

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
初秋号
Vo. 10



(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 1.最低賃金が改定されます！ 2.育児・介護休業法の改正
P.2 中小企業のハラスメント対策 補助金 Topics 小規模事業者持続化補助金 – 5つの特別枠 –
P.3 重点解説 健康保険・厚生年金の拡大について
P.4 知的財産権シリーズ（第3回） 従業員のアイデア（発明）って、勝手に使ってもいいの？ おすすめ書籍紹介

法制度改正情報

1. 最低賃金が改定されます！

■ 地域別最低賃金額が改定されます。(10月～)

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和4年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）を取りまとめました。

近隣県の改定額及び発効予定年月日は以下のとおりです。

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、順次発効される予定です。

■ 最低賃金改定予定額 岐阜県 910円 (880円) 愛知県 986円 (955円) 三重県 933円 (902円)

いずれも発効予定日は、10月1日です。()内の数字は改定前の最低賃金額です。

実務上は、10月支給の給与計算において、社会保険の算定基礎届による改定社会保険料を適用すること（例年通り）、雇用保険料控除額に改定後の保険料率を適用頂くことにも、ぜひご留意下さい。

2. 育児・介護休業法の改正（令和4年10月1日施行分）

本年4月に続き施行される改正育児・介護休業法の改正ポイントは、以下の2点です。「概要」は下表の通りです。詳細な内容や下表中の「※1」～「※3」については、お近くのメンバーにお尋ね頂くか、リーフレットをご参照下さい。

- ① 産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されました。
- ② 育児休業の分割取得が可能になりました。

| | NEW! 産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能 | 育児休業制度 (R4.10.1～) | 育児休業制度 (現行) |
|----------|---|-----------------------------|------------------------|
| 対象期間 | 子の出生後8週間以内に | 原則子が1歳 | 原則子が1歳 |
| 取得可能日数 | 4週間まで取得可能 | (最長2歳)まで | (最長2歳)まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで※1 | 原則1か月前まで | 原則1か月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) | 分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出) | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲※2で休業中に就業 することが可能 | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の延長 | | 育休開始日を柔軟化 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の再取得 | | 特別な事情がある場合に限り再取得可能※3 | 再取得不可 |



★4月からは、本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認も義務化されています。

★研修の実施や相談窓口設置等の雇用環境整備も講じましょう。

(荒井)

(1) はじめに

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、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。パワハラをはじめハラスメント防止についてはいろいろな情報がありますが、大企業向けモデルが大部分で中小企業は工夫が必要です。

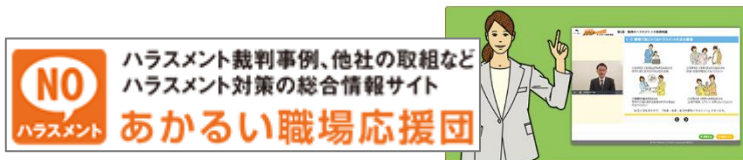
(2) 中小企業特有の問題と対処法

ハラスメント対策を考えると、中小企業に共通的な以下の問題があります。

- ①問題発生時、双方の関係がこじれ中立的立場で事実関係調査や対策が取りにくい。
- ②ハラスメントへの対応失敗が職場の勤労意識をそぐだけでなく、悪い評判として SNS など社外に流出した場合取引関係、人材確保などの影響が深刻。
- ③大企業と違って「異動」での当事者隔離が行いにくい。
- ④事業主や身内が案件当事者になっている場合がある。

このための対処法の基本として

- 「あの人はうまくいかない」「あんな言い方はよくない」といった「ハラスメント」の訴えになる前に問題に対処する。お互いの小さな変化に気づき声を掛け合える風土づくりが重要。
- 労務担当だけでなくトップ以下全社で取り組む。(中小企業の強み)。
- 社外の相談窓口を組み込む工夫をする。



