

自然災害時の従業員の安全確保



豪雨災害時の警戒レベルを確認

夏は台風のシーズンです。企業には、従業員の安全配慮義務が求められます。災害情報を早期に確認しておき、必要であれば早いうちから「**出社せず自宅待機するように命じる**」「**仕事を切り上げて帰宅するように命じる**」といった行動により、従業員の安全確保を優先しましょう。防災のガイドラインでは、警戒レベル3の時点で何らかの行動ができるようにしておくことが求められており、事前に会社としての対応を明確化しておくことが必要です。

レベル	とるべき行動	情報・警報
5	緊急安全確保（命の危険、直ちに安全確保） 既に安全な避難ができず、命が危険な状態。より安全な場所へ直ちに移動	大雨特別警報・氾濫発生情報
4	避難指示（危険な場所から全員避難） 重大災害の発生に匹敵する状況。この段階までに避難を完了しておく	土砂災害警戒情報・氾濫危険情報・高潮特別警報など
3	高齢者等避難（危険な場所から高齢者等は避難） 高齢者等以外の人も普段の行動を見合わせ、避難の準備をしておく	大雨警報・洪水警報・氾濫警戒情報など
2	大雨・洪水・高波注意（自らの避難行動を確認） ハザードマップ等で災害リスクを確認し、避難情報の把握手段を確認	大雨/洪水/高潮注意報・氾濫注意情報など
1	早期注意情報（災害への心構えを高めておく）	早期注意情報

絶対に、警戒レベル5【緊急安全確保】の発令を待ってはいけません

自然災害における安全配慮義務



企業が安全配慮義務を果たしたかどうかの判断は、

- 予見可能性：従業員の心身の健康を害することを予測できた可能性
- 結果回避可能性：企業として回避するための措置を講じていたかどうか

がポイントとなります。安全配慮義務に違反した場合に労働契約法上の罰則はありませんが、被害者から民法上の損害賠償を請求される場合があり、事件によっては報道等により社会的な責任を問われる場合もあります。

七十七銀行事件

七十七銀行女川支店では2011年3月11日の東日本大震災の発生直後、支店長の指示で従業員が支店屋上に避難したが、20mを超える津波によって、12人が死亡・行方不明になった事件で事業主側の安全配慮義務違反が問われた。

判決：「20m近い高さの津波の予見は困難だった」として遺族の請求を棄却

当時の女川では5.9mを超える津波のデータがなかったことを背景として、安全配慮義務違反には至りませんでした。一方で、高台に避難することで回避できていたのではないか？という被害者遺族の訴えもありました。

現在はほとんどの自治体において災害時のハザードマップが公表されているため、事業所が危険な地域に位置しているかどうかを知ることができます。自然災害が起こった場合の予見ができる環境が整っているため、企業が結果回避を怠ったかどうかは明確にわかります。

事業所付近のハザードマップや緊急の避難場所は社内に掲示するなど、いざというときに焦って行動することがないように従業員へも周知しておきましょう。



おしながき

- ▶ 自然災害時の従業員の安全確保 … P 1
- ▶ 10月に迫る、社会保険の適用拡大 … P 2
- ▶ 新入社員意識調査2022 … P 3
- ▶ セミナーのご案内
▶ スタッフ紹介 … P 4

7月・8月の労務・税務

- 7月11日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
 - 社会保険料の算定基礎届
 - 労働保険の年度更新申告納付
- 7月15日
 - 高年齢者・障害者の雇用状況報告書の提出
- 8月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出
- 8月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 8月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 個人事業税の納付

10月に迫る、社会保険の適用拡大



社会保険の適用拡大とは

短時間労働者の社会保険（厚生年金保険、健康保険）の加入について

原則

1週間又は1か月の所定労働時間が通常の労働者の4分の3以上の労働者

例外

- 70歳未満の社会保険の被保険者数が**500人を超える**企業で従事する労働者のうち、
- 1週間の所定労働時間が**20時間以上**であること
 - 継続して1年を超えて使用されることが見込まれること
 - 報酬額が月88,000円以上であること
 - 学生でないこと

法人単位で月ごとに被保険者数をカウントし、直近12か月のうち6か月で**100人を超える**と対象（その後、100人以下となっても対象のまま。100人以下となった場合は被保険者3/4以上の同意で対象外とできる。）

適用拡大（2022年10月～）

例外

- 70歳未満の社会保険の被保険者数が**100人を超える**企業で従事する労働者のうち、
- 1週間の所定労働時間が**20時間以上**であること
 - 継続して**2か月を超えて**使用されることが見込まれること
 - 報酬額が月88,000円以上であること
 - 学生でないこと

週20時間以上30時間未満で雇用保険にのみ加入しているパート・アルバイトが主な対象

2024年10月には、被保険者数が50人を超える企業が対象に！！



よくあるご質問

自社が10月からの適用拡大の対象かどうか、いつ分かりますか？

令和3年10月から令和4年7月までの各月のうち、6か月以上の期間で被保険者が100人を超えることが見込まれる企業に対しては、**8月に「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付**され、10月には「特定適用事業所該当通知書」が送付されます。（特定適用事業所該当の届け出は不要）

