



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.156

9

2022

適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和4年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

……………高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更……………

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和4年7月31日の時点：360,584円 → 令和4年8月1日から：364,595円

〈補足〉その他、下記の _____ の金額も変更

【確認】高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

●支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

●支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（364,595円）を超えるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,125円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、478,500円を上限とし、79,710円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

施行待ちの改正

令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&Aを更新(厚労省)

「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A」が、令和4年7月下旬に更新されました。

たとえば、次のようなQ&Aが追加されています。

……………「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A」の更新／追加されたQ&Aの例……………

Q 出生時育児休業は、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たって、出勤したものとみなされますか？

また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年休の出勤率算定に含まれない休暇を取得した場合についてはどのようにみなされますか？



(最後のページへ綴く)

半数以上の新入社員が 10年以内の退職を考えている！ ～マイナビ転職「2022年卒新入社員の意識調査」より

株式会社マイナビが、2022年卒の新入社員800人を対象にWEB上で「新入社員の意識調査」を実施し、その結果が公表されました。特に注目すべき項目について取り上げます。

◆今の会社を「3年以内に退職予定」は28.3%、「10年以内」では51.0%

この割合は昨年とほぼ同じですが、ここ数年微増しています。最も多い理由に、男性は「転職でキャリアアップしていきたい」（33.9%）、女性は「ライフステージに合わせて働き方を変えたい」（43.6%）があげられます。

「定年まで」と答えた割合は、18.5%でした。

◆65.0%が現在「働きがい」を感じている

働きがいを感じる職場としてあげられたのは、「自身の成長を感じる」（55.6%）が最も多く、次いで「誰か（顧客・同僚）の役に立てた」（49.8%）、「褒められる、労われる」（48.0%）と続きます。意外にも、給料の項目「自身の働きに見合う報酬が得られている」は31.1%と低めの結果でした。

待遇よりも精神面での充実のほうが重要視されているのかもしれない。

◆「テレワークが廃止されても働き続ける」は約半数

2022年の新入社員のテレワーク率は19.1%と減少傾向にありますが、現在テレワークをしている人に、テレワークが廃止されても働き続けるかを聞いたところ、51.3%が「働き続ける」、23%が「テレワークできる会社に転職する」、残りは「分からない」と回答しています。

一方で、テレワークをしていない人に、テレワークができる環境で働きたいかを尋ねたところ、「働けるならテレワークがいい」（50.0%）、「思わない」（43.7%）と分かれる結果となりました。

2022年度の新入社員は、大学での授業や就職活動など、オンライン上で行うことが通常であった世代なので、完全出社という感覚に慣れていない可能性があります。

完全出社、テレワークを問わず、上司や先輩からの声掛けにより、コミュニケーションがとりやすくなり、働きがいや職場定着につながるといえそうです。

【マイナビ転職「2022年新入社員の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/11>

外国人技能実習制度見直しへ

◆国際的な批判

技術移転による途上国支援を目的に始まった外国人技能実習制度は、外国人を安価な労働力として使っている実態が指摘され、国際的にも批判を浴びています。

7月19日、米國務省は世界各国の人身売買に関する2022年版の報告書を発表し、その中で日本では外国人技能実習制度の参加者が「強制労働」をさせられているとの報告があると指摘。人身売買に関与した悪質な仲介業者や雇用主の責任を日本政府が追及していないと批判し、4段階評価で上から2番目のランクに据え置きました。

◆実際の状況

7月27日、厚生労働省から「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和3年の監督指導、送検等の状況」が公表されました。その概要は次のとおりです。

- ・労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した9,036事業場（実習実施者）のうち6,556事業場（72.6%）。
- ・主な違反事項は、
 - (1)使用する機械等の安全基準（24.4%）、
 - (2)割増賃金の支払（16.0%）、
 - (3)労働時間（14.9%）の順に多かった。
- ・重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは25件。

◆制度見直しの表明

古川法務大臣は7月29日、技能実習制度の見直しに向けた論点を発表しました。年内にも政府の関係閣僚会議の下に有識者会議を設置し、この論点をたたき台にした具体的な見直しの議論に着手する方針です。政府は抜本的な制度の見直しを急ぎます。

発表された論点には、「実習生の日本語能力が不足し、意思疎通が困難」「不当に高額な借金を負って来日する実習生の存在」「技能実習生の保護と、受け入れ先企業の監督を行う監理団体の相談・支援体制が不十分」「転職の在り方」などの問題点が示されました。

技能実習生を受け入れている企業は、制度の見直しを待たずともなく、まずは法令違反を疑われるような実態がないかの自主点検も必要でしょう。

ワーケーションの導入を 検討してみませんか？

「企業向けワーケーション導入ガイド」】

https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/069_guide.pdf

ワーケーションは、仕事（ワーク）と休暇（バケーション）を組み合わせた造語で、定義や解釈は様々ですが、休暇中の滞在先でテレワーク等を活用しながら仕事をすることを指します。コロナ禍でテレワークが普及したこともあり、場所にとらわれない働き方の1つとして注目を集めています。

日本経済団体連合会（経団連）は、7月に「企業向けワーケーション導入ガイド」（以下、「導入ガイド」という）を作成し、企業におけるワーケーションの効果や実施事例、規程整備のポイントなどを公開しています。

◆導入の効果は？

導入ガイドでは、ワーケーションについて「多様な地域への滞在機会の拡大につながり、観光の活性化や地方創生の実現に資する可能性をも秘めており、政府や地方自治体でも、施策の展開が活発に行われている」と分析しています。また、企業におけるワーケーションの主な効果として以下を挙げています。