(3) 解決のゴールは

ゴールは「ハラスメント」の認定・処分の実施、または不認定判断ではなく、職場が本来の姿「十分に仕事ができる環境」を取り戻すことです。

このために、当事者間の「和解」、場合によっては当事者の「退職勧奨」までを視野に入れておくことになります。この過程が新たな「パワハラ」としての訴えを受けないよう、正しい手順を踏む必要があります。

(4) ハラスメント防止研修アジェンダ事例

社員 20名 全社員対象 1時間 30分

- ① 新たに作成した「ハラスメント防止規程」の説明
- ② ハラスメントとなる事例について説明
「あかるい職場応援団」(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>) 参考
- ③ パワハラ事例の動画視聴 同上サイトの「動画で学ぶハラスメント」コンテンツ利用
- ④ 相談窓口の設置 社内窓口と社外窓口
- ⑤ 中小企業特有の問題と対処法
- ⑥ 質疑応答



(5) 「ハラハラ」モンスター社員への備え

パワハラに対する社内制度・教育等を進めることで、上司が部下に対して強く言えないことを逆手に取り、上司に対して暴言を浴びせる等するモンスター社員が出てくる可能性があります。(「ハラハラ」とも言われます)

上司の指示・指摘が適切なものであっても「それってパワハラではないですか？」と圧力をかける、集団で無視をするなどです。当事者上司が抱え込んでしまい、心身に不調をきたすなど深刻な問題になる場合があります。

就業規則の服務規律、懲戒の記述が現実の問題に対応できるかを点検し必要な改定を行うこと。案件が発生した際は、対応を該当部署だけに押し付けず、専門家と相談しながら会社として取り組む必要があります。(荒木)

補助金 Topics

小規模事業者持続化補助金-5つの特別枠-

「小規模事業者持続化補助金」とは、小規模事業者等が課題解決に向けて販路開拓、生産性向上の事業に取り組む経営計画を作成、その事業に必要な機械装置、WEBサイト構築、チラシや看板の広報費等で使った経費の一部を補助するもので、比較的取り組みやすい代表的な経済産業省の補助金です。*補助率 2/3 (賃金引上げ枠の赤字事業者は補助率 3/4)

現在公募されている本補助金では、基本となる通常枠(補助上限額 50万円)のほか、今後複数年にわたり直面する制度変更に伴う事業環境の変化への対応のため以下の5つの特別枠を設けています。

- ① 賃上げに取り組む賃金引上げ枠
- ② 後継ぎ候補者が実施する後継者支援枠
- ③ 創業枠
- ④ インボイス発行事業者に転換するインボイス枠
- ⑤ 業容拡大に向けての卒業枠

補助上限額は、インボイス枠が100万円、そのほかは200万円へと大きく引き上げられています。また、公募は、9月20日に締め切られる第9回以降も12月締切の第10回、2023年2月締切の第11回までが決まっています。毎年10月に引き上げられる最低賃金、来年10月に導入されるインボイス制度、事業承継等への今後の対応を検討している事業者の方は有効にご活用をいただきたいと思います。

なお、注意点として、申請時点で開業していない創業予定者、一般社団法人や公益社団法人、医師・歯科医師・助産師、医療法人、学校法人、宗教法人などは対象外であること、ウェブサイトやECサイトの上限額が変更になったこと、お近くの商工会か商工会議所の確認が必要であったといったことがあります。

その他小規模事業の定義、対象経費等の詳細は事務局のホームページをご覧ください。

<https://r3.jizokukahojokin.info/index.html>

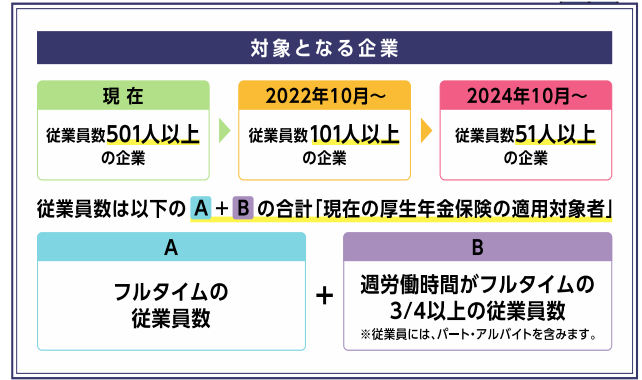
(青柳)

