

トピックス 短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 深掘り解説①

施行待ちの改正

令和4年10月から、常時100人を超え500人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、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、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、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。この企業規模要件は、どのように判定するのでしょうか？

……………更なる適用拡大の具体的内容①／企業規模要件の判定……………

●101人以上（100人超え）とは、「使用する被保険者の総数が常時100人を超える」ということです。具体的には、次のいずれかの考え方で判定します。

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超えるか否かによって判定します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超えるか否かによって判定します。



〈補足〉このように、特定適用事業所に該当するか判断する際の被保険者とは、適用事業所に使用される「厚生年金保険」の被保険者の総数になります。

【注意点】・今回の適用拡大の対象となる短時間労働者は、被保険者の総数に含めません。

・「厚生年金保険」の被保険者が対象ですから、70歳以上で健康保険のみ加入しているような方は対象に含めません。

●では、「常時100人を超える」とは、どのような状態を指すのでしょうか。具体的には次のとおりです。

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、12か月のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる場合を指します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、12か月のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる場合を指します。

★このように判定した厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超え500人以下の適用事業所が、令和4年10月から新たに特定適用事業所となります。どのような手続が必要になるのか？ 次回、そのポイントを紹介いたします。

Internet Explorerのサポート終了で注意しておきたいこと



◆2022年6月16日にサポート終了

インターネットブラウザのInternet Explorer（以下、「IE」といいます）のサポートが6月16日に終了します。独立行政法人情報処理推進機構によれば、終了後はマイクロソフト社が定める時点よりIEに代わってMicrosoft Edgeが起動するよう変更され、IEのみで動作するよう作成されたコンテンツをIEで閲覧できなくなります。

◆IEコンテンツがまったく閲覧できなくなる？

サポート終了後も、Microsoft Edgeの「IEモード」を利用すればIEコンテンツを継続して閲覧できますが、こちらも2029年にサポート終了予定とされていることから、他のブラウザへの移行が必要です。

自社のセキュリティ方針などにより、インターネット利用に際してブラウザが決められていたり、「IEモード」を利用できないよう設定されたりしている場合は、他のブラウザや「IEモード」を利用できるようにする設定の変更が必要です。

◆自社が提供するIEコンテンツの対応は？

また、社内サイトや顧客向けのWebサイトでIEコンテンツを提供している場合、Web標準仕様に準拠して改修し、IE以外のブラウザでも閲覧可能にする必要があります。サポート終了までに改修が間に合わない場合は、「IEモード」で閲覧するよう案内するとよいでしょう。【情報処理推進機構「Microsoft社Internetサポート終了について」】https://www.ipa.go.jp/security/announce/ie_eos.html

お仕事
カレンダー
7月

7/11

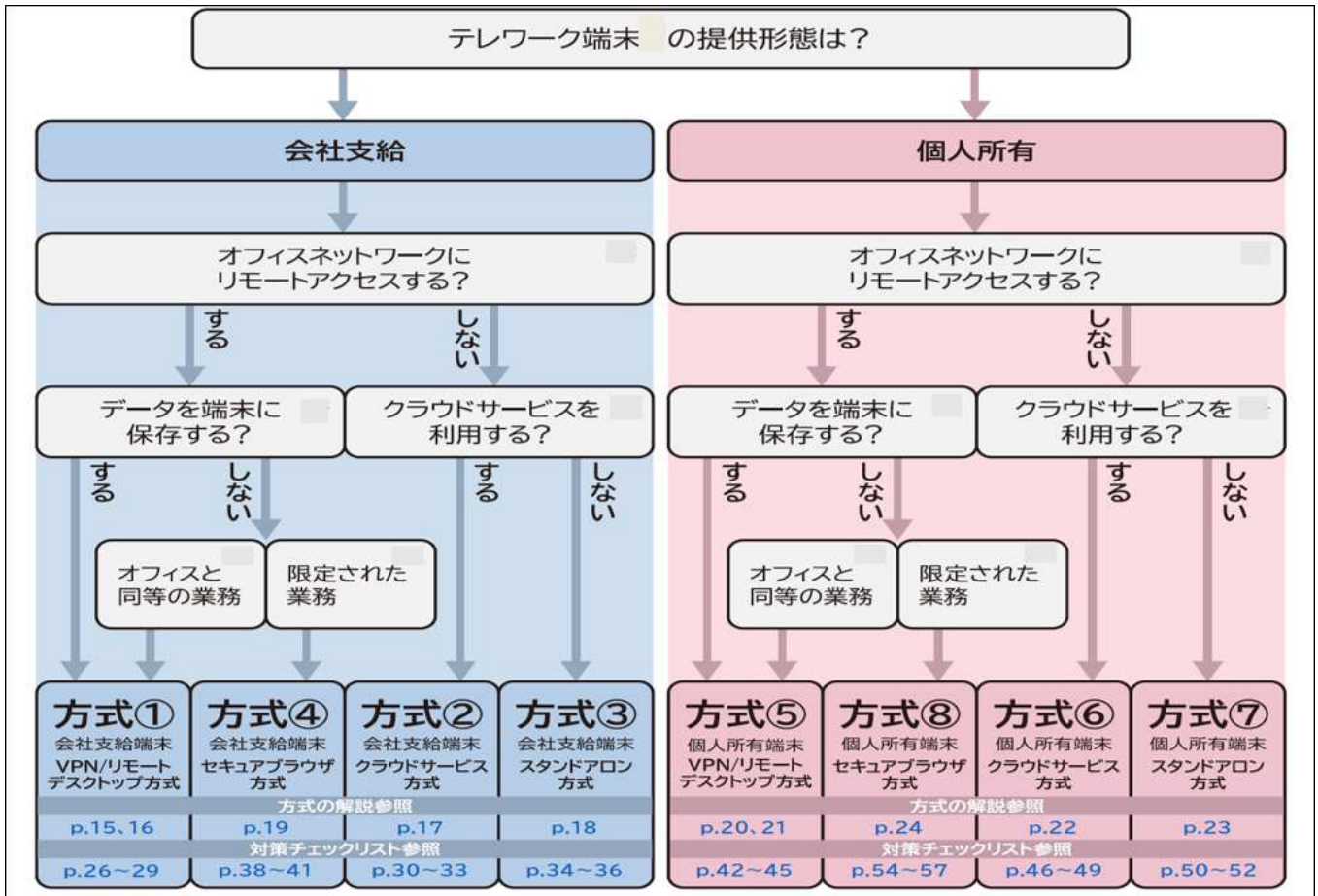
- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1~6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

