

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。

【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。



職場における転倒防止・腰痛予防対策について～厚生労働省の検討会中間整理案より

◆中間整理案の骨子

○安全衛生教育の在り方など

- ・労働者への雇入時教育等の安全衛生教育やその責任者への教育については、業界の実態も踏まえ、一定時間の座学等の既存の手法にとらわれず、アプリ等も活用した効率的・効果的な実施方法を提示していくべき。
- ・取組みが進むよう、ナッジの活用等行動経済学の観点からの研究を進め、手法として取り込んでいくべき など

○労働者の健康づくり等

- ・事業場において理学療法士等も活用して労働者の身体機能の維持改善を図ることは有用であり、国はそのための支援体制を拡充するべき。
- ・骨密度、「ロコモ度」、視力等の転倒（・腰痛）災害の発生に影響する身体的要因のスクリーニング（リスクを自覚させること）も必要（前提として労働者の不利益取り扱いに繋がらないような仕組みが必要） など

○中小企業等事業者への支援

- ・労働力のさらなる高齢化を見据え、身体機能の低下を補う設備・装置の導入等について、中小企業等事業者を国が引き続き支援していく必要がある。

【厚生労働省「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会 第3回資料」】

お仕事
カレンダー
9月



9/10

- 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・2021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）

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？……………

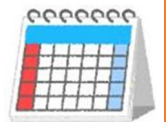
一般的に問題となるケースを確認しておきましょう。

● 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こと、 $20 \text{ 時間} \times 52 \div 12 = 86.66\dots$ 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。

● 4週5休制等のため、1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し一定ではない場合等

→ 当該周期における1週間の所定労働時間を平均して算出します。

● 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。

★ 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。

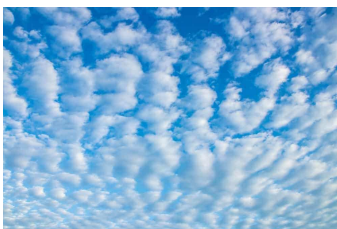
雇用調整助成金等の不正受給防止対策が強化されています

◆ 会計検査院による是正要求

会計検査院は、雇用調整助成金等と休業支援金等（以下、雇調金等）について多額の不適切受給が発生しているとし、厚生労働省に是正要求を行いました。具体的には、令和2、3両年度に支給決定された雇調金等を対象に検査したところ、33労働局計3億1,719万円について重複支給や二重支給、また不正受給が確認されたということです。【厚生労働省「雇用調整助成金不正受給の対応を厳格化しています」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000919896.pdf>

七十二候の暦（こよみ）



9月23日～9月27日頃

雷乃収声（かみなりすなわちこえをおさむ）

夏の間に鳴り響いた雷が収まるころ。大きな雷雲の代わりに、空にはもこもこと翳雲が現れます。やっと安心して眠れます。（-_-）



代表 上田 正順
 〒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>

令和3年度の監督指導の結果を公表 約74%の事業場で労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和3年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。

令和3年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

●令和3年度の監督指導実施状況のポイント

令和3年4月から令和4年3月までに、32,025事業場に対し監督指導を実施し、23,686事業場(74.0%)で労働基準関係法令違反が認められた。

<主な法違反>

- ・違法な時間外労働があったもの→10,986事業場(34.3%)
- ・賃金不払残業があったもの→2,652事業場(8.3%)
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→6,020事業場(18.8%)

●主な監督指導事例／運送業に対して行われた監督指導の事例

1. 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
2. 労働者12名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働(最長:月約183時間)が認められた。36協定を確認したところ、締結当事者である労働者代表を会社が指名しており、民主的な手続により選出されていなかったことから、指導を実施。
3. 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇の時季を指定して取得させていなかったことから、指導を実施。



★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、月80時間を超える時間外・休日労働が常態化している場合、過労死等のリスクが高くなり、また、労働基準法に規定されている時間外労働の上限規制に抵触するおそれもあります。

36協定が適切に締結されていないケースも多く、そのような場合には、法定労働時間を超える労働等に対する免罰の効力すら生じません。

また、年次有給休暇の時季指定義務についても、履行を怠っていると指導の対象となります。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。違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。

企業のメンタルヘルス対策の取組状況

◆長引くコロナ禍によるメンタルヘルスの問題

新型コロナの影響で、様々な面からメンタルヘルスの問題が取り沙汰されることが増えてきました。

長引くコロナ禍により不安や孤独を感じる人も多いのではないのでしょうか。働く人にとっては、労働環境がガラッと変化したことで、メンタルに影響を受けている人も少なくないようです。

◆仕事や職業生活に関する強いストレスがある人は5割

また、同調査によれば、現在の仕事や職業生活に関して強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は53.3%(令和2年調査54.2%)となっています。ストレスとなっていると感じるその内容主なもの3つ以内)としては、「仕事の量」が43.2%で最も多く、「仕事の失敗、責任の発生等」(33.7%)「仕事の質」(33.6%)、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」(25.7%)が続いています。

