



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

10
2022

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.157

重要改正 確定

令和4年度の地域別最低賃金の改定状況—すべての都道府県で30円~33円の引上げ

令和4年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

令和4年度の地域別最低賃金の改定状況の一覧

 は改定あり(すべての都道府県で改定)

都道府県名	最低賃金時間額[円]		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額[円]		発効年月日
		前年度				前年度	
北海道	920	(889)	令和4年10月2日	滋賀	927	(896)	令和4年10月6日
青森	853	(822)	令和4年10月5日	京都	968	(937)	令和4年10月9日
岩手	854	(821)	令和4年10月20日	大阪	1023	(992)	令和4年10月1日
宮城	883	(853)	令和4年10月1日	兵庫	960	(928)	令和4年10月1日
秋田	853	(822)	令和4年10月1日	奈良	896	(866)	令和4年10月1日
山形	854	(822)	令和4年10月6日	和歌山	889	(859)	令和4年10月1日
福島	858	(828)	令和4年10月6日	鳥取	854	(821)	令和4年10月6日
茨城	911	(879)	令和4年10月1日	島根	857	(824)	令和4年10月5日
栃木	913	(882)	令和4年10月1日	岡山	892	(862)	令和4年10月1日
群馬	895	(865)	令和4年10月8日	広島	930	(899)	令和4年10月1日
埼玉	987	(956)	令和4年10月1日	山口	888	(857)	令和4年10月13日
千葉	984	(953)	令和4年10月1日	徳島	855	(824)	令和4年10月6日
東京	1,072	(1,041)	令和4年10月1日	香川	878	(848)	令和4年10月1日
神奈川	1,071	(1,040)	令和4年10月1日	愛媛	853	(821)	令和4年10月5日
新潟	890	(859)	令和4年10月1日	高知	853	(820)	令和4年10月9日
富山	908	(877)	令和4年10月1日	福岡	900	(870)	令和4年10月8日
石川	891	(861)	令和4年10月8日	佐賀	853	(821)	令和4年10月2日
福井	888	(858)	令和4年10月2日	長崎	853	(821)	令和4年10月8日
山梨	898	(866)	令和4年10月20日	熊本	853	(821)	令和4年10月1日
長野	908	(877)	令和4年10月1日	大分	854	(822)	令和4年10月5日
岐阜	910	(880)	令和4年10月1日	宮崎	853	(821)	令和4年10月6日
静岡	944	(913)	令和4年10月5日	鹿児島	853	(821)	令和4年10月6日
愛知	986	(955)	令和4年10月1日	沖縄	853	(820)	令和4年10月6日
三重	933	(902)	令和4年10月1日	全国加重平均額	961	(930)	—

注意! 使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第40条により、50万円以下の罰金に処されます。

要確認

令和3年度監督指導による賃金不払残業の是正結果—是正企業数は1,069企業に

厚生労働省は、労働基準監督署が監督指導を行った結果、令和3年度に、不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめ、事例とともに公表しました。そのポイントを確認しておきましょう。

令和3年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイントと主な事例

●令和3年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

- ・是正企業数→1,069企業(前年度比7企業の増)
- ・支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり609万円(同49万円の減)、労働者1人当たり10万円(同1万円の減)

最後のページへ続く

最低賃金引上げに向けた 中小企業・小規模事業者への支援事業

◆令和4年度の地域別最低賃金が改定に

令和4年10月より最低賃金が改定されます(地域により、発効日は異なる)。47都道府県で30円~33円の引上げ(全国加重平均額31円の引上げ)となります。改定後の全国加重平均額は961円(昨年度は930円)で、最高額は1,072円、最低額は853円となります。

厚生労働省と経済産業省は連携して、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業に対する支援を実施していますので、以下でご紹介します。

◆専門家派遣・相談等支援事業(ワン・ストップ&無料の相談・支援体制を整備)

各都道府県にある働き方改革推進支援センターに配置している専門家が、無料で事業主からの労務管理上の悩みを聞き、アドバイスを行っています。

◆業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成します。

◆働き方改革推進支援助成金(業種別団体の賃金底上げのための取組みを支援)

中小企業事業主の団体やその連合団体である事業主団体等が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組みを実施した場合に、その事業主団体等に対して助成します。

◆その他の支援

その他、日本政策金融公庫では、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資しています(企業活力強化貸付(働き方改革推進支援資金))。

【厚生労働省「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/shien_jigyou/index.html

「業務改善助成金」が 令和4年9月1日より拡充されています

◆業務改善助成金とは

業務改善助成金には、通常コースと特例コースがあり、通常コースは、中小企業・小規模事業者が、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性を向上するため設備投資を行った場合、それに要した費用の一部が助成されます。

