

連絡先：〒260-0013
 千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302
 電話：043-307-5967
 FAX：043-239-9847
 e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

施行目前！ 個人情報保護法改正で確認しておくべきこととは？

◆コンピューターウイルス Emotet (エモテット) の感染被害拡大中

現在、取引先等を装ってメールを送り付け、添付ファイルを開くと感染するコンピューターウイルス Emotet の感染被害が拡大しています。

特徴は、メールの受信者が過去にメールのやり取りをしたことのある、実在の相手の氏名、メールアドレス、メール内容等の一部が流用されたりして偽メールと気付きにくい点です。

独立行政法人情報処理推進機構によれば、Emotet に感染した組織から窃取された、正規のメール文面やメールアドレス等の情報が使われていると考えられるということです。

◆改正個人情報保護法で個人情報漏洩等が発生した場合の報告が義務化

また、どのような安全管理措置が講じられているか、本人が把握できるようにする観点から、安全管理措置の公表等が原則義務化されるほか、本人の開示請求の要件が緩和されます。保有個人データを棚卸しし、開示請求に備えておく必要があります。

さらに、外国にある第三者に個人データを提供する場合の情報提供等も改正されますので、自社の対策に漏れがないか、確認しておきましょう。

【情報処理推進機構「Emotet (エモテット)」と呼ばれるウイルスへの感染を狙うメールについて】

<https://www.ipa.go.jp/security/announce/20191202.html>

【個人情報保護委員会「改正個人情報保護法対応チェックポイント」】

https://www.ppc.go.jp/news/kaiseihogohou_checkpoint/

新型コロナウイルス感染症における水際対策の最新情報

◆水際対策に係る措置について

新型コロナウイルス感染症対策において、令和2年12月から「水際対策強化に係る新たな措置」が出されています。頻繁に更新がかけられていますが、令和4年3月から緩和されていますので、最新情報をまとめます。

◆日本への入国の際必要なこと

(1) 検査証明書の提示

「出国前72時間以内に受けた検査の結果の証明書」の提出が必要です。

(2) 検疫所が確保する宿泊施設での待機・誓約書の提出

日本入国前に滞在した国・地域に応じて、検疫所が確保する宿泊施設で待機し、検査を受ける必要があります。また、待機期間中における公共交通機関の不利用、自宅等での待機、位置情報の保存・提示、接触確認アプリの導入等について誓約する必要があります。

(3) スマートフォンの携行、必要なアプリの登録

誓約書の誓約事項を実施するため、位置情報を提示するために必要なアプリ等を利用できるスマートフォンの所持が必要となります。

(4) 質問票の提出

待機期間中の健康フォローアップのため、検疫時にメールアドレス、電話番号等の連絡先を確認します。

- (5) ワクチン接種証明書の提示
一定の条件をみたすワクチン接種証明が必要になります。

◆水際措置の見直し（令和4年3月1日 午前0時より）

(1) 入国後の自宅待機期間の変更等

指定国・地域からの帰国・入国の有無およびワクチン接種証明書の保持の有無、入国後の自主検査の判定結果により、入国後の自宅待機期間が原則7日間から緩和されます。

また、自宅待機が必要な方について、一部の条件を満たせば、入国後の自宅等への移動に限り、公共交通機関の使用が可能となりました。

(2) 外国人の新規入国制限の見直し

全国・地域からの外国人の新規入国は原則一時停止されていましたが、日本所在の受入責任者が所定の申請を完了した①商用・就労目的の短期間滞在（3月以下）、②長期間滞在の外国人について、新規入国が認められるようになりました。

【厚生労働省「水際対策に係る新たな措置について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00209.html

「改正育児・介護休業法」実態調査 ～ エン・ジャパン調査より

◆「改正育児・介護休業法」、認知度は9割。 2022年4月からの適用内容と2022年10月 からの適用内容、認知度はそれぞれ73%

「2022年4月から段階的に施行される『改正育児・介護休業法』は知っていますか？」と尋ねたところ、79%が知っている（よく知っている：16%、概要だけは知っている：63%）と回答しました。従業員規模別での認知度は、従業員数300名未満の企業では77%（同：14%、63%）、従業員数300名以上の企業では84%（同：22%、62%）で、大企業での認知が進んでいる実態がわかりました。

また、この法改正によって段階的に施行される具体的な内容について、2022年4月から全企業に対して課される「育児休業を取得しやすい環境整備・個別の周知・意向確認措置の義務化」と「有期労働者の育休取得条件緩和」の認知度は73%（よく知っている：14%、概要だけは知っている：59%）でした。2022年10月からの「産後パパ育休（出生時育児休業）の創