◆実効性のある対策の必要性

調査では、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所の割合は10.1%(令和2年調査9.2%)との結果も出ています。

実効性のあるメンタルヘルス対策を講じていくことは、企業の人材確保の面でも重要な課題であるといえるでしょう。

◆ストレスチェックの実施

2015年12月1日より改正労働安全衛生法が施行されることとなり、全ての企業でストレスチェック制度の実施が義務付けられました。(50人未満の事業所では努力義務)ブレインスターではストレスチェックの外部委託をはじめとして、メンタルヘルス研修・ストレスチェック制度の説明会等を手掛けています。何から始めればいいのかわからない、外部相談窓口が欲しい等ございましたら、いつでもご相談ください。



【厚生労働省「令和3年労働安全衛生調査(実態調査)結果の概況」】https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r03-46-50_gaikyo.pdf

リーダーシップトレーニング（研修報告）：教育コンサルタント田木さと子



研修先：福岡県 社会福祉法人 様
参加者：若手リーダー
参加数：10 名
講師：田木さと子



次世代を担う若手リーダー向けの「リーダーシップトレーニング研修」。
研修×3回、課題×3回、約3か月間のプログラムです。
リーダーシップを発揮する上で大切な「伝える力」や「チームを作る力」
をトレーニングするためにグループワークや発表を多く取り入れました。

更に、「活躍している未来の自分像」を最終回で明確にイメージして頂けるように全体を構成致しました。
このプログラムの特徴の1つにブロックの活用があります。



今回はブロックを使って

- ・仕事で何が好きか！
- ・他者から見た自分と自己イメージはどう違うか？！
- ・5年後大活躍している自分はどんな自分か！

等を表現して頂きました。

ブロックを使用することで、自己理解や仕事理解が一層深まると同時に、他のメンバーにも自分の想いや考えが伝わりやすくなります。

全3回の中で繰り返し発表を行うことで、最初は緊張して上手く話せなかった方も、次第に声も出るようになり、最後の回にはそれぞれ素晴らしい未来像を発表して下さいました。感性豊かな皆様で、作品も「その人らしさ」が表れた魅力的なものでした。お互いの理解も深まり、チーム力もアップしたことと思います！後日、「早くも研修の成果が見られた」との嬉しいお声も頂きました。

最低賃金 過去最大の引上げにどう対応する？

◆令和4年度最低賃金は過去最大の引上げ

8月2日、厚生労働省が公表した令和4年度地域別最低賃金額改定の目安は、同審議会公益委員の見解として示された3.3%を基準とした結果、30～31円という過去最大の引上げとなりました。

◆目安を上回る額の改定を決定するところも

これを踏まえて各都道府県の地方審議会における改正の議論が行われ、8月9日までに、27の都道府県で答申もしくは公示が行われています。

このうち、茨城県、兵庫県、佐賀県、熊本県では、中央最低賃金審議会が答申した額を上回る32円の引上げを決定しています。

また、北海道のように目安が30円のところ、31円の引上げを決定したところもあります。



◆中小企業向けの支援策は？

一方、中央最低賃金審議会では、企業物価指数が9%超の水準で推移する中で多くは十分な価格転嫁ができず厳しい状況であること、特に中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものとなったとの受止めはされています。

そのため、答申において、中小企業向けの支援策に関する政府に対する要望も盛り込まれています。

◆業務改善助成金の動向に要注目

具体的には、業務改善助成金について、原材料費等の高騰にも対応したものとより実効性ある支援の拡充、また、最低賃金が相対的に低い地域における重点的な支援の拡充等が挙げられています。

具体的な内容はまだ明らかにされていませんが、昨年度は、最低賃金引上げに対応した**業務改善助成金特例コース**の受付が、令和4年1月13日に開始されました。

◆業務改善助成金の活用をご検討ください(中小企業向け)

「最低賃金を上げると今いる社員とのバランスが崩れてしまう。どうしよう」と悩んでいる経営者や人事担当者の方も多いのではないのでしょうか？数多くの人事制度を構築支援してきた当社ではその悩みを解決する方法をご提案いたします。この助成金は、ベースアップによる問題点を解決するための人事制度の再構築、評価制度の見直しの費用の助成としても活用できます。10月からアップする金額に対応するために、今から取り組まれてはいかがでしょうか？このような制度の見直し、構築をした結果、従業員が積極的に業務に取り組むことにより、結果として時間外労働が全体の10%削減できた等の実績もございます。仮に一人当たり45円10人上げると、かかった費用4/5(上限180万円)が助成されます。ご興味がある方は是非、担当者までご連絡ください。説明にお伺いします。

最低賃金額の改定は令和4年10月以降となります。

【厚生労働省「令和4年度地域別最低賃金額改定の目

安について】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27195.html