

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



新型コロナウイルスワクチン接種証明書の申請受付 7月26日より

北九州市の接種証明書サイト

https://www.city.kitakyushu.lg.jp/hoku/huku/k334_00011.html

◆当面は海外渡航限定

欧州の主要国を中心に、新型コロナウイルスワクチンの接種証明書の提示により、いわゆる水際対策を緩和する動きがあることを受け、日本でも7月26日から市区町村において接種証明書発行の申請受付が開始されることとなりました。

7月12日の内閣官房長官記者会見によれば、接種証明書の提示により防疫措置の緩和等が認められる国や地域に渡航する場合に限って申請してほしいとされています。

◆接種証明書の内容

6月25日に内閣官房が開催した自治体向け説明会資料によれば、接種証明書には、新型コロナウイルスワクチンの接種記録(ワクチンの種類、接種年月日など)と接種者に関する事項(氏名、生年月日、旅券番号など)が記載されます。

接種を受けると接種済証が交付されますが、こちらには英語の表記がなかったり偽造防止対策といった課題があったりするという事です。

◆接種証明書の交付を受けるには？

申請手続のデジタル化も検討されていますが、当面は書類申請のみとされ、窓口か郵送での受付となります。

申請時には①申請書、②パスポート、③接種券、④接種済証か接種記録書、またはその双方が必ず必要となります。

そのほか、パスポートに旧姓・別姓・別名(英字)の記載がある場合は旧姓・別姓・別名が確認できる本人確認書類、代理人による申請の場合は委任状、郵送する場合は切手を貼って返送先住所を記載した返信用封筒も必要となります。

◆国によって異なる水際対策

JETROが7月7日に公表している海外各国の水際対策は様々です。EU加盟各国では、接種証明書の提示により陰性証明書の提示や自主隔離等の義務が免除されますが、東南アジア地域では、シンガポールを除いて接種率が相対的に低く、ワクチン証明書に基づく入国制限や入国後の防疫措置の緩和は行われていないということです。

今後、ワクチン接種が進むとビジネスシーンで海外へ赴くケースも増えてくることが考えられますが、渡航前には渡航先がどのような対策をとっているかの確認も求められることとなりそうです。

職場のルールの伝え方「それは前に言っただろ！」と腹を立てる前に

◆原因は伝え方にある？

最近では、パワハラという文字が頭をよぎり、「それは前に言っただろ！」と頭ごなしに怒るという場面は少なくなっているかもしれませんが、職場のルールが徹底しないのは従業員が怠慢なの

でしょうか？ その原因は、ルールの伝え方にあるかもしれません。

◆そもそも注意したい点

まず、そもそも次のようなことをした上でルールを伝えているか、振り返ってみる必要があります。

- ・矛盾するルールがないかチェックする(アクセルとブレーキを同時に踏んでいるような状態では、従業員が勝手に判断して行動してしまいます)
- ・ルールの目的を説明する(目的がわからなければ従おうという気にはなりません)
- ・ルール順守者を表彰する(みんなの前でほめることで、他の従業員がルールに気づき、ルールを守るということがある、と考えるようになります)
- ・繰り返して伝える(人は忘れる動物です。ルールを決めた本人が忘れているということもままあります)

◆伝え方の工夫

そして、伝え方も、次のような点を意識する必要があります。

- ・画像などを使って方法をわかりやすくする
- ・データを使って基準を明確にする
- ・わかりやすい言葉、読みやすい文章にする
- ・すべての従業員に確実に伝える

また、出社している従業員にもテレワーク中の社員にも確実に伝えようと、ビジネスチャットツール(Teams など)を使用する場合もあるでしょう。そこでの書き方でも一工夫必要です。単に文章として書いておけばよいのではなく、後から検索しやすいように、件名を付ける、キーワードとなる言葉(検索しやすい言葉)を盛り込む、読みやすい文字数に抑え、基となる資料がある場所のアドレスを貼る等をする、使いやすいでしょ。

なお、チャットツール上に書かれているだけでは不足です。口頭での説明、繰り返し伝えること等と併せて行うことで効果が高まります。

職場のルールや規程は作っただけでは意味がありません。従業員がきちんと認識し、それに従って行動しようと思えるような伝え方が重要で

す。

コロナ禍で急増のおそれも…「アルコール依存症」への職場対応

◆コロナ禍で懸念される「アルコール依存症の増加」

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、働き方や生活時間の変化によってさまざまなストレスが生じていること、また在宅勤務によりお酒を長く多量に飲みやすい環境ができたことなどにより、現在、アルコール依存症患者の増加が懸念されています。

アルコールの問題は個人の問題と捉えられがちですが、仕事に関するストレスが原因となって大量の飲酒につながることが多いことが指摘されており、アルコール依存症とストレスや過重労働には深い関係があるといわれていますので、企業としても、「職場の心の健康問題」として対策を講じていく必要があります。

◆アルコール依存症が引き起こす職場のトラブル

WHO(世界保健機構)によれば、アルコール関連問題は、大きく、健康問題・家族問題・職業問題・経済問題・刑事問題に分類され、個人の健康問題(肝臓・膵臓・心臓・脳・欠陥・神経など全身のさまざまな病気を引き起こし、ときに死に至らしめることもあります)のみにとどまらず、多くの社会的影響を及ぼします。

職場では、業務効率の低下が見られることになるでしょう。また、注意力が低下することで、事故の危険性も高まります。遅刻・早退や無断欠勤が繰り返されることによる周囲への悪影響も看過できません。

◆アルコール依存症への職場対応

アルコール依存症の治療には、本人の「何とか治したい」という治療意欲が欠かせません。酒臭い状態で出勤してきた際、また無断欠勤をした際などには、就業規則にのっとり懲戒処分の対象とするなど、厳しい態度で接していくことが重要です。これにより「このままではいけない」との

自覚を促し、いち早く治療につなげてあげることが、その人のことを考えた本当にあたたかい対応だといえます。

もちろん、労働者がストレスをため込み過剰な飲酒に走ることをないように、ストレス対策を講じていくことも欠かせません。産業医などとも連携し、適切なアルコール依存症対策・ストレス対策を取ることが望まれます。

【制度改正】

◆傷病手当金の支給期間の通算化(令和4年1月1日から施行)

傷病手当金は、業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。支給開始後1年6カ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです(支給を始めた日から通算して1年6カ月支給)。がん治療などで入退院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました。

◆任意継続被保険者制度の見直し(令和4年1月1日から施行)

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担(事業主負担なし)で、従前の標準報酬月額または、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日から2

年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや(健康保険組合が規約に定めた場合は、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる)、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。

◆育児休業中の保険料の免除要件の見直し(令和4年10月1日から施行)

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料(賞与保険料含む)が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育休を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。

今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。



事務所よりお知らせ

おかげ様で新事務所への移転が完了し、現在通常通りの業務を行っております。

本年度後半は、顧問先様へ安定したご支援ができるよう、まずは①就業規則支援の強化、②ハラスメント等、各種研修の実施、③給与システムのクラウド化を予定しております。それに伴い契約内容の変更をお願いする場合がございます。詳細は個別に連絡させていただきます。(T)