

トピックス

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

重要改正 確定

令和4年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。令和4年8月初旬に中央最低賃金審議会が示した「令和4年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」では、A・Bランク31円、C・Dランク30円（全国加重平均で「31円」）の引き上げの目安が示されましたが、地方最低賃金審議会の判断で、22道県が目安を上回る引き上げを行うようです。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.....

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	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。今一度ご確認ください。

賃金不払残業と解消のための取組事例

～厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和3年度）」より

- ◎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。
 - ◎適正な労働時間管理に関することを人事評価の項目として新しく設けることや管理者が労働者に労働時間を正しく記録することについて継続的に指導を実施。
 - ◎管理者が月に2回パソコンの使用記録と勤怠記録の確認を行い、2つの記録に乖離がある場合については、労働者に乖離の理由を確認。
- 残業時間を過少申告する風潮があることが原因となっている企業は少なくないようです。

お仕事
カレンダー
10月

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月分の労災事故について）
- 労働保険料の納付（延納2期分）

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%

⑨ “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。

「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。

◆ 「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。

当社も来年度からはインボイス制度に沿って請求書等に対応していきたいと思えます。

口座振り替えの手数料については、今後検討し、お知らせしたいと存じます。尚、現在差し引かれていた振込み手数料はご負担をお願いすることになりますが、ご理解の程よろしくお願ひいたします。

七十二候の暦（こよみ）

10 月 28 日～11 月 1 日頃



霎時施（こさめはじめてふる）

こさめとはしとすと降り続く雨ではなく、パラパラと通り雨のように降りすぐに止んでしまうような「時雨：しぐれ」のことだそうです。日本人ならではの表現ですね。



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

施行済み
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④

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（年収106万円以上）
- ・ 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、「月額賃金8万8,000円以上」という要件を取り上げます。



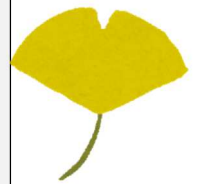
.....更なる適用拡大の具体的内容④／月額賃金8万8,000円以上とは？.....

●「月額賃金（短時間労働者の被保険者資格の取得要件である月額賃金）」の算定基礎

月額賃金8万8,000円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断します。

ただし、以下の①～④までの賃金は算入されません。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- ④ 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）



〈補足〉（年収106万円以上）というのは、あくまで8万8,000円を年額に換算した参考の値で、月額賃金が8万8,000円以上であるかないかのみによって、要件を判断することとされています。

注意したいのは、ここでいう「月額賃金」は、「標準報酬月額的基础となる報酬月額」とは、算定方法が異なるという点です。

●上記の「月額賃金」と「標準報酬月額的基础となる報酬月額」との違い

報酬月額には、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので被保険者の通常の生計に充てられる全てのものが含まれます。このため、短時間労働者の被保険者資格の取得に当たっての要件（月額賃金が8万8,000円以上）の判定の際に算入しなかった諸手当等も加味して報酬月額を算出します。

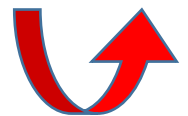
たとえば、「通勤手当」については、「月額賃金」には不算入（算入しない）、「標準報酬月額的基础となる報酬月額」には算入（算入する）ということになります。

☆ 適用拡大の実施に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合、その被保険者資格取得時の「標準報酬月額的基础となる報酬月額」を算出する際には、「月額賃金」の算出方法と混同しないようにしなければなりません。

令和4年10月以降に支払う賃金から控除する雇用保険料 確認はお済ですか？

令和4年10月から雇用保険の保険料率が引き上げられます。

特に、被保険者負担分が増えることには注意が必要です。



●令和4年10月～翌年3月までの雇用保険の保険料率と負担の内訳

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の13.5	1,000分の5	1,000分の5	1,000分の3.5
			計 1,000分の8.5	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の3.5
			計 1,000分の9.5	
いわゆる建設の事業	1,000分の16.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の4.5
			計 1,000分の10.5	

☆ 令和4年度の雇用保険分の概算保険料は、年度更新の際に、令和4年4月から同年9月までの概算保険料額と令和4年10月から令和5年3月までの概算保険料額をそれぞれ計算し、その合計額を申告・納付しています。しかし、給与計算においては、令和4年10月分の賃金から控除する被保険者負担分の雇用保険料から、その計算に用いる率が引き上げられることとなります。対応を忘れないようにしましょう。

「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

(a) 「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

(b) 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

(c) (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

(d) 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

(a) 事業場内最低賃金が870円未満の事業場：9/10

(b) 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）

(c) 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

働き方改革推進支援助成金の見直し

働き方改革推進支援助成金は、生産性の向上により、労働時間の短縮や有給休暇の取得促進がなされるような職場環境の整備を行うために必要な経費の一部を助成するものです。

厚生労働省が所管するこの助成金について財務省による調査が行われ、見直しが必要だと指摘されています。

◆財務省による指摘

この助成金の申請にあたり、企業は次のいずれかの成果目標を選択します。

- ① 時間外労働の短縮
- ② 所定休日の増加
- ③ 特別休暇の「整備」
- ④ 時間単位の年次休暇の「整備」



しかし、財務省の指摘では、事業者が選択した成果目標の9割超が③または④となっており、①に至ってはほとんど選択されておらず、利用内容の偏りが問題だとされています。

また、助成金を受給した事業者で、③および④については、休暇制度を「導入」したのみで、実際には休暇が利用されていないケースがあり（それぞれ約5割、2割）問題だと指摘されています。

さらに、この助成金の申請にあたっては、労働者と話し合いを行った上で、事業計画に労働者側の意見を付記することとされていますが、この話し合いが実際は行われていないケースがあることも問題だとされています。



◆見直しの方向

これらのことから、今後、

- ・休暇制度の利用状況の確認（実際に利用されているかのチェック）
- ・現在作成・保管が求められている、労働者側との話し合い過程の議事録等を助成金の支給審査過程でチェック

といった受給要件の見直しが行われるのではないかと考えられます。

一方、利用が低調な部分については、利用が促進されるような見直しが行われるかもしれません。

この助成金の利用を検討する場合は、見直しの動向に注意しておきましょう。

【財務省「予算執行調査資料 総括調査票（令和4年7月公表分）】

https://www.mof.go.jp/policy/budget/topics/budget_execution_audit/fy2022/sy0407/0407d.html