

中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2022年
6月号
Vol.9



(送り元)



あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter

Contents

- P.1 ・法制度改正情報
- P.2 ・労務管理のキホン
雇用保険制度を活用する (3) 介護休業給付
- P.3 ・アフターコロナにおける国の総合的な資金繰り支援策
・知的財産権シリーズ (2)
従業員アイデア (発明) って、勝手に使っていいの?
- P.4 ・いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記 (9)
・オススメ図書紹介

法制度改正情報

令和4年度の労務関連の制度変更には対応できていますか。
以前お届けしたものと重複しますが、いま一度、内容を確認しておきましょう。

職場におけるパワーハラスメント防止措置義務の中小企業への義務化

今年の4月から、個人事業主も含む全ての事業主に対し、パワーハラスメント防止措置義務が適用されています。具体的には・・・

①パワハラを行ってはいけないこと、処分の対象となること等を社内で明確に周知・啓発すること、②相談体制を整備すること、③パワハラが起こった場合の迅速・適正対応等が求められています。

「ウチはパワハラなんてないから・・・」とお考えの事業主さんは、要注意です。パワハラがあるかないかに関わらず、防止する対応を法律上普段から求められています。

対応できていない方は、お近くの専門家や労働局などにご相談下さい。また、「当社は就業規則等に規定されているから大丈夫」とお考えの方も、形骸化せず、きちんと周知・運用できているか点検してみましょう。



キャリアアップ助成金の改正

令和4年度の厚労省管轄の助成金は、残念ながら縮小傾向と言わざるを得ません。例えば、男性労働者の育児休業取得を推奨する「両立支援等助成金(出生時両立支援コース)」は、助成額が57万円から20万円と減額されました。また、定年延長等を勧奨し、高齢労働者の雇用継続を推進する「65歳超雇用推進助成金」も助成額が大幅減額され、要件も厳格化されました。

このように縮小・厳格化傾向の厚労省管轄の助成金制度ですが、中でも多くの中小企業に影響があり得るのが、「キャリアアップ助成金」の改正です。一例を挙げると、「正社員化コース」では、令和4年10月以降、正社員の要件が明確化されています。

すなわち、**正社員とは、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者」と要件が明記されました。**例えば、「賞与の支給は会社業績による」では、不明瞭なので支対象外となってしまいます。あるいは、案外「昇給」を規定化していないこともあり得ます。活用をご検討されている方は、ぜひご注意ください。

雇用保険の保険料率の改正

年度前半(4月～9月)と年度後半(10月～令和5年3月)の2段階で雇用保険料率が引き上げられます。詳細は、下表をご覧ください。

「え?給与計算を間違えているかも!」と心配する必要はありません。従業員の給与から控除すべき従業員負担分の雇用保険料の保険料率が変わるの、今年の10月からです。これまで実務上、対応することはありませんでした。

ただし、毎年7月10日までに申告する労働保険料の年度更新の手続きにおいては、概算保険料(今年度分の前払いの保険料のこと)を年度の前半分と後半分で異なる保険料率で計算する必要があること、それぞれ昨年度の確定保険料の保険料率とも異なる点は注意しましょう。また、10月分の給与計算以降は、従業員負担分の雇用保険料の保険料率を変更して下さい。



事業の種類	適用時期	労働者負担	事業主負担
一般の事業	令和3年度	0.3%	0.6%
	令和4年度 前半	0.3%	0.65%
	令和4年度 後半	0.5%	0.85%
農林水産・清酒製造の事業	令和3年度	0.4%	0.7%
	令和4年度 前半	0.4%	0.75%
	令和4年度 後半	0.6%	0.95%
建設の事業	令和3年度	0.4%	0.8%
	令和4年度 前半	0.4%	0.85%
	令和4年度 後半	0.6%	1.05%

ほかにも、農業者の方たちにとって身近な助成制度「農の雇用事業」が「雇用就農資金」にリニューアルされたことも重要です!