特例コースは、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等が支援を受けられます。

令和4年9月1日より、適用対象の拡大や要件緩和がされています。

◆拡充のポイント

<通常コース>

◎特例の対象事業者および対象経費の拡充

- 「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が前年同月に比べ3%ポイント以上低下した事業者」を、特例の対象事業者に追加
- 特例の対象事業者となる「新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が減少している事業者」の売上減少幅を、30%から「15%」に要件緩和。あわせて、売上高の比較対象期間を2年前まで→3年前までに変更
- (a)または(b)のいずれかを満たす事業者は賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用可能
- 特例で助成対象経費となる自動車の要件を「定員11人以上」から「定員7人以上又は車両本体価格200万円以下」に緩和

◎助成率の引き上げ

- 事業場内最低賃金が870円未満の事業場：9/10
- 事業場内最低賃金が870円以上920円未満の事業場：4/5(生産性要件を満たした事業者は9/10)
- 事業場内最低賃金が920円以上の事業場：3/4(生産性要件を満たした事業者は4/5)

<特例コース>

◎申請期限・賃上げ対象期間の延長

- 申請期限：[令和4年7月29日まで]を、[令和5年1月31日まで]に延長
- 賃上げ対象期間：令和3年7月16日から[令和3年12月31日まで]を、[令和4年12月31日まで]に延長

◎対象となる事業者の拡大

- 「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により利益率が前年同月に比べ5%ポイント以上低下した事業者」を助成対象事業者に追加
- 「新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した事業者」の売上高等の比較対象期間を、令和

3年4月から[令和3年12月まで]を[令和4年12月まで]に見直し。併せて、売上高の比較対象期間を2年前まで→3年前までに変更

◎助成対象経費の拡大

- ・助成対象経費となる自動車の要件を「定員11人以上」から「定員7人以上又は車両本体価格200万円以下」に緩和

◎助成率の引き上げ

- ・【一律3/4】を、事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】に引き上げ

【厚生労働省「業務改善助成金（通常コース）のご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000982150.pdf>

【厚生労働省「業務改善助成金（特例コース）のご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000982151.pdf>

「インボイス制度」への対応 ～東京商工リサーチの調査より

2023年10月からインボイス制度（適格請求書等保存方式）が始まります。

インボイス制度では、事前に登録した事業者のみが適格請求書（インボイス）を発行できます。売主は買主から要求されるとインボイスの交付が必要になり、その写しを保存する義務があります。買主は交付されたインボイスを保存しておき、仕入税額控除の申請に活用します。

東京商工リサーチは8月1日～9日に、「インボイス制度」についての企業向けアンケート調査を実施しました。

◆「インボイス制度（適格請求書等保存方式）」についてご存じですか？

インボイス制度を「知らない」と回答した企業は7.5%（6,441社中、483社）にとどまり、「よく知っている」19.5%（1,257社）、「大体知っている」49.0%（3,158社）、「少し知っている」23.9%（1,543社）を合わせた「知っている」は92.5%に達しました。

規模別では、「知らない」は、大企業が6.2%（988社中、62社）、中小企業が7.7%（5,453社中、421社）で、規模を問わずインボイス制度の認識は広がっています。

◆インボイス制度導入後、免税事業者との取引はどうする方針ですか？

インボイス制度の導入後、免税事業者との取引について、「これまで通り」が41.2%（5,292社中、2,181社）と4割超を占めました。一方、「免税事業者とは取引しない」は9.8%（523社）、「取引価格を引き下げる」は2.1%（115社）と、1割強（11.9%）が取引中止や取引価格の引下げ意向を示しています。

また、「検討中」は46.7%（2,473社）と、まだ半数近くは取引方針を迷っており、免税事業者への悪影響が広がる可能性もあります。

【東京商工リサーチ調査結果】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220820_02.html

10月は「脳卒中月間」です！ 従業員が発症した場合の支援について 考えてみませんか？

◆脳卒中患者の約14%は就労世代

「脳卒中」とは、脳の血管に障害が起きることによって生じる疾患の総称であり、脳梗塞や脳出血、くも膜下出血などが含まれます。治療や経過観察などで通院している患者数は118万人、うち約14%（17万人）が就労世代（20～64歳）であると推計されており、特に脳出血は、30代・40代の方が発症する例もめずらしくありません。つまり、ある日突然、従業員が脳卒中を発症することも考えられるところなのです。

10月は、日本脳卒中協会が知識と理解を高めるために定めた「脳卒中月間」であり、啓発のためのさまざまなイベント等が行われます。この機会に、従業員が脳卒中を発症した場合の就労継続等支援について考えてみませんか？

