

日々是好日カレンダー

6月	JUNE
1 水	水無月・風待月・松風月・夏越月 ・衣替え ・男女雇用機会均等月間 ・外国人労働者問題啓発月間
2 木	・長崎港開港記念日 ・路地の日 ・おむつの日 ・甘露煮の日
3 金	・測量の日 ・世界自転車デー ・雲仙普賢岳祈りの日
4 土	・歯と口の健康週間(～10日) ・土地改良制度記念日 ・蒸し料理の日
5 日	・世界環境デー ・落語の日 ・熱気球記念日 ・ろうごの日
6 月	・芒種 ・邦楽の日 ・梅の日 ・コックさんの日 ・補聴器の日
7 火	・母親大会記念日 ・緑内障を考える日 ・むち打ち治療の日
8 水	・世界海洋デー ・成層圏発見の日 ・ヴァイキングの日
9 木	・ロックの日 ・ロックウールの日 ・ネッシーの日
10 金	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 土	・入梅 ・国立銀行設立の日 ・傘の日 ・雨漏り点検の日
12 日	・児童労働反対世界デー ・バザー記念日 ・アンネの日記の日 ・恋人の日
13 月	・小さな親切運動スタートの日 ・鉄人の日 ・はやぶさの日
14 火	・世界献血者デー ・五輪旗制定記念日 ・認知症予防の日 ・映倫発足の日
15 水	・世界高齢者虐待啓発デー ・暑中見舞いの日 ・信用金庫の日
16 木	・ケーブルテレビの日 ・無重力の日 ・和菓子の日 ・麦とろの日
17 金	・沖縄返還協定調印の日 ・おまわりさんの日 ・薩摩の日
18 土	・持続可能な食文化の日 ・海外移住の日 ・考古学出発の日
19 日	・父の日 ・元号の日 ・ベースボール記念日 ・朗読の日
20 月	・世界難民の日 ・健康住宅の日 ・ペパーミントの日
21 火	・夏至 ・がん支え合いの日 ・夏の健康を守る運動(～7/20)
22 水	・日韓条約調印記念日 ・ボウリングの日 ・かにの日
23 木	・沖縄慰霊の日 ・オリンピックデー ・国連パブリックサービスデー
24 金	・プレミアムフライデー ・ドレミの日 ・UFO記念日
25 土	・住宅デー ・指定自動車教習所の日 ・天覧試合の日
26 日	・国連憲章調印記念日 ・露天風呂の日 ・雷記念日
27 月	・メディアリテラシーの日 ・演説の日 ・ちらし寿司の日 ・日照権の日
28 火	・貿易記念日 ・パフェの日
29 水	・国際熱帯デー ・ビートルズの日 ・星の王子さまの日 ・佃煮の日
30 木	・社会保険料納付期限(5月分)

★青字は人事労務部門に関わる期日です

【向暑の候】

衣替えの時季を迎え、道行く人々の装いにも夏らしさを感じられるころとなりました。梅雨入り間近ですが、どうかお健やかに過ごされますように

■注目トピックス (p.2)

「脱・長時間労働体質」の実践マニュアル

働き方改革の流れの中、長時間労働のリスクがますます高まっています。企業が長時間労働体質を脱するための具体的なアイデアを紹介します。

■今月の特集①(p.3)

2022年4月からの不妊治療保険適用について

菅政権時代の医療制度改革によって、2022年4月以降体外受精などの基本不妊治療が保険適用されることになりました。その概要について解説します。

■今月の特集②(p.4)

社員の独立と競業禁止義務契約について

多くの企業において就業規則で「競業禁止義務」を社員に課していますが、実際には退職後の行動を制限するのは容易ではありません。競業禁止義務のポイントについて解説します。

労働保険の年度更新、社会保険の算定手続きについて

当事務所では、「労働保険の年度更新」・「社会保険の算定」業務を前倒しで進めております。ご協力の程よろしくお願いいたします。

労働局・年金事務所から郵送されます。
届きましたら、弊所へご連絡をお願いいたします。
※本年度より法人印の押印が廃止されています。
ご不明な点は各担当までお問い合わせください。

年度更新：緑色の封筒（建設業は緑色と青色の封筒）

算定基礎届：茶色の封筒 で届きます。



《注目トピックス》

「脱・長時間労働体質」の実践マニュアル



長時間労働は、「未払い残業代問題」「過重労働による健康被害」「従業員の離職問題」などの様々な問題に繋がります。生活給としての残業代削減が労働者から歓迎されないケースもありますが、総合的に考えると長時間労働はリスクの方が大きいでしょう。以下、長時間労働体質を脱するための具体的な案を紹介します。