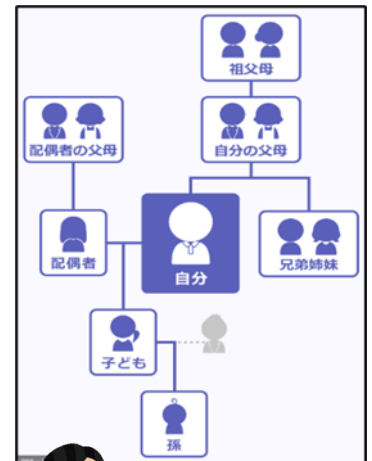
(荒井)

雇用保険の雇用継続給付のうち介護休業給付を説明します。

1. 介護休業給付の内容

雇用保険加入要件	介護休業を開始した日より前の2年間に、雇用保険に加入している時期が12ヶ月以上あること。
休業の要件	2週間以上の常時介護が必要な状態の対象家族(右図)を介護するための休業であること。(休業期間は2週間未満でも可)
休業期間上限	93日間(3回まで分割取得可能)
給付金額	休業開始時賃金日額の67%の支給日数分
申請手続き	休業終了して復帰後2ヶ月後の月末まで。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・1人の介護対象者に対し対象家族の範囲であれば複数人で給付申請も可能 ・介護対象者が変われば新たに93日利用できる。

【対象家族の範囲】



2. 介護休業給付の利用は「育児」の1/100以下

介護休業給付受給者は2.2万人(令和2年)で、これは育児休業給付239万人の100分の1にも及びません。全国で介護をしている雇用者300万人のうち介護休業などの制度利用は1割未満と言われています。(総務省平成29年就業構造基本調査)

なぜ介護休業を利用しないかを調べた結果「介護休業制度がないため」に次いで「自分の仕事を代わってくれる人がいないため」「制度を利用しにくい雰囲気があるため」が挙げられています。(厚労省平成24年調査)

育児では、法定の産前・産後休業に引き続いて育児休業に入り、職場復帰後短時間勤務、看護休暇取得と一連の流れが定着してきていますが、介護では介護の深刻化を個人で抱え込んで、支援制度を十分活用しないまま「介護離職」につながっていることが多くあります。

3. 介護離職は個人・会社双方に大きな損失

介護離職は、本人に、収入の途絶、介護への肉体的な負担、精神面でのストレスといった大きな問題を抱え込ませます。会社には、経験ある働き手を失う損失を与えます。このような損失を回避するためには、「介護離職をさせない」という職場でのコンセンサスを作り、支援制度を活用しながら仕事と介護の両立をすすめるようなサポートが重要です。

「仕事と介護両立のポイント」(厚生労働省)には「介護をしながら働き続けるための6つのポイント」が以下の通りまとめられています。(詳細は、右下のQRコードのリンク先からご覧下さい。)

- 1 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
- 2 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- 3 介護保険の申請は早目に行い、要介護認定前から調整を開始する
- 4 ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- 5 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
- 6 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する



両立支援制度の整備と啓蒙だけでなく、ケアマネジャー等専門家の力を借りるなど、介護への具体的な取り組み方をサポートすることが欠かせないことと言えます。(荒木)

平成29年度 仕事と介護の両立支援事業

仕事と介護 両立のポイント

概要版 あなたが介護離職しないために

本冊子では、仕事と介護の両立のポイントや介護保険制度、育児・介護休業法における両立支援制度について解説しています。

- 仕事と介護の両立に取り組む際、仕事と介護の両立をサポートします。この冊子で必要な知識、ポイントからご覧ください。
- 働きながら家族を介護する方や家族が介護に必要となるポイントをサポートします。就業の「目次～就業の両立ポイント」をご覧ください。
- 就業先への仕事と介護の両立に関する情報として、本冊子を配布いたします。ぜひご覧ください。詳しくは就業の「目次～就業の両立ポイント」をご覧ください。



厚生労働省のパンフレット「仕事と介護 両立のポイント」をご覧ください。

介護離職防止を支援する助成金「両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)」もあります! ご活用下さい。

