

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先；千葉県流山市南流山2-28-3
TEL；04-7158-1980 FAX；04-7158-1981
e-mail；matumo@yumi-office.jp

令和4年(2022年)9月号



当事務所に咲く
ノウゼンカズラ

8/18

最近の動き

●10月から雇調金特例措置上限引下げ 1万2000円で検討(8/26)

政府は、コロナ禍で特例的に増額していた雇用調整助成金について、10月から助成額の上限を引き下げる方針を固めた。特に業績が悪化している企業の日額上限1万5,000円を1万2,000円に引き下げる。それ以外の企業についても、日額上限9,000円を原則の8,355円に戻す。新しい上限額は2~3カ月間適用し、さらに引き下げるかは雇用情勢や感染状況等を踏まえて判断するとしている。

●今年度の最低賃金改定額 全国平均は31円増の961円(8/24)

厚生労働省は23日、各都道府県の地方最低賃金審議会がまとめた22年度の地域別最低賃金(時給)の改定額を発表した。各地の引上げ幅は30~33円。全国平均は961円で、21年度からの上昇率(3.3%)、引上げ幅(31円)ともに過去最大となった。また、地方を中心に22道県で中央最低賃金審議会が示した目安額を超える改定となり、最高額と最低額の地域格差は2円縮まった。改定後の最低賃金は、10月1日から順次発効される。

※東京(1,041円⇒1,072円)、神奈川(1,040円⇒1,071円)、埼玉(956円⇒987円)、千葉(953円⇒984円)、茨城(879円⇒911円)

●事務系の派遣時給が2カ月連続で過去最高を更新(8/18)

エン・ジャパンが17日に発表した三大都市圏の7月の派遣社員の募集時平均時給は、全職種平均が1,628円で前年同月比0.2%(3円)増だった。特に事務(オフィスワーク)系が1,599円で前年同月比2.4%(37円)増となり、2カ月連続で過去最高を更新した。

●マイナ保険証 患者の窓口負担減へ(8/11)

厚生労働省は10日、マイナンバーカードを健康保険証として使う「マイナ保険証」の患者の窓口負担が増える診療報酬の加算について、現行の仕組みを廃止し、10月から新たな仕組みを導入することを決めた。新しい加算では、窓口負担3割の場合、マイナ保険証を使用する初診では窓口負担を6円とし、現行の21円より引き下げる(従来型の保険証は9円を12円に引上げ)。再診時の窓口負担21円は変わらず。

新規採用以降は会社の「責」賃金支払いを命じる 東京高裁

飲食店を展開する会社で働くアルバイト労働者が合意退職は無効と訴えた裁判で、東京高等裁判所は労働契約上の地位確認のみ認め一審判決を変更し、一部期間のバックペイ支払いを命じました。

労働者は平成31年3月12日の勤務終了後、店長に「3月末か4月半ばには辞める」と告げ、以降のシフト希望を提出せず出勤しませんでした。店長は翌3月13日には取締役役に労働者の退職を報告し、採用活動の開始を決定。4月10日に店長が社会保険の喪失について確認する電話をかけると、労働者は「辞めると言っていない。今は休むが復帰するつもり」と告げましたが、復職時期は明らかではありませんでした。同月下旬、同社は社会保険と雇用保険の資格を喪失させ、退職扱いとしました。

労働者は合同労組に加入し、復職を求める要求書を出し、団体交渉を5回重ねましたが、双方の認識に齟齬があり、交渉はまとまりませんでした。

同高裁は、労働者が団交を通じて復職の意思を明確にし、同社が復職意思を認識しながら、同店舗でアルバイトを新たに雇用した令和2年3月以降は、同社の責めに帰すべき事由により就労できなかったと指摘しています。

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。

◆小規模の事業所では約半数で対策がとられていない

厚生労働省が公表した令和3年「労働安全衛生調査(実態調査)」の結果によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、労働者数50人以上の事業所で94.4%(令和2年調査92.8%)、30~49人の事業所で70.7%(同69.1%)、10~29人の事業所で49.6%(同53.5%)となっています。

取組内容(複数回答)をみると、「ストレスチェックの実施」がその大半を占めており、実施が義務化されていない小規模の事業所ではメンタルヘルス対策がとられていない割合が約半数という結果になっています。

◆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。

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すなど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なっていませんが、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。

最低賃金額の改定は令和4年10月以降となります。こうした支援策の動向にも注目しておくといでしょう。

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

前古川法務大臣は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、制度の見直しを待つまでもなく、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。

◆ 今月の実務チェックポイント

令和4年10月からの育児休業期間中の社会保険料免除について

今回は令和4年10月から見直される社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）の免除について説明します。令和4年10月1日以後開始する育児休業について適用されますのでご注意ください。

