

NewsLetter

2022 5月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

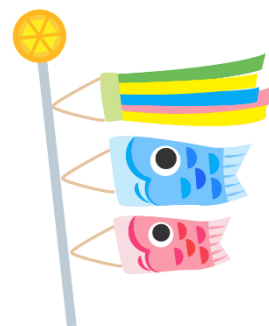
東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

今月のCONTENTS



1. みさきコラム
2. 不正プログラム「エモテット」にご注意！
3. 三崎事務所からのお知らせ「給与が変わった場合はお知らせください」
4. 改正育児・介護休業法 何が変わるの？
5. スタッフコラム（今回は堤です）
6. 5月は「自転車月間」です！ 改めて見直しておきたい企業の自転車管理

みさきコラム

いつもお世話になっております。三崎事務所の三崎です。若葉の季節になりましたね。

最近年金調査のお知らせが、顧問先企業にパラパラ届いています。以前は算定基礎届の提出時期(7月)に調査も一緒に行っていましたが、年金事務所に聞いたところ、それだと繁忙が集中してしまうので、最近バラバラに調査を行っているとの事です。

年金事務所の調査の主なポイントは以下の3つになるかと思えます。

- ① 社保加入適用者なのに未加入の人はいないか ← 徐々に勤務時間が長くなった人、要注意
パートなどの身分でも、労働時間が正社員の3/4以上勤務している場合、加入義務があります。
- ② 算定基礎届に記載している賃金の額に間違いは無いか
算定基礎届に記載しなければならない賃金額は、通勤手当も含めたすべての賃金になります。基本給のみ、という事ではありません。← 弊所に対応していれば心配ナシ！
- ③ 年の途中で固定的賃金に変更があった場合、随時改定の手続きをしているか
年の途中で昇給や降給があり、連続する3か月の平均給与額が、標準報酬月額表で2等級以上の変動があった場合、社会保険料変更の手続きをしなければなりません。← 見落としがち

調査の結果、未加入者がいる、算定基礎届に誤りがある、給与変更に対応されていない、などの不備があれば、最長2年遡及で是正することを求められます。遡及で訂正が入ると面倒なことになりますので常日頃からの正しい手続き対応が重要です。もし、年金事務所の調査について、ご心配なことなどございましたら、お気軽に弊所までお問い合わせください。よろしくお願いたします。

不正プログラム「エモテット」にご注意！



◆「エモテット(Emotet)」の脅威

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。

◆対応策

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

- ①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。
- ②IoT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。
- ③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

- ①サーバ等における各種ログを確認する。
- ②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応・回復

- ①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。
- ②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応手順を確認し、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>

三崎事務所からのお知らせ

昇給など給与が変わった場合は、弊所までお知らせください

給与改定の時期は、会社様によって異なるかと思いますが、4月改定の会社様は多いことと思います。もし、4月に給与見直しがあり、金額に変更があった場合、変更額によって社会保険料の変更手続き(随時改定手続き)が発生する可能性がありますので、必ず弊所まで、ご連絡お願いいたします。

昇給・降給どちらの場合でも、手続きの可能性がありますので、ご連絡ください。

定期昇給以外でも、年の途中で個別的に給与が変わった方がいた場合も同様に、お知らせください。

【随時改定手続きとは】

昇給や降給などにより、報酬額に大幅な変動があったときは、実際に受ける報酬と社会保険料額に隔たりがないよう、「月額変更届」という届出を出すことで、乖離を無くす手続きを行うことになっています。(健保法第43条、厚年法第23条)

こちらのお知らせに関しまして、ご不明な点などございましたら、お気軽にお問合せ下さい。

☎ 03-3754-6424

改正育児・介護休業法 何が変わるの？

令和4年4月1日から中小企業でも義務化される事項は下記の2つになります。

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）</p> <p>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供</p> <p>④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知</p>
具体的には？	<p>①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。</p> <p>④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

2. 個別の周知・意向確認が必要です！

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</p>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※ ¹
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

※ 令和4年4月1日以降の育休申し出が対象です。取得を控えるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

3. その他就業規則の記載内容の変更について

令和4年4月1日より有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、下記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。

【具体例】（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあっては、次のいずれも該当するものに限り休業することができる。

●育児休業

①引き続き雇用された期間が1年以上—②1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

●介護休業

①引き続き雇用された期間が1年以上—②介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

スタッフコラム

この春から入所した堤と申します。

少しずつではありますが、皆様のお力添えになれますよう精進してまいります。

どうぞよろしくお願い致します。

いっせいに咲いていた桜も散り、すっかり新緑の風景となりました。

緑色は人の目にとって、一番やさしい色とされています。虹の7色の中央に位置することから、目に届く波長の中でも最も負担が少なく見やすいそうです。遠くの景色を眺めることも目に良いとされていますので、5月は新緑狩りに行く機会を作りたいなと思っています。

5月は「自転車月間」です！ 改めて見直しておきたい企業の自転車管理

◆増えている自転車の業務利用

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、加害者が高額な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。



◆「保険加入」の確認、できていますか？

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。

たとえば東京都では、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。

◆リスク管理のために

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。