8/1

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 8月・11月・2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(休業4日未満)報告(4~6月分)の提出期限

総務省では、企業のシステム管理担当者を対象に、テレワークを実施する際に最低限のセキュリティを確実に確保できるようにするための手引き（チェックリスト）を策定しています。令和4年5月末、その最新版（第3版）が公表されました。

……………テレワークセキュリティの手引き（チェックリスト）（第3版）から抜粋……………



★まずは、フローチャートでテレワーク方式を確認したうえで、各方式に対応したチェックリストに進めるように構成されています。ウクライナ情勢などを踏まえたサイバーセキュリティ対策の強化について、政府から、再三再四、注意喚起が行われている状況ですので、テレワークを実施している場合には、最新のチェックリストを確認しておきたいところです。

◆リモート採用、7割が導入～日本マンパワー調査から

「リモート採用の導入・実施状況」調査(2022年1月実施)の結果によると、リモート採用を行っている企業は約7割となっています。会社説明会のような大規模なものでなくても、最終面接以外の面接にはリモートを活用しているという企業は多いようです。遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。

リモート面接をする側として気を付けたいことは、面接者にしてほしくないこととほぼ同じです。

- ・緊張感がない。パソコンの操作等をして集中していない。
- ・表情や声などニュアンスが伝わらない。声が小さくて聞こえない。
- ・使用する機器や回線速度のせいで接続が不安定になる。などでしょう。面接の手際の悪さなどはリモートでする・しない以前の話ですから、面接する側もしっかりと予行演習をしておきましょう。

七十二候の暦（こよみ）

7月23日～7月27日頃



桐始結花（きりはじめてはなをむすぶ）古くから桐は神聖な木とされ、日本国政府の紋章（五七の桐）に使われ、政府の発行する五百円硬貨の表面にも桐の花が描かれています。桐箆箆は湿気にも火にも強く、着物の収納に適しています。



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

決定済み・施行
待ちの改正

「令和4年4月 源泉所得税の改正のあらまし」を公表(国税庁)

国税庁から、「令和4年4月 源泉所得税の改正のあらまし」が公表されました。今後適用されることになる源泉所得税関係の改正の主要なものが掲載されています。そのうち、給与計算や年末調整に影響するものを紹介します。

.....「令和4年4月 源泉所得税の改正のあらまし」から抜粋.....

● 給与等の支払を受ける者が、年末調整において、「給与所得者の保険料控除申告書」に記載すべき事項を電子データで勤務先に提供する場合には、社会保険料控除又は小規模企業共済等掛金控除に係る「控除証明書」の書面による提出又は提示に代えて、その発行者から受領した一定の電子データによる提供をすることができることとするほか、「控除証明書」の範囲に、その発行者から提供を受けた電子データを一定の方法により印刷した電磁的記録印刷書面を加えることとされました。

➡この改正は、令和4年10月1日以後に「給与所得者の保険料控除申告書」を提出する場合について適用されます。

● 扶養控除の対象となる扶養親族の範囲から、年齢30歳以上70歳未満の非居住者であって次のいずれにも該当しないものが除外されることになりました。
(逆にいえば、次のいずれかに該当することが必要)