要件の所定労働時間や報酬額は契約に基づいて判断しますか？それとも、実態で判断しますか？

原則として、**契約に基づいて加入要件に該当するかを判断**することになりますが、実態との乖離が認められる場合には今のうちに契約の見直しを行いましょう。なお、所定労働時間が週20時間未満の労働者が、**連続する2か月において週20時間を超え、その状況が今後も続くことが見込まれる場合、その他の要件に該当すれば3か月目より社会保険への加入が必要**となります。

要件の報酬額に時間外手当は含まれますか？また、年収が106万円以上になったら加入対象ですか？

要件の報酬額88,000円は、最低賃金の確認の際に含まれる賃金と同様の為、**時間外手当や通勤手当は含まれません**。ただし、**実際の保険料額を算定する際は時間外手当や通勤手当を含めて算出**します。
年収106万円は、88,000円×12ヶ月を計算したときの目安であり、**あくまで月額88,000円以上**あるかどうか判断のポイントとなります。

10月の適用拡大までの準備期間も気づけば2～3か月しかありません。早急に加入が必要となる対象者をピックアップして制度説明を行い、必要であれば各種労働条件などの見直しを行うことが必要です。対応が遅くなると短時間労働者の離職に繋がる可能性もあるため注意しましょう。

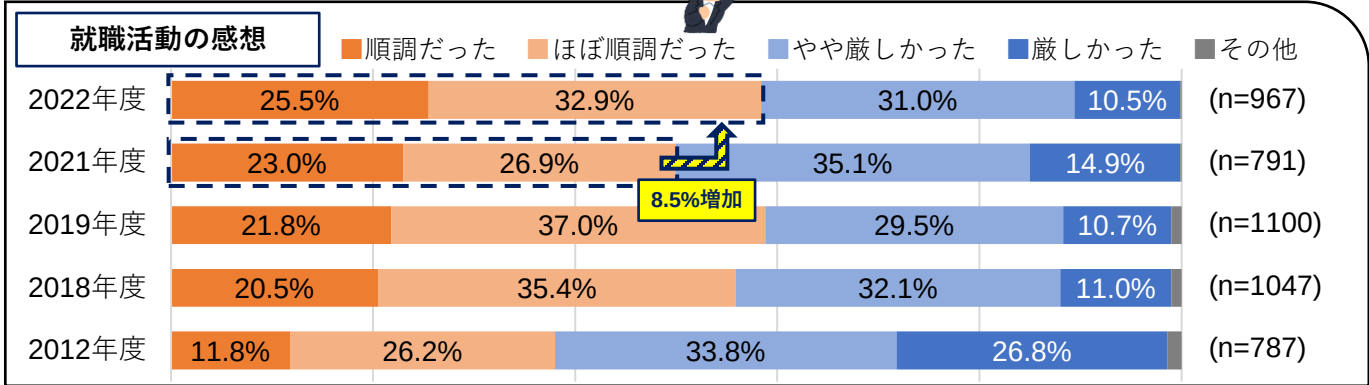
新入社員意識調査2022

東京商工会議所が公表した2022年度の新入社員を対象とした新入社員意識調査では、新型コロナウイルスの感染が拡大しているなかでの就活の厳しさや将来への不安が昨年より緩和された結果となりました。