- ・生産性向上
- ・長期休暇取得促進
- ・人的ネットワークの強化
- ・採用力強化・人材確保
- ・健康増進

◆導入には規程の整備が必要

また、導入ガイドでは、ワーケーションを働く場所の決定主体の違いによって「企業型」「個人型」と分類しています。企業型ワーケーションは、出張・研修先、会社指定施設でのワーケーションが基本となり、「テレワーク規程」で地域でのテレワークの許可について定め、出張+テレワーク時の旅費の取扱いを明確にする必要があります。個人型ワーケーションは、働く場所を本人が自由に選択することができる働き方で、「ワーケーション規程(仮)」を別途作成することが望ましいとしています。

その他、導入ガイドでは、ワーケーションに必要な労務諸規程について、テレワーク運用規程の改定、労働時間把握の徹底、柔軟な労働時間制度の活用、労働災害、費用負担の明確化についての考え方や留意点について解説しています。導入をご検討の際には、当事務所にご相談ください。

受けさせっぱなしはNG！ 健康診断有所見者へは「受診勧奨」を！

◆事業者にもメリットの多い「受診勧奨」

健康診断、「受けさせっぱなし」になってはいませんか？

「要再検査」「要精密検査」「要医療」など有所見と判定された労働者に対して、事業者は、「二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である」とされています（厚生労働省「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」）。この受診勧奨をしなかったために企業が安全配慮義務違反に問われた事件もあり、注意を要します。

また、病気が重症化する前に医療機関を受診すれば、労働者の健康リスクは低減されます。労働者に、健康に長い間働き続けてもらうことができれば、企業の生産性向上、ひいては業績向上にもつながるでしょう。

近時は個人情報保護やプライバシーの観点から受診勧奨を行わない企業も多いようですが、ぜひ積極的に行いたいものです。

◆受診勧奨の方法

口頭で医療機関の受診を促すこともありますが、受診勧奨は、一般的には文書で行うことが多いようです。受診勧奨文書の例がウェブサイト等で公開されていますので、参考にして作成するとよいでしょう。

◆勧奨しても受診しない労働者がいる場合の対応

受診勧奨を行っても、労働者が受診しないということも考えられます。安全配慮義務の観点からは、万々に備え、企業が義務履行のために最善を尽くしていたという証拠を残しておくことが大切です。たとえば、企業がどのような受診勧奨を行ったのか、それに対し労働者がどのような理由で受診を拒否したのか、記録しておくことなどが考えられるでしょう。

(最初のページより続き)

A 出生時育児休業は育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業に含まれるため、出生時育児休業をした期間についても、育児休業をした期間と同様に、出勤率の算定に当たり出勤したものとみなされます。

また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たり出勤したものとみなされない休暇を取得した場合であっても、その日については出生時育児休業期間中であることから、出勤したものとみなされます。

★令和3年改正育児・介護休業法のメインといえる「出生時育児休業の創設」や「育児休業の見直し（分割取得等）」が、令和4年10月から施行されます。いよいよ施行日が近づいてきましたので、今回更新されたQ&Aの内容も確認しておきたいところです。更新後のQ&Aをご覧になりたい場合や、それも踏まえたアドバイスをお求めの場合は、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 少し深掘りしてみます③

令和4年10月から、新たに「特定適用事業所」となる事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、次の要件に該当する者も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・ 月額賃金8万8,000円以上
- ・ 学生でない

(勤務期間の要件は、通常の労働者と同様、「2か月を超える見込みがある」ことを適用) 今回は、「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件を取り上げます。



.....更なる適用拡大の具体的内容③ / 1週間の所定労働時間が20時間以上とは?

一般的に問題となるケースを確認しておきましょう。

●所定労働時間が1か月単位で定められている場合

→1か月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。「12」は1年間の月数、「52」は1年間の週数を表しています。12分の52で除す、ということは、52分の12を掛けるということですが、そうすることで、次のような計算を行っていると考えられます。



$$1 \text{ か月の所定労働時間} \times 12 = 1 \text{ 年間の所定労働時間}$$

$$\rightarrow 1 \text{ 年の所定労働時間} \div 52 = 1 \text{ 週間の所定労働時間}$$

ちなみに、これとは逆に、1週間の所定労働時間を1か月の所定労働時間に換算する場合は、1週間の所定労働時間に12分の52を掛ければよいことになります。1週間の所定労働時間20時間が、1か月で何時間相当かという、 $20 \text{ 時間} \times 52 \div 12 = 86.66\dots$ で、約87時間となります。

ついでに、少し特殊なケースについても確認しておきましょう。

●夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等

→当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

★その他のケースについても、気軽にお尋ねください。なお、雇用保険の適用要件としての「1週間の所定労働時間が20時間以上」の判断についても、ここで取り上げた内容と同様に判断することが行政手引で示されています。したがって、これまでに「1週間の所定労働時間が20時間以上」と判断していた社員については、健康保険・厚生年金保険の適用における「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件も満たしていると考えられます。



9/12	● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
9/30	● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 7月決算法人の確定申告と納税・2023年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



LINEで労働情報を配信しています。是非お友だち登録をお願いします。

◆あとがき◆ 早くから秋雨前線が居座っていますが、涼しさを感じるこの頃です。猛暑の間に避けていた里山や山城探索をまた開始しようと思っています。法人は第8期に入ります。次のステージに向かうべく、従業員一同心新たにスタートします。ご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。