本年10月1日からパート・アルバイトの社会保険の適用が拡大されます。これは働く人のセーフティネットを広げ、社会保険の適用いかんで、自分の働き方の幅を狭めることのないようにすることが目的とされています。

気になるのが、どのような会社・労働者が適用の対象になるか、ということです。

1. 対象となる事業所

表1の通りです。厚生年金被保険者の数が100人超となった場合、対象となります。被保険者の数が月々で変動し、100人を超えたり下回ったりする会社もあると思いますが、厚生労働省では12ヶ月のうち、6ヶ月以上で100人を超えることが見込まれる場合、「特定適用事業所」となります。



(表2)

2. 短時間労働者の適用

社会保険加入になる短時間労働者の要件は表2の通りです。雇用保険の被保険者資格とほぼ同じ内容となっていますが、違いは雇用期間の見込みが、雇用保険は31日以上となっているほか、月額賃金の下限は雇用保険にはありません。

| | | |
|-------|--------------------------|------------------|
| check | <input type="checkbox"/> | 週の所定労働時間が20時間以上 |
| check | <input type="checkbox"/> | 月額賃金が8.8万円以上 |
| check | <input type="checkbox"/> | 2ヶ月を超える雇用の見込みがある |
| check | <input type="checkbox"/> | 学生ではない |

3. 令和4年10月前までの対応

- ① 令和4年8月までの11ヶ月で6ヶ月以上被保険者が100人超となっている場合
ア 特定適用事業所該当通知書（該当通知）が送られてくるので、手続き不要で特定適用事業所となります。
- ② 同年7月までの10ヶ月で6ヶ月以上被保険者が100人超となっている場合
ア 「特定適用事業所該当事前のお知らせ（事前お知らせ）」が送られ、その後該当通知が送られてきますので、手続き不要で特定適用事業所となります（④も参照）。
- ③ 同年7月までの10ヶ月で5ヶ月被保険者が100人超となっている場合
ア 同年9月までを含めると6ヶ月以上となる可能性がある事業所に対して「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ（可能性お知らせ）」が送られます。
イ 同年9月に同様の確認が行われ、同年8月を含めて5ヶ月以上となった場合は、また可能性お知らせが送られます。特定適用事業所の判断は10月以降に送られます。
- ④ なお、事前お知らせや該当通知が送られてきたものの、10月前に被保険者総数が100人を超えなくなった場合は、不該当届を提出して、該当したことを取り消すことができます。

4. 令和4年10月以降の対応

- ① 前述の通り、直近11ヶ月で5ヶ月100人を超え、かつ翌月を含めると6ヶ月になる場合は、可能性お知らせが送られます。
- ② その翌月を含めて6ヶ月になった場合は、届け出を出すか、出さなくても年金機構から該当通知が送られてきます。
- ③ 年金機構で該当が確認されなくても、事業主が該当すると判断した場合は、該当届を提出する必要があります。ただし、実際には100人を超えなかった場合、届け出を取り消すことができませんので、不該当届（要件は下記参照）を提出することが必要です。

5. 特定適用事業所が常時100人超を満たさなくなった場合

引き続き特定適用事業所として取り扱われます。

ただし、要件として被保険者の4分の3以上の同意が得られれば、特定適用事業所の不該当届を提出し、短時間労働者を被保険者から外すことが可能です。

不該当日及び被保険者資格喪失日は受理日の翌日となります。



会社の対応としては、まず特定適用事業所に該当するかどうかを確認することにあります。人数的に微妙な場合は、とりあえずは適用があるものとして対応しましょう。その場合一番大切なことは、今まで社保適用でなかった労働者に社保が適用される可能性があることを事前に説明しましょう。その上で、そのままの労働条件で社保適用を受け入れるか、労働時間を短縮して、社保適用を免れるかを事前に取り決めておきましょう。