設」「育児休業の分割取得が可能になること」の認知度も同じく73%（同：19%、54%）でした。

◆35%が「男性の育児休業の取得実績がある」と回答。従業員数300名以上の企業では59%が男性の育休取得実績あり

育児休業の取得状況について、男女別に伺いました。男性の育児休業について、35%が「取得実績あり」と回答しました。企業規模別では、従業員数300名未満の企業では取得実績があったのは26%でしたが、従業員数300名以上の企業では59%と、大企業の半数以上で男性育休の取得実績があることがわかりました。女性の育児休業は全体で79%、従業員数300名未満の中小企業でも73%が「取得実績あり」と回答。男女の取得実績に40ポイント以上差がある実態がわかりました。

【エン・ジャパン「390社に聞いた「改正育児・介護休業法」実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28531.html>

中小企業の賃金動向と今後の見通し

◆給与水準を引き上げた企業は昨年より上昇も、2年連続で半数を下回る

コロナ禍で経営環境が厳しく、従業員の賃上げにも二の足を踏む企業も多いところです。日本政策金融公庫が公表した「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果（調査時点2021年12月、有効回答数5,640社）によると、2021年12月の正社員の給与水準を前年から「上昇」させた企業割合は41.1%と、前回調査（31.2%）から9.9ポイント上昇したそうです。ただ、コロナ禍前は給与水準上昇との回答が5割を超えていたことから、2年連続で半数を下回っている点が指摘されています。



◆正社員の給与水準上昇の背景

同調査では、「正社員の給与水準上昇の背景」も聞いており、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が35.0%と最も高く、次いで「採用が困難」（19.3%）、「最低賃金の動向」（18.1%）、「同業他社の賃金動向」（10.3%）と続いています。

特に2021年は、「最低賃金の動向」による影響が前年度よりも増加していることから、過去最大の上げ幅となった最低賃金の引上げが影響を与えたことがわかる結果となっています。

◆他社との採用競争と給与水準の見直し

2022年見通しをみると、給与水準を「上昇」と回答した企業割合は44.4%となっており、増加傾向にあります。コロナによる影響から持ち直している企業も増える中、すでに人手不足を訴える企業も増えています。人手不足は売上機会の逸失というリスクを生み、企業の経営上、影響は非常に大きいところです。今後、他社との人材獲得競争の中、給与水準の見直しを検討することも考えられるでしょう。

【日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査結果」】

https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_220225.pdf

企業で取り組むカスハラ対策

◆カスタマーハラスメントとは？

カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）とは、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為を指します。令和2年1月に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策定され、カスハラに関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組みを行うことが望ましいこと、また、被害を防止するための取組みを行うことが有効であること等が定められました。

◆判断基準は企業内で統一

「これってカスハラ？」と従業員が思ったときに、判断基準が曖昧では、対応に遅れが出てしまいます。各企業で、あらかじめ判断基準を明確にしたうえで、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要で

す。その際は、①顧客等の要求内容に妥当性はあるか、②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、③顧客等の要求内容に妥当性はあるか、④要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、⑤顧客等の要求内容に妥当性はあるか、⑥要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、⑦顧客等の要求内容に妥当性はあるか、⑧要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、⑨顧客等の要求内容に妥当性はあるか、⑩要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、⑪顧客等の要求内容に妥当性はあるか、⑫要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、⑬顧客等の要求内容に妥当性はあるか、⑭要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、⑮顧客等の要求内容に妥当性はあるか、⑯要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、⑰顧客等の要求内容に妥当性はあるか、⑱要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、⑲顧客等の要求内容に妥当性はあるか、⑳要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㉑顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㉒要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㉓顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㉔要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㉕顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㉖要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㉗顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㉘要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㉙顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㉚要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㉛顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㉜要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㉝顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㉞要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㉟顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㊱要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㊲顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㊳要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㊴顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㊵要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㊶顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㊷要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㊸顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㊹要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㊺顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㊻要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㊼顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㊽要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㊾顧客等の要求内容に妥当性はあるか、㊿要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、㊿顧客等の要求内容に妥当性はあるか、要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か、という観点が必要で、

◆何から始める？

厚生労働省から示されているカスハラ対策の基本的な枠組みは、以下の通りです。

【事前の準備】

- ① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発
- ② 従業員（被害者）のための相談対応体制の整備
- ③ 対応方法、手順の策定
- ④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修