1. 高時給 × 短時間で雇用する

働き方の多様性が高まる中、「短時間で効率よく稼ぎたい」「副業したい」というニーズが増加しています。また、仕事と育児や趣味などを両立しようとする人の方が、限られた時間で効率的に働こうと工夫する傾向があるとも言えるかもしれません。

例えば「大卒初任給 20 万円」という基準で考えると、その時給はおよそ 1,176 円（※月間労働時間 170 時間で計算）ですが、その新卒社員に月間 30 時間残業をさせた場合の総人件費は 244,117 円となります。この人件費は、時給 2,000 円の有能なアルバイトを月間 122 時間（小規模の会社だと社会保険にギリギリ加入させない程度の時間）働かせた額と同等になります。

ポイントは、「好条件の方がより能力の高い人からの応募が見込めること」で、採用を優位に行いつつ、長時間労働体質を変えることができる方法の 1 つではないでしょうか。

2. 「仕込み作業」を外注する

「仕事のための準備時間＝仕込み時間」はしばしば長時間労働に繋がります。その仕込み作業を本当に従業員自身で行わなければならないか、定型化して外注できないかを検討しましょう。また長時間労働になりがちなプレイングマネージャーについても、指示を出すための情報収集・レポート作業など、管理業務の一部を他の者に任せることができないか考える余地はあるでしょう。

仕事の例	外注の例
飲食業	調理済の食材を仕入れる / 仕込みが要らないメニューに変える
朝の掃除	清掃業者に依頼する
入力業務	クラウドワーカーを活用する
マネージャー業務	各部署のレポートをまとめる作業を他の人に任せる

3. マルチタスクをやめる

仕事の範囲が広すぎてスタッフの能力を超えている場合も長時間労働に繋がりがやすいパターンのひとつです。長時間労働が顕著なスタッフに対してヒアリングを行い、「必ずしもその者がやらなくても良い仕事」を見つけ出して他の人に割り振ってみてはどうでしょうか。仕事内容をシンプルにすることで集中力を高め、時間短縮を目指しましょう。

4. 有休をスケジュールに組み込む

年次有給休暇の計画的付与などの仕組みを使って、年間の勤務スケジュールに有給休暇を分散させ、あらかじめ組み込む方法はいかがでしょう。月 1 回の有休をスケジュールに組み込むことで労働時間が年間約 96 時間削減できるうえに、有休取得率も上がります。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

2022年4月からの不妊治療保険適用について

新型コロナ騒動などの社会不安が続く中、日本における2021年出生数は約84万人と過去最少を更新しました。少子化対策は特に早急な課題とされており、この度2022年4月から体外受精などの基本不妊治療が保険適用されることになりました。

新たに保険対象となる不妊治療

国の審議会（中央社会保険医療協議会）で審議された結果、有効性・安全性が確認された以下の治療について、保険適用されることになりました。

①一般不妊治療	タイミング法、人工授精
②生殖補助医療	採卵・採精、体外受精・顕微授精、受精卵・胚培養、胚凍結保存、胚移植など

2022年3月までは②生殖補助医療について「特定不妊治療」という名称で助成金対象とされていましたが、4月からは保険適用となりました。

また、②生殖補助医療のうち、上記に加えて実施されることのある「オプション治療（下表参照）」についても、一部保険適用、その他は「先進医療」として保険と併用できることになりました。

保険適用	先進医療（自己負担）
卵子活性化、アシステッドハッチング、高濃度ヒアルロン酸含有培養液	IMSI、PICSI、タイムラプス、子宮内膜受容能検査、子宮内細菌叢検査、SEET法、子宮内膜スクラッチ、PGT、反復着床不全に対する投薬

年齢・回数制限

保険適用には以下の「年齢」「回数」の制限があります。

①年齢制限

治療開始時において43歳未満である女性が対象となります。ただし、経過措置として令和4年4月2日から同年9月30日までの間に43歳の誕生日を迎える人については、43歳になってからでも、同期間中に治療を開始したのであれば、1回の治療（採卵～胚移植までの一連の治療）に限り保険診療を受けることが可能です。