○ 育児休業期間中の社会保険料免除制度とは

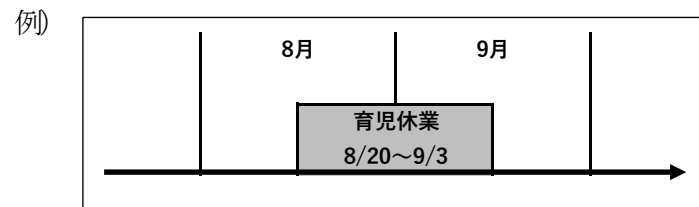
育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等の期間について、被保険者から申し出が合った場合に事業主が「育児休業等取得者申出書」を年金事務所等へ提出することにより、被保険者負担分および事業主負担分ともに社会保険料が免除される制度です。免除されることによる不利益はありません。

○ 令和4年10月からの社会保険料免除について

(1) 月にかかる社会保険料の免除について

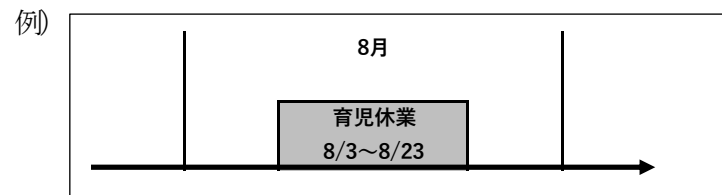
次の①、②のいずれかに該当する場合に、その月にかかる社会保険料が免除されることとなります。

① 月の末日が育児休業期間中である月



8月は末日が育児休業期間中であるため、この場合は8月分の保険料が免除されます。

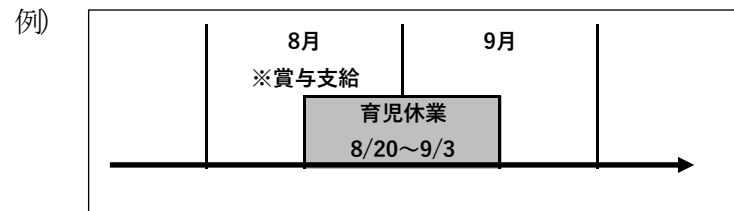
② 同月内に14日以上育児休業等を取得した月



同月内に14日以上育児休業を取得しているため、この場合は8月分の保険料が免除されます。

(2) 賞与にかかる社会保険料の免除について

末日が育児休業期間中である月に支給される賞与について、育児休業等の期間が暦日で1カ月超の場合に限り、賞与にかかる社会保険料が免除されることとなります。月にかかる社会保険料の免除とは考え方が異なりますので、混同しないよう注意しましょう。



8月は末日が育児休業期間中ですが、育児休業が暦日で1カ月超でないため、この場合は8月に支給された賞与の社会保険料は免除になりません。

○ その他の注意点

連続して2つ以上の育児休業等を取得している場合は、2つ以上の育児休業等を1つの育児休業とみなして社会保険料免除の制度を適用することとなりますので、この点もご注意ください。

◆ 実務に役立つQ & A

第三者行為に該当？ 建設資材が原因で事故

Q

通勤途上、工事現場の付近を自転車で通りかかったとき、散乱していた資材に引っかかって転倒、負傷しました。通勤災害になる場合で、ケガの直接の原因は「物」ですが、これも第三者行為災害でしょうか。

A

労災保険給付の原因となった業務上または通勤災害が第三者の加害行為等によって発生した場合を第三者行為災害と称しています(労災法12条の4)。第三者行為災害が成立するためには、①保険給付の原因となった災害が第三者の行為等によって生じたものであること、②第三者が受給権者に対し損害賠償責任を負っていることの要件をいずれも満たす必要があると解されています。

人の加害行為によって災害が発生した場合のみならず、土地の工作物等の設置または保存に瑕疵があり、民法の規定に基づきその占有者または所有者が損害賠償責任を負う場合、および動物の加害によって災害が発生した場合でその占有者等が民法の規定に基づき損害賠償責任を負う場合等も含まれます(第三者行為災害事務取扱手引)。事故の実態によることになりまして、管轄の労働基準監督署で第三者行為災害の相談をすることをおすすめします。

◆ 監督指導動向

自動車運送業の8割超で法令違反 違法時間外労働が最多に

厚労省は、トラック、バス、タクシーなど自動車運転者を使用する事業場を対象に令和3年に行った監督指導の結果を明らかにしました。調査した3770事業場のうち、81.0%に当たる3054事業場で、違法な時間外労働など労働基準関係法令違反を確認しました。度重なる指導を受けても是正しないなど重大・悪質事案として送検したのは42件となっています。

項目ごとに違反率をみると、36協定の未締結や協定範囲を超えた時間外労働に従事させるといった「労働時間」関連が45.1%で最も高く、割増賃金の一部または全部を支払わない「割増賃金の支払い」が21.2%、客観的に労働時間を把握しない「時間把握」が7.5%と続きます。

一方、改善基準告示の違反割合は53.3%(2010事業場)。最長16時間と定めている1日当たりの拘束時間違反が39.1%とめだちます。次いで、1カ月または1週当たりの拘束時間違反が29.7%、勤務と次の勤務の間の時間を指す休息期間違反が27.5%となりました。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 8月分の社会保険料の納付
- 8月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 固定資産税(都市計画税)(第2期分)の納付

慣例・行事

- 防災訓練
- 健康増進普及月間
- 障害者雇用支援月間