【実際に起こったら】

- ⑤ 事実関係の正確な確認と事案への対応
- ⑥ 従業員への配慮の措置
- ⑦ 再発防止のための取組み
- ⑧ その他の措置

自社でどのような事例が起こり得るか、現場を含めて検討し、社内でしっかり準備しておきましょう。

【厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を作成しました！】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html

70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

◆70歳までの高齢者就業確保措置

改正高齢者雇用安定法（2021年4月施行）により、定年を70歳に延長するなどの「就業確保措置」が努力義務として定められています。

経団連が行った調査によると、70歳までの高齢者就業確保措置について対応済みと回答した企業は21.5%だったそうです。具体的には回答が多い順に、「検討する予定」38.6%、「対応を検討中」29.5%、「対応済み（決定済みを含む）」21.5%、「検討していない（予定なしを含む）」が10.4%となっています。

◆中小企業でも早めの対策を

70歳までの高齢者就業確保措置は、現時点では努力義務であるため、上記のアンケートでもまだ検討予定の企業が多いですが、いずれ義務化されると思われます。中小企業では、自社に直接的に労働力として貢献してもらうなど、大企業とは違った対応が必要とされると思われますので、対応の検討は早いほうがよいでしょう。

コロナ禍でも、運送業などでは人手不足感が強いようですので、業種によっては高齢労働者の活用はより切実な問題となっています。

◆マルチジョブホルダー制度

高齢者の働き方に関連して、65歳以上の労働者に関する新しい制度（マルチジョブホルダー制度）が、1月から始まっています。複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの申し出があった場合には、「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届」への記入や雇用の事実や所定労働時間などに関する証明資料の準備が必要となりますので、事前に確認しておきましょう。

【経団連「2021年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/008.html>

印紙の貼り忘れで本来の3倍の金額を支払うことに……
文書の適切な管理、できていますか？

◆1億5,000万円の過怠税追徴の事例

大手コンビニエンスストアが数年間の印紙税計約1億3,000万円の納付漏れを国税局に指摘されたとの報道がありました。フランチャイズチェーン加盟店と交わした取引に関する文書について、課税対象と認識せず、収入印紙を貼っていなかったとのことで、過怠税約1億5,000万円が追徴されたとみられます。

◆印紙税を納めなかったらどうなる!?

印紙税は、印紙税法別表第1に定められている20種類の課税文書に対し課されます。税務署の調査で印紙の貼り忘れが発覚した場合、納

付しなかった印紙税の額とその2倍に相当する金額との合計額、すなわち当初に納付すべき印紙税の額の3倍に相当する過怠税が徴収されることになります。

ただし、調査を受ける前に自主的に不納付を申し出たときは、過怠税は1.1倍に軽減されません。実務上は、当初から課税文書に該当しないと判断して貼っていなかったなど悪質でない場合には、調査官からこの軽減によるペナルティが提案されることもあります（上記事例はこのケースだと考えられます）。

◆文書の適切な管理が必要

過怠税は額も大きくなり、また、その全額が法人税の損金や所得税の必要経費には算入されないため、影響も大きいものです。

印紙漏れの対策としては、日頃から、作成する文書が課税対象となるか否か、適切に管理することが第一となります。そして、課税対象であればきちんと印紙を貼付・消印するという業務フローを徹底しましょう。判断が難しいことも多いので、わからないときには税務署に相談したり専門家のアドバイスを受けていたりして、漏れないよう対応していきましょう。

令和4年4月からの年金制度

年金制度改正法（令和2年法律第40号）等の施行により、年金制度の一部が改正されます。4月からどのように変わるのか見ていきます。

◆繰下げ受給の上限年齢引上げ

老齢年金の繰下げ年齢の上限が75歳に引き上げられます（現在の上限は70歳）。また、65歳に達した日後に受給権を取得した場合についても、繰下げの上限が10年に引き上げられます（現在は5年）。

◆繰上げ受給の減額率の見直し

年金の繰上げ受給をした場合の減額率が、1月あたり0.4%に変更されます（現在は0.5%）。

◆在職老齢年金制度の見直し

60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲が拡大されます（支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準が28万円から47万円に緩和。65歳以上の在職老齢年金と同じ基準に）。

◆加給年金の支給停止規定の見直し

加給年金の加算対象となる配偶者が、被保険者期間が20年（中高年齢等の特例に該当する方を含む）以上ある老齢、退職を支給事由とする年金の受給権を有する場合、その支給の有無にかかわらず加給年金が支給停止となります（経過措置あり）。