- ① 留学により国内に住所及び居所を有しなくなった者
- ② 障害者
- ③ 扶養控除の適用を受けようとする居住者からその年において生活費又は教育費に充てるための支払を38万円以上受けている者

そのため、非居住者である扶養親族が30歳以上70歳未満の場合には、その源泉徴収事務における確認書類に変更が生じます。

	留学生	障害者	38万円以上の送金を受けている者
確認書類	留学ビザ等相当書類	—	38万円以上の送金関係書類
確認時期	扶養控除等申告書を受領するとき	—	年末調整を行う時

(注) 扶養控除等申告書を受領する時の親族関係書類及び年末調整を行う時の送金関係書類の確認については、現行のとおり必要となります。ただし、年末調整を行う時に38万円以上の送金関係書類の確認をする場合には、現行の送金関係書類の確認をする必要はありません。

➡この改正は、令和5年分以後の所得税について適用されます。

● 年末調整の際に、令和5年1月1日以後に居住の用に供する家屋に係る住宅借入金等を有する場合の所得税額の特別控除の適用を受けようとする者は、住宅取得資金に係る借入金の残高証明書を「給与所得者の住宅借入金等特別控除申告書」へ添付することが不要とされることになりました。

➡この改正は、令和6年1月1日以後に提出する「給与所得者の住宅借入金等特別控除申告書」について適用されます。

☆ これらは、すべての社員に適用される規定ではありませんが、対象となる社員がいれば、企業側の対応に変更が生じる部分もあります。給与計算や年末調整を担当される方は、確認しておきたいところです。

～研修報告～人事制度移行説明会&ハラスメント防止研修 報告者：労務対策室室長 並川

新たに人事制度を導入された、熊本市内の建設業の企業様(社員数50人未満)で、社員全員参加での人事制度移行の説明会を行いました。ブレインスター代表上田より人事考課制度の必要性、制度用語の説明、役割・能力・評価等制度概要について説明の後、実際に導入する人事評価基準、賃金テーブル、期待される役割や能力についても詳しく説明を行い、社員の皆様もとても熱心に聞き入られていました。

合わせまして2022年4月1日より中小企業にも適用されている

労働施策総合推進法に基づき、並川より、一般職対象の「ハラスメント研修」を行いました。(管理職対象のハラスメント研修は事前に実施済)

最近は中小企業の顧問先様からも、社員のモチベーションを高めたい、社員の定着を図るために人事制度や退職金制度を導入したいというご要望やハラスメント研修のご要望も増えています。

ご興味があれば、お気軽に担当までお問い合わせください。



男女間賃金格差の開示 大企業で義務化へ

政府がかける「新しい資本主義」について、令和4年6月上旬に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」が閣議決定されました。

これらに盛り込まれた事項の中で、ひととき話題になっているのが、「男女間の賃金差異の開示義務化」です。—「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」／男女間の賃金差異の開示義務化—

<男女間の賃金差異の開示義務化>

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。

男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。

・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。

（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。

・対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。

101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。

・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。

・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。

初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

「本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する」と、時期まで示されていますので、早々に改正のための作業が進められることになりそうです。

厚生労働省「令和3年の労働組合活動等に関する実態調査」の概要

厚生労働省は、労働組合の組織および活動の実態等を明らかにするため、毎年調査を行いその結果を公表しています。



◆調査結果のポイント

【労使関係についての認識】

労使関係が「安定的」と認識している労働組合は92.9%で、前年よりも3%上がっている。企業規模が大きいほど、安定している認識が強い。

【労働組合員数の変化に関する状況】

3年前（平成30年6月）と比べると、「増加した」31.4%、「変わらない」25.8%、「減少した」42.7%と、減少傾向にある。業種別では、「減少した」と答えたのは「複合サービス業」が最も多く（65.3%）、次いで電気・ガス・熱供給・水道業も多い（64.0%）。

【正社員以外の労働者に関する状況】

正社員以外で「組合加入資格がある」のは、「パートタイム労働者」（37.3%）、「有期契約労働者」41.5%、「嘱託労働者」39.6%で、前年と比べてそれほど大きな変化は見られない。そもそも半数以上の事業所で、正社員以外には「組合加入資格がない」と回答している。

【労働組合活動の重点事項】

労働組合活動において、これまで重点をおいてきた事項としては、「賃金・賞与・一時金」（90.8%）が最も高く、次いで「労働時間（労働時間の適正把握を含む）・休日・休暇」（76.9%）、「組合員の雇用の維持」41.6%などとなっている。

また、今後重点をおく事項についても、同じ項目があげられている。

【労働組合費に関する状況】

1人平均月間組合費は、3,736円（平成30年調査3,707円）。企業規模が大きくなるほど組合費は高くなる傾向がある。1人平均月間組合費階級別にみると、「4,000円以上5,000円未満」（20.0%）が最も高かった。

【厚生労働省「令和3年労働組合活動等に関する実態調査の概況】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r03gaiyou06.pdf>