(中村)

知的財産権シリーズ 従業員のアイデア（発明）って、勝手に使ってもいいの？（第3回）

前回は知財法の対象になるアイデア（発明）についてみてきました。

みなさんも、特許を受けるには、特許庁に何らかのアクションを起こさなければいけないということはなんとなく理解されていると思います。

我が国の特許制度では、先願主義と書面主義が採用されていて、“特許を受ける権利”を有する者が特許出願を行い特許権者になるという制度になっています。

この“特許を受ける権利”は発明と同時に発明者が原始的に取得します。共同して発明した場合は、発明者全員の共有になり、持ち分については話し合い等で決めます。この発明者は、特許法では常に自然人であって法人は認められていません。

この特許を受ける権利を有しない者がした出願は冒認出願といい、特許を受けることができません。例えば、自分は発明に関係していないのにたまたま内容を知って、勝手に自分の発明だと偽って特許出願した場合が該当します。知財の世界ではアイデアの盗用は窃盗に匹敵する卑しい行為とされています。

しかし、この冒認出願、明らかな盗用ならわかるのですが、出願人が冒認出願であることを認識していない場合もあります。

それは、その発明の“特許を受ける権利”を誰が持っているか、ということへの理解不足や取り決めがされていないことから起きてきます。

「従業員のアイデア（発明）って、勝手に使ってもいいの？」の核心的な部分といってもよいかと思います。

先に述べた通り、特許法の原則では会社の資金や設備を使って発明をしても、特許を受ける権利を原始的に取得するのは、発明者である従業員です。法人である会社ではありません。

ここまで読むと、資金や設備を提供して肝心の特許は従業員に持っていかれる。それっておかしくない？そう思われる方も多いと思います。

そこで、特許法では33条1項に「特許を受ける権利は、移転することができる。」と規定しています。発明者である従業員から、特許を受ける権利を会社側に譲渡してもらい、初めて会社として特許出願ができます。もちろん、従業員が応じてくれずに勝手に出願すると冒認出願となって出願は拒絶されます。

これを読むと、やっぱり納得いきませんよね。給料もらって、会社命令で会社の資金と設備を使って発明し、特許を受ける権利は渡さないよ、なんて、そんなこと許されるのかって思いますよね。

おそらく、原則通りではどこの会社も発明なんてバカバカしくてやらなくなるでしょう。これでは法が究極の目的とする「産業の発達」が図れません。

そこで、特許法ではこのような不合理な関係を是正すべく職務発明制度（法35条）を設けて会社側に不利にならないようにしています。

この職務発明制度については、次回、解説します。

（諏訪）

おすすめ書籍紹介



「仕事日記をつけよう」海保 博之 著（WAVE出版）

認知心理学の専門家である著者が、平易な文章で「仕事日記」について解説しています。

漫然と仕事をしている、ミスが多い、忙しさに振り回されている、感情の浮き沈みが大きい、そんな社員さんはいませんか？あるいはあなたご自身はいかがでしょう？そんな傾向のある方のパフォーマンス向上に役立つ書籍です。

「仕事を始める前に書く」、「感情」や「自分の状態」を書く、こまめに読み返す、

絶対に人に見せない、そんなルールを守りながら気軽に続けることで、

あなたの中のゴビト（＝メタ認知力）が成長し、自分を客観視し、自己コントロール力を向上させてくれるとのこと。

「仕事を始める前に書く」がポイントです。前日の振り返りとダンドリを一緒にできてしまうメリットがあります。よろしければお試しください！

（荒井）

発行元：ペルソナル・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。