◆脳卒中を発症しても働き続けられる

脳卒中というと、「手足の麻痺や言語障害など大きな障害が残る、もう働くことはできない」……そんなイメージを持っている方も多いのではないのでしょうか。実際、脳卒中罹患労働者の復職率は30～50%程度といわれています。

しかし実は、就労世代などの若い患者においては、適切な治療・リハビリテーションにより、約7割がほぼ介助を必要としない状態まで回復するとされています。また、残念ながらそこまで回復に至らなかった場合でも、たとえば通勤や労働時間・業務内容等、障害に応じた配慮があれば、職場復帰・就労継続は十分に可能です。職場の理解と受入れ体制の整備により、脳卒中を発症したとしても多くのケースにおいて、働き続けることができるといえます。

◆必要な支援を行うために

脳卒中では、症状が安定した後でも、再発予防のために継続した服薬・通院が欠かせません。残存する障害によっては、就業上の措置を講じる必要もあります。これらを踏まえて必要な支援を行うためには、病状等の情報を事業所と脳卒中罹患労働者が共有することが大切です。情報提供と共有の方法等について規定を整備するとともに、職場の理解を醸成するための取組みを行って、支援のための体制を構築しておきましょう。

● 主な事例／保健衛生業に対して行われた監督指導とその企業が実施した取組の事例

・「時間外労働を行った時間について申請させてもらえず、割増賃金が不払となっている」との情報を基に監督指導を実施。
↓指導の内容

・労働者からの聴き取り調査において、企業全体で残業時間を過少申告する風潮があることや、管理者による勤怠システムの改ざんの疑いが確認できたため、勤怠記録と警備記録との間の乖離の原因究明や労働時間の過小申告等より不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

↓企業が実施した賃金不払残業の解消のための取組（概要）

- ①労基署の職員を講師として、各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施した。
- ②勤怠記録と業務で使用するパソコン等の記録等を確認することにより適正な労働時間が記録されているか確認することとした。
- ③実態調査の中で割増賃金を支払うための十分な予算措置が講じられておらず、残業時間を適正に申告してもその時間に対する割増賃金が払われないことが、残業時間を過小に申告するようになった要因の1つと判明したため、予算を理由として割増賃金が適正に支払われないことがないよう予算管理の部署と連携し、必要な予算措置を講じた。



★企業としては、監督指導の対象とならないよう、日頃から、割増賃金の支払を、適正に、確実にしておく必要があります。企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールは多々ありますので、不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

令和4年10月から育児休業給付制度も改正

令和4年10月施行の育児・介護休業法の改正に対応して、雇用保険法においても、育児休業給付制度の見直しが施行されます。そのポイントと支給額を確認しておきましょう。

.....育児休業給付制度の見直しのポイントと支給額の原則.....

雇用保険の被保険者が出生時育児休業・育児休業を取得した場合に、その被保険者に支給される給付金について、次のような見直しが行われる（令和4年10月1日～）。

● 「出生時育児休業給付金」の創設

・子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、「出生時育児休業給付金」を支給。

● 「育児休業給付金」の見直し

・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を支給。

〈補足〉3回目以降の育児休業については、原則支給されないが、一定の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外される。

・育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、「1歳～1歳6か月」と「1歳6か月～2歳」の各期間において、夫婦それぞれ1回に限り、育児休業給付金を支給。

＜支給額の原則（休業中に無給である場合）＞

出生時育児休業給付金…出生時育児休業を取得した期間について支給

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数（上限28日） × 67%

育児休業給付金…支給単位期間（原則、休業開始日から起算した1か月ごとの期間）ごとに支給

1つの支給単位期間における支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数（原則30日） × 67% or 50%*

* 同一の子に係る休業日数が180日目までは67%、181日目からは50%

④ “休業日数が180日目まで”を判断する際、同一の子について、出生時育児休業給付金の支給を受けた者については、その出生時育児休業の日数も含めて判断する。



★休業開始時賃金日額は、原則として、休業開始前6か月間の賃金を180で除した額ですが、上限額や下限額あります。また、休業を有給とする場合には、給付金が減らされたり、不支給とされることがあります。詳しい制度内容については、気軽にお尋ねください。



10/11	● 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10/31	● 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 8月決算法人の確定申告と納税・2023年2月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の7月～9月の労災事故について） ● 労働保険料の納付（延納2期分）



◆あとがき◆朝晩がひんやりして、随分過ごしやすくなりました。10月になり、衣替えといっても、日中はまだまだ暑く、服選びに迷うところです。10月といえば、食品などの値上げラッシュが巷で話題になっていますが、人事労務業界でも、社会保険・雇用保険・最低賃金も上がり、まさに「値上げの秋」といったところですね。