アフターコロナにおける国の総合的な資金繰り支援策

国は、資金繰り支援の継続や債務に苦しむ中小企業の収益力改善・事業再生・再チャレンジを促す総合的な支援策を展開するため、「中小企業活性化パッケージ」を策定、展開していくことを公表しました。

<出典> 活性化パッケージ <https://bit.ly/3CCkKpp> (リンク先：経済産業省ホームページ)

コロナ関連の実質無利子融資は、約 240 万件、42 兆円ともいわれ、東京商工リサーチによると、32.6%の企業が「過剰債務」状態にあるとのことです。そこで、政府は、今後もコロナ関連の融資などによる支援を継続すると同時に、事業者に対して収益改善や事業再生、再チャレンジなどの支援を展開する方針を明確に示しました。

1. コロナ資金繰り支援の継続

資金繰り支援の徹底を官民金融機関に要請するとともに、融資期間の延長をした上で（20 年）、実質無利子・無担保融資、危機対応融資を令和 4 年 6 月末まで継続して、コロナ資金繰り支援を積極的に継続。

2. 中小企業の収益力改善・事業再生・再チャレンジの総合的支援

<詳細> <https://bit.ly/3Cswzi1> (リンク先：金融庁ホームページ)

- ①「収益力改善」 認定支援機関による経営改善計画策定支援、国による収益力改善支援の推進。
- ②「事業再生」 コロナの影響が大きい業種（宿泊、飲食等）への支援を強化、事業再構築補助金に「回復・再生応援枠」を新設、事業再生等の促進をするため事業再生に向けての私的整理を支援する制度を創設。
<参考>「中小企業の事業再生等に関するガイドライン」 <https://bit.ly/3MEoqM4> (リンク先：(一社)全国銀行協会ホームページ)
- ③「再チャレンジ」 廃業時における経営者の個人破産回避に向け金融機関の対応の公表、日本政策金融公庫の再チャレンジ支援融資など拡充。
<参考>「廃業時における「経営者保証に関するガイドライン」の基本的考え方」
<https://bit.ly/3CtbZ13> (リンク先：金融庁ホームページ)

以上が、まだまだ続く厳しい経済情勢に向けて発表された国の対策です。詳細はお近くの専門家にお問い合わせください。
(青柳)

知的財産権シリーズ (2)

従業員のアイデア（発明）って、勝手に使ってもいいの？ －本題の前に、そもそもアイデアってなあ～に？－

今回は、本題に入る前にその前提となるアイデア（発明）について考えてみたいと思います。

さて、アイデアですがデジタル大辞泉によれば「思いつき。新奇な工夫。着想。」とあります。いわゆる発明とか著作物だけではなく、社内ルール等も新奇なものは含まれるでしょう。つまり、アイデアとは人の知的創造の産物です

でも、抽象的でその輪郭がはっきりしないようでは法律でも対象にできません。

そこで、知的財産権関係法令（以下、知財法）では法律ごとに対象となるアイデアを定義しています。

まず、基本となる特許法を見てみましょう。

特許法第 2 条第 1 項で発明を次のように定義しています。

「この法律で「発明」とは、自然法則を利用した技術的思想の創作のうち高度のものをいう。」

この様に定義した上で、保護対象を「物の発明」「方法の発明」「物を生産する方法の発明」として特許権の効力を及ぶ範囲としています。

実用新案法や意匠法（デザイン）の保護）、種苗法に関しても同様の規定が設けられています。

例えば、スマホの機能や作物の生育方法等で新しいものは特許の対象になります。



一方、金融保険や課税等の人為的な取り決めや計算方法等は、自然法則の利用とはいえないので保護の対象になりません。また、技術的思想の創作なので、発見そのもの(例えば、万有引力の法則や新しい惑星の発見等)も保護の対象になりません。