「就職活動が順調だった」割合は増加

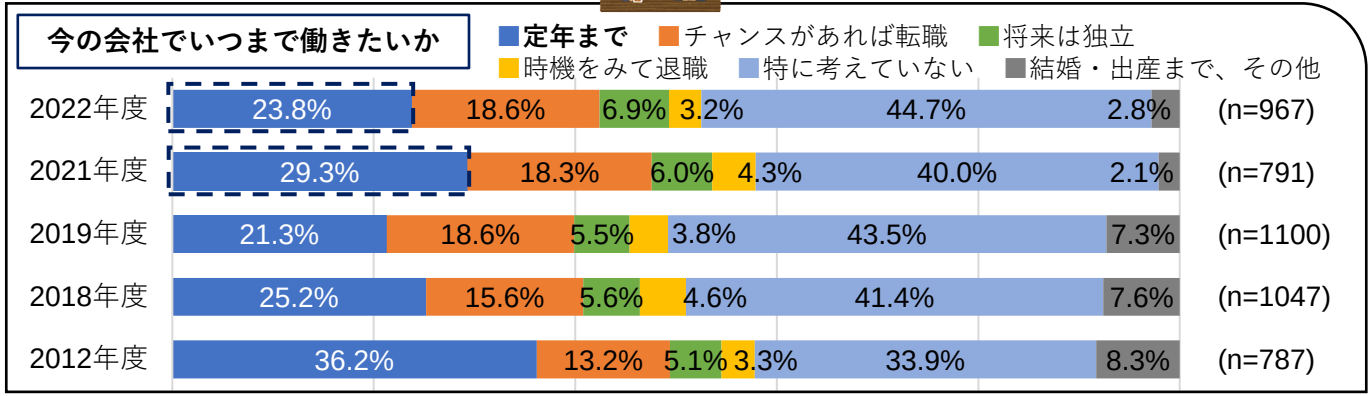


※2020年度は調査実施せず



2020年度はコロナ禍で調査が行われなかったため1年ぶりに実施された2021年度の調査では、2019年度までと比較して「順調だった」「ほぼ順調だった」と回答した人数は減少となりました。2021年度はコロナ禍による影響が反映されていますが、2012年度の東日本大震災直後ほどの厳しい数値ではありませんでした。2022年度は、2019年度と比較すると増加に転じ、コロナ禍以前の状況に戻っていることが伺えます。

「定年まで働きたい」割合は減少



2019年度までは減少傾向にあった「定年まで」は2021年度に増加に転じ、いつまで続くか分からないコロナ禍への不安から安定的に働きたい人が増えていましたが、コロナ禍以前の状況に戻りつつあることもあり、2022年度は再び減少に転じました。例年同様に、4割の人はまだ「特に考えていない」状態にあるため、企業としてはこの層の社員を働き続けさせることができるかが、今後ますます人材確保が難しくなると予想されるなかで重要といえます。

オンライン化による就職活動の変化



- 回答者のうち8割はオンラインでの採用活動を経験
 - コロナ禍以前は40%近くが就職活動の苦勞と回答した「予想以上に費用がかかった」は、5.2%に減少
 - 「会社について知りたい情報を取得しやすかった6.1%」「企業の担当者へ質問がしやすかった4.6%」
- オンラインによる就職活動は情報入手面の課題が浮き彫りに

新型コロナウイルスによって採用・就職活動のあり方に大きな変化がもたらされ、企業・就活生ともにオンライン形式への対応が当たり前になり、オンライン形式のメリット・デメリットが浮き彫りになってきたと言えます。応募者が知りたい企業情報を提供でき、質問しやすい環境を整えるなどの企業側の努力によって、応募者により良いイメージを与えることができるかもしれません。



Webセミナーのご案内（参加をご希望の場合は、担当者にお問い合わせください）

【7月12日：10時～】 社会保険労務士法人サトー × 株式会社カオナビ
働き方改革、労務面からみるタレントマネジメントの必要性

「人材が常に不足している」「従業員のモチベーションが低下しているのではないか」「人事・労務管理ができていない」といった悩みを抱えた企業様へおすすめの、株式会社カオナビ様との共催セミナーです。

市場環境・事例からみる今後の人事・労務管理の姿
社会保険労務士法人サトー 指導員チーム
藤田 直紀

企業にとっての「人」にかかわる事情は、働き方改革などの社会情勢により複雑化しており、企業の人事・労務管理に求められることも変化しています。

例えば、育児介護休業制度・社会保険制度といった一人一人に適用される制度の複雑化であったり、採用難や離職率の増加による組織力の低下など、労務のシステム化や人事データの一元管理・有効活用が必要となってきています。

労働環境整備の基本や人材管理の効率化、ワークエンゲージメントを高める評価制度・教育制度について、「良い取組」をご紹介します。今後の人事・労務管理の目指すべき姿をお話します。

「カオナビ」を活用した戦略人事の始め方
株式会社カオナビ 営業戦略部 パートナーサクセスG
田中 瑛一 様

外部環境や働き方の変化によって、いま改めて注目されているのがタレントマネジメントです。タレントマネジメントとは、組織に眠っている人材情報をオープンにし、人事だけではなくそれを経営や現場と共有し、組織の潜在能力を最大化することです。

本セミナーでは、タレントマネジメントシステム「カオナビ」だからお伝えできるシステムの選び方やタレントマネジメントの考え方について、画面紹介等も交えながら詳しく解説いたします。

【8月2日：10時～】 令和4年度キャリアアップ助成金セミナー

おすすめ助成金と言われながら毎年のように受給要件や受給額が変更になることで有名なキャリアアップ助成金ですが、今年もまた制度の見直しが行われました。今回は、令和4年度のキャリアアップ助成金の各種変更点や、申請の流れを徹底解説します。

キャリアアップ助成金の受給経験のある事業主だけでなく、「新たにキャリアアップ助成金の受給にチャレンジしたい」といった事業主の方にもおすすめのセミナーとなります。



スタッフ紹介

給与チーム
浅久野 結美
(あさくの ゆみ)

<血液型>
A型

<趣味>
プロ野球・
高校野球観戦
(キャッチャー推しです)

結婚をきっかけに広島市内へ転居することとなり、サトーへ入社、給与計算チームへ配属となりました。前職は金融機関で営業や採用業務を担当しており、給与計算業務は未経験です。

お客様のお役に立てよう努力していきますので、よろしくお願いいたします。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和4年6月30日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。

また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。

当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようご協力をお願い致します。