◆在職定時改定の導入

現在は、老齢厚生年金の受給権者が厚生年金の被保険者となった場合、65歳以降の被保険者期間は資格喪失時（退職時・70歳到達時）にのみ年金額が改定されますが、在職中の65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者について、年金額が毎年1回定時に改定が行われるようになります。

◆国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え

国民年金制度または被用者年金制度に初めて加入する方には、「基礎年金番号通知書」が発行されることとなります。既に年金手帳を所持している方には「基礎年金番号通知書」は発行されません。

【日本年金機構「令和4年4月から年金制度が改正されます」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0228.html>

雇用を守る在籍型出向の活用が広がっています

～産業雇用安定助成金の活用状況
とりまとめ（厚生労働省）から

厚生労働省は2月28日、「産業雇用安定助成金」の活用状況を公表しました。

産業雇用安定助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するもので、1年間で1万人以上の活用がありました。

厚生労働省は、制度創設の令和3年2月5日から1年が経過した翌年2月4日までに、事業主から都道府県労働局に提出のあった「産業雇用安定助成金出向実施計画届」を取りまとめ、取組みの事例と併せて紹介しています。

◆企業規模別では、中小企業から中小企業への出向が最も多い

助成金の活用を企業規模別に見ると、出向元が中小企業の割合は約62%、出向先が中小企業の割合は約58%になっています。中小企業から中小企業への出向が最多の4,456人（43%）で、大企業から大企業への出向が2,271人（22%）、中小企業から大企業への出向が1,992人（19%）、大企業から中小企業への出向が1,606人（15%）となっています。

◆産業別では、出向元は運輸業・郵便業、出向先は製造業が最も多い

産業別にみると、出向元の最多は運輸業・郵便業（4,103人）で、出向先の最多は製造業（2,085人）となっています。出向成立の最多は、製造業から製造業（1,271人）で、異業種への出向割合は62.9%でした。出向元は上位6業種で全体の約93%、出向先は上位6業種で全体の約77%を占めています。

コロナによる経済活動への影響を反映して、出向元は観光や交通が多く、出向先は物流を支える産業や非対面系の業務が多かったようです。

◆出向を実施した企業（出向元・出向先）や労働者の9割以上が好評価

助成金活用企業や出向労働者に対して実施したアンケート調査（令和3年8月厚生労働省調べ）によると、出向元企業では「労働意欲の維持・向上（63%）」「能力開発効果（59%）」、出向先企業では「自社従業員の業務負担軽減（75%）」「即戦力の確保（52%）」、出向労働者では「能力開発・キャリアアップ（57%）」「雇用の維持（46%）」を挙げていて、企業、労働者双方から高い評価を得ています。

【厚生労働省「雇用を守る在籍型出向、活用広がる～産業雇用安定助成金の創設から1年、対象者が1万人を超えました～」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/00902822.pdf>



小学校休業等対応助成金の個人申請 手続が改善されました

◆第6波の影響で小学校休業等対応助成金が 期間延長に

新型コロナウイルスの第6波の影響で、多くの小学校や保育園で臨時休校・休園が発生し、働く保護者は子どもの世話をするため仕事を休まざるを得ない状況になりました。厚生労働省は、このような保護者に対して活用できる小学校休業等対応助成金の対象となる休暇期間を6月末まで延長し、個人の申請手続を改善することを公表しました。

小学校休業等対応助成金は、小学校等の臨時休校等により仕事を休まざるを得ない保護者に対して、有給休暇を取得させた事業主に賃金が全額（緊急事態宣言まん延防止等重点措置の実施区域の場合、日額最大15,000円）支給されます。

◆個人申請の場合の手続きの改善

しかし、小学校休業等対応助成金は、昨年の感染拡大時には従業員が事業主に自分で助成金のことを言い出しにくかったり、労働局に直接申請をしても後日労働局から勤め先に確認し同意が得られなければ支給されなかったりしたため、活用が進みませんでした。

このような状況から、本助成金の個人申請の手続きが改善され、労働局の「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」で労働者からの相談内容に応じて、事業主に助成金活用の働きかけを行い、事業主が休業させたことの確認が得られていない場合でも、まずは申請を受け付けることになりました。

また、労働局は事業主に対して、事業主が小学校休業等対応助成金の活用に応じない場合の労働者個人による休業支援金・給付金の仕組みによる申請について、理解と協力を求めるリーフレットを公表しています。詳しくは下記のリーフレットをご確認ください。

【厚生労働省・都道府県労働局リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/0909497.pdf>

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11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]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

5月2日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出 <休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付 <第1期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

- ・ 土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)