ただ、同じ知財法でも商標法は、目的が異なるため単純なアイデア保護ではありません。商標法についてはまた別の機会に解説します。

また、著作権はこれら産業立法と法律の目的や趣旨が大きく異なるため規定も曖昧な面があります。

そこで、このシリーズでは特許法を中心に考察し必要に応じて著作権法にも触れていきたいと思います。

なお、従業員のアイデアについては実用新案法や意匠法等は基本的には特許法と考え方は同じなので特許法を理解すれば、とりあえず十分ではないかと思います。

ここまで見てきたように「勝手に使ってもいいの？」と問われれば、知財法の対象ではない「人為的な取り決め等」は勝手に使ってもよいこととなります。

ただ、労務管理の観点からは会社の利益になるアイデアを提供した人には何らかの報奨があるとよいと思います。勝手に使って褒美なしではやる気が起きないかもしれません。

それでは、知財法の対象となる発明等だったらどうなるかを次回以降に説明します。

次回以降をお楽しみに！

(諏訪)

いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記 (9) ドイツ ベルリン編



このコーナーでは、いのしし社労士@中村が 2019 年 10 月に訪問したヨーロッパ各国の旅行記を連載しています。今回は、ドイツのベルリンの夜から始まります。

ベルリン初日の夜は、久しぶりの日本食ということで、「Cocolo Ramen X-Berg」というお店に行きました。このお店はまさに福岡で食べられるような豚骨ラーメンや餃子、味噌ラーメンなんかもあって、ヨーロッパの人が日本食、しかもラーメンをどのように解釈しているか、それを探るのが目的です(笑)

座席は店内とテラスがあるのですが、人気店なのか、どちらも満席で少し待たされました。10月ですから少し寒かったのですが、雰囲気もいいテラス席に案内してもらって、味噌ラーメンと餃子とビールを注文。



まずは餃子が来たのですが、「むむ、普通に日本の餃子だ！」ということで、日本のどこでも食べられる、ニンニクが効いたあの餃子の味。そしてお待ちかねのラーメンがきたので、まずはスープを一口。「むむ、これは「さつまラーメン」の味！」。

福岡では大昔からチェーン展開しているお店の味ととても良く似ていました。

そして麺を嚼ると少し柔らかめのストレート細麺で、麺にスープが程よく絡み、普通に美味しい。煮卵も、味噌ラーメンぽくコーンも入っていました。さすがに日本で食べる本場に美味しい店と比べると、そこまではないけれども、日本のラーメンがよく再現できていました。これがドイツ人が作るラーメンか？と思ったところ、後でネットで調べると、全部日本人が作ったものだったので、そりゃそうだろ、と思わせる完成度ではありました。ベルリンに行ったらおすすめですよ！つづく。(中村)



おすすめ書籍紹介

「一分で一生の信頼を勝ち取る法」 矢野 香 著



「初めまして」で誰もがする自己紹介、大勢の前ですることも有ります。

「話が長くて何を言っているのかわからない自己紹介が多い。」

「自分に置き換えると緊張して伝えたいことが話せない。」

こんなこと思った経験ありませんか？

そんな時に役立つのが NHK 式+心理学に基づいて書かれたこの 1 冊。

結論は「最初の 15 秒」で言う、「1 分 300 字」でゆっくり話す、

「4 つの抑揚」で強調するなどの 7 つのルールを説明した大変実践的な本です。(青柳)

「NHK キャスターとして 17 年、ニュース報道番組で活躍した著者が、

「NHK 式 7 つのルール」と「+α の心理学テクニック」を駆使した「信頼を勝ち取るスキル」を初公開！」(Amazon ホームページより引用)



発行元：パーソナル・アライアンス

諏訪 学
彩英社労士総合事務所
埼玉県鴻巣市大間 1-6-7
TEL 080-3511-1986
E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫
あらき社労士事務所
千葉県印西市中央北 1-3-3 CNCビル 2F
TEL 0476-47-5751
E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 英明
あおやぎ労務法務事務所
山梨県甲府市砂田町 3-8
TEL 055-225-0322
E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子
あらい社労士事務所
岐阜県岐阜市六条東 2-5-1 Picasso501
TEL 058-374-1873
E-Mail arai-office@road.ocn.ne.jp

中村 雅和
いのしし社会保険労務士事務所
福岡市博多区博多駅前 2-17-14
ライオンズマンション博多駅前 803
TEL 092-409-2531
E-Mail info@inoshishisyaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。