリティパッチ(最新のファームウェアや更新プログラム等)を迅速に適用する。
- メールの添付ファイルを不用意に開かない、URLを不用意にクリックしない、連絡・相談を迅速に行うこと等について、組織内に周知する。

2. インシデントの早期検知

- サーバ等における各種ログを確認する。
- 通信の監視・分析やアクセスコントロールを再点検する。

3. インシデント発生時の適切な対処・回復

- データ消失等に備えて、データのバックアップの実施および復旧手順を確認する。
- インシデント発生時に備えて、インシデントを認知した際の対処手順を確認し、対外応答や社内連絡体制等を準備する。

被害を受けた場合、その影響は自社にとどまらず、サプライチェーン全体の事業活動に及ぶ可能性があります。積極的な対策を講じていきましょう。

【経済産業省「サイバーセキュリティ対策の強化について注意喚起を行います」】

<https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220324008/20220324008.html>



【警視庁「サイバーセキュリティad資料」】

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kurashi/cyber/CS_ad.html

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第124回 キャリアアップ助成金 障害者正社員化コースについて～

6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者であって障害のある労働者について、無期雇用労働者または正社員へ転換した場合に、助成金が支給されます。労働者の意欲、能力を向上させ、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

Q. 支給額はいくらもらえるの？

A. 障害の種類・程度に応じて、①有期雇用から正規雇用への転換：90万円または120万円（大企業67.5万円または90万円）。②有期雇用から無期雇用への転換：45万円または60万円（大企業33万円または45万円）。③無期雇用から正規雇用への転換：45万円または60万円（大企業33万円または45万円）。

Q. 通常のキャリアアップ助成金正社員化コースとの主な違いは？

A. 上記の支給額が通常の正社員化コースよりも手厚いこと、支給申請の回数は一人につき1回ではなく転換後半年後に1回更にその半年後に2回目の申請を行うこと、転換後の昇給要件がないこと（減額させていないことは必要です）、通常のコースでは有期から無期への転換の申請はありませんが障害者正社員化コースにはあります。

Q. 令和4年度からの改正点はありますか？

A. 令和4年10月1日以降に正社員へ転換を実施する場合は、正社員の定義等要件が異なります。具体的には、「正社員に適用されている就業規則に賞与または退職金の制度が適用され、かつ昇給が適用されていること」。更に、「転換前の賃金の額または計算方法が、正社員と異なる雇用区分の就業規則等で適用されていること」が必要です。

※障害者正社員化コースは転換日の前日までに「障害者正社員化コース」が選択された「キャリアアップ計画届」の提出が必要です。すでに他のコースでキャリアアップ助成金の計画届を届出している場合は、計画変更届でコースの追加を行うこととなります。

参考：厚生労働省

・キャリアアップ助成金 障害者正社員化コース

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index_00004.html

5月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|--|------------|
| 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 <前月以降に採用した労働者がいる場合> | [公共職業安定所] |
| 16日 | ・特別農業所有者の承認申請 | [税務署] |
| 31日 | ・軽自動車税(種別割)納付 | [市区町村] |
| | ・自動車税(種別割)の納付 | [都道府県] |
| | ・健保・厚年保険料の納付 | [郵便局または銀行] |
| | ・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> | [公共職業安定所] |
| | ・確定申告税額の延納届出額の納付 | [税務署] |

行列のできる 人事労務相談所

～ 不妊治療の保険適用と両立支援 改訂された厚労省ツールの活用 ～

Q.スタッフから相談を受けて、不妊治療を行うスタッフの仕事との両立を会社がサポートをしていく事になりました。会社はどのように取り組んでいけば良いのでしょうか？

A. 2022年4月から、一般不妊治療(タイミング法、人工授精)、生殖補助医療(体外受精、顕微授精等)が新たに保険適用されることになりました。これまでは高額な費用負担等により二の足を踏むケースもあったところ、保険適用により不妊治療に対する社会の理解も高まっていくことが予想されます。不妊治療を行う社員への両立支援を進める企業も増えています。厚生労働省も、取組みを広く周知するためのツールとして、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」の改訂と、不妊治療を行う労働者と主治医と企業とをつなぐ「不妊治療連絡カード」の様式見直しを行い、公表しています。

●不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

●不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>

●不妊治療連絡カード

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>

マニュアルは企業向けに、両立支援制度導入手順や導入企業の具体的な事例、制度利用者の声、制度運用のポイントなどを解説しており、ハンドブックは労働者向けに、職場での配慮のポイントを紹介し、周囲に不妊治療を受けている労働者がいる場合の理解を深める内容となっています。連絡カードは、治療を受ける労働者が必要な配慮事項等を企業の人事労務担当者に伝えるためのカードです。不妊治療に関してはプライバシーに属することですので、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことがないようにプライバシーの保護には十分配慮する必要があります。そういった意味での留意点も大きいところです。企業としてもこれらのツールを参考に、不妊治療と両立支援に関する対応を考えてみてはいかがでしょうか。



社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門
3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記 現在、大企業においては、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率を50%とし、中小企業は猶予されています。来年令和5年4月からは、中小企業においても、25%から50%に引き上げられます。就業規則の改定が必要となりますが、それ以前に、残業削減等の対策も必要になるかと 松田 法子 思います。お気軽にご相談下さい。

～ Microsoft Teams 使えます。～

弊法人との連絡手段として、Teams使用も可能です。詳しくは担当者へご相談下さい。