②回数制限

初めての治療開始時点の女性の年齢	回数上限
40歳未満	通算6回など（1子ごとに）
40歳以上43歳未満	通算3回など（1子ごとに）

こちらも経過措置として、令和4年4月2日から同年9月30日までの間に40歳の誕生日を迎える方については、40歳になってからでも、同期間中に治療を開始したのであれば、回数制限の上限は通算6回となります。

自己負担と患者の手続き

窓口での負担額が治療費の3割となります。また、治療費が高額な場合、高額療養費制度を利用することができます。なお、先進医療を受ける場合治療内容や費用について同意が必要になりますが、それ以外に患者側に特段の手続きはありません。

企業側の対応

不妊治療が繊細な事案であることに留意し、個人情報保護には細心の注意を払いましょう。また、不妊治療を受ける労働者に配慮した休暇制度などの実施を検討していきましょう。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

社員の独立と競業禁止義務契約について

競業禁止義務とは

競業禁止義務（きょうぎょうひしぎむ）とは、「競合企業への転職」「競合する企業の設立・独立」などの競業行為をしてはならない、という義務のことをいいます。多くの企業において、その知的財産や顧客の流出による損害を防ぐ目的でこの競業禁止義務が定められています。企業側は違反者に対する懲戒や退職金の減額などのペナルティーを設定することで抑止を狙っています。

しかし、実際には在籍中とはかく退職した社員の行動を制限することは難しく、企業側が泣き寝入りとなってしまうことも少なくありません。以下競業禁止義務のポイントについて解説します。

競業禁止義務契約の有効性

競業禁止義務契約の有効性を考える上で、経済産業省の調査による以下の判断基準が示されています。

①守るべき企業の利益があるか

まず独自のノウハウや営業秘密情報、「企業の名前で訪問を重ねた結果得られた顧客との人間関係」など、流出によって企業の利益が損なわれるものがあるかどうか、という観点で考えます。

②従業員の地位

競業行為を行った者が在籍時にどのような地位にあったかが考慮されます。これは役職など形式的な地位の高低というよりも、その者が在籍時に担当していた仕事内容によって判断されます。

例えばアルバイトであっても独自のノウハウを利用する仕事をしていた場合に競業禁止義務契約の有効性を認めた判例があります。

③地域的な限定があるか

「退職後半径〇km 以内の場所で独立してはならない」などの地域限定が合理的なものであるかを考慮します。これは地域限定をしない場合は競業禁止義務契約の有効性が認められないというわけではなく、仕事内容に合わせて合理的な絞り込みがなされているかという見方をします。

④競業禁止義務の存続期間

競業禁止義務が退職後どのくらい続くか、という判断基準です。判例では1年以内の期間については肯定的に捉えられている例が多く、逆に2年以上の競業禁止義務は否定的にみられることが多いですが、年数に明確な基準があるわけではありません。

⑤禁止される競業行為の範囲について 必要な制限があるか

「競業行為とは何か」を具体的に定めているかというポイントです。つまり、漠然と「同業他社への就職禁止」「同業者として独立禁止」という取り決めをするよりも、「在職中担当した顧客への営業活動を禁止する」など禁止対象となる活動内容を特定している方が有効と判断されやすいでしょう。

⑥代償措置が講じられているか

代償措置とは、「競業行為をしない代わりに得ていた金銭など」を指し、例えば独自のノウハウに対して「秘密保持手当」を支払っていた場合などを指します。

代償措置の有無は重要な判断基準とされやすい傾向にありますので、競業行為を制限したい場合はこれらの手当を検討しても良いでしょう。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



Web 新着情報

- 社用車で事故を起こした従業員に対する求償について
- 個人情報保護法の改正について（令和4年4月1日施行）
- 無断欠勤を続け、音信不通になっている従業員の対応方法
- 労使協定とは？その効力と種類について
- 女性が活躍するための一般事業主行動計画の策定について

弊所 Web サイトの
トップページおよび
右の QR コードで
ご覧いただけます。



URL : <https://e-sr.net/>



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

当事務所は、女性中心の事務所です。
男性も増えてきましたが、女性比率は75%。
…当然、おしゃべりは多いです。



食事、セール、イベント、子供の話まで、内容はさまざまです。
以前は、正直、無駄だと思っていた、無駄話ですが、無駄話が多い職場ほど、生産性が高いという、研究結果があるそうです。

無駄話は、職場の「無用の用」かもしれませんね。
自由闊達な雰囲気があれば、いいですよ。

上岡ひとみ経営労務研究所 代表 上岡ひとみ