

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年10月号

2022

10

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 今月の実務チェックポイント



最新・行政の動き

厚労省は令和5年度、産業雇用安定助成金に新コースとして「スキルアップ支援コース」（仮称）を追加する方針です。

新コースでは、新型コロナウイルスの影響による事業活動の縮小がなくても、労働者の能力向上を図る目的で在籍型出向を行う場合に、出向元事業主に対して助成金を支給します。

在籍型出向は、自社にはない実践の場での経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、賃金の一部を助成することで在籍型出向を推進し、企業活動の活性化を促すのが狙いです。助成金の活用場面として、DXをめざす企業がIT企業への出向を通じて従業員にデジタル技術を習得させるケースのほか、自動車関連工場への出向により、モノづくりにおける品質管理と工程管理に関する手法・考え方を習得させるケースなどが想定されます。

助成対象は、出向元事業主が負担した出向労働者の賃金で、助成率は中小企業が3分の2、大企業が2分の1。最長1年間にわたり、最大5人分まで支給します。1人1日当たり8355円を上限とする考えです。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE
 足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32
 電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245
 太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6
 電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

22 道県で目安上回る 最低賃金改定額の答申出揃う

すべての地方最低賃金審議会が令和4年度地域別最低賃金改定額の答申が出揃い、改定額の全国加重平均額は、前年度から31円引き上げて961円に達しました。

引上げ額は前年度の28円を上回り、「目安」制度の創設以降で最高となっています。中央最低賃金審議会が示した目安を上回ったのは22道県に上り、昨年度の7県から大幅に増加しました。

新たな最賃額は、都道府県労働局による改正手続きを経て、10月1日から順次発効します。

	時間額	引上幅		時間額	引上幅		時間額	引上幅
北海道	920	31	石川	891	30	岡山	892	30
青森	853	31	福井	888	30	広島	930	31
岩手	854	33	山梨	898	32	山口	888	31
宮城	883	30	長野	908	31	徳島	855	31
秋田	853	31	岐阜	910	30	香川	878	30
山形	854	32	静岡	944	31	愛媛	853	32
福島	858	30	愛知	986	31	高知	853	33
茨城	911	32	三重	933	31	福岡	900	30
栃木	913	31	滋賀	927	31	佐賀	853	32
群馬	895	30	京都	968	31	長崎	853	32
埼玉	987	31	大阪	1023	31	熊本	853	32
千葉	984	31	兵庫	960	32	大分	854	32
東京	1072	31	奈良	896	30	宮崎	853	32
神奈川	1071	31	和歌山	889	30	鹿児島	853	32
新潟	890	31	鳥取	854	33	沖縄	853	33
富山	908	31	島根	857	33	加重平均	961	31

無断で動画公開 団交拒否理由にならず 都労委

東京都労働委員会は、労働組合が団体交渉の様子を撮影し、動画サイト上で公開したことを理由として以降の団交申し入れに応じなかった警備会社について、不当労働行為と認定しました。

組合は平成31年4月8日、同社の同意を得ずに団体交渉の様子を動画撮影し、同月11日、動画サイト上に映像を公開しました。翌令和2年になって組合は3度にわたり団交を申し入れましたが、同社は動画の公開を理由として応じませんでした。組合は、正当な理由なく団交を拒否された

として、都労委に救済を申し立てました。

同社はこれに対し、動画の公開が会社側出席者の肖像権・プライバシー権を侵害し、業務を妨害するものであったと主張しました。再三にわたって動画の削除と公開停止、謝罪、二度と行わないとする誓約を求めましたが、組合からの回答はなく、信頼関係の構築が困難であったとしています。

都労委は、同社の団交拒否を不当労働行為と判断しました。開催条件に固執することなく、誠実に応じるよう命令しています。動画は公開に際して一部モザイク処理され、一定のプライバシー保護が図られていることから、会社側の担当者が特定できるものとまでは評価できませんでした。

出生時育休 管理監督者も就業可能 Q&Aを追加

厚労省は、今年4月から順次施行している改正育児介護休業法のQ&A集を改定し、出生時育休期間中の就業に関する留意点を拡充しました。



労働基準法上の管理監督者に対しても、出生時育休中に部分就業を行わせることができるとしています。所定労働時間の合計の半分までとされている就業可能時間数の上限は、就業規則などで定めた所定労働時間から算出します。合意した時間数よりも働いた時間が少なかったことを理由に賃金減額を行うと、管理監督者性を否定する要素になるとして注意を促しています。

フレックスタイム制で働く労働者についても、労使協定で対象外とされていなければ部分就業を行わせることができるとしました。フレックスタイム制の対象としたまま部分就業を行わせる場合、労働者の申出を受けて事業者が特定する日時の範囲内で、始終業時刻の決定を労働者に委ねる必要があります。実際に労働した時間は、その就業日が属する清算期間における労働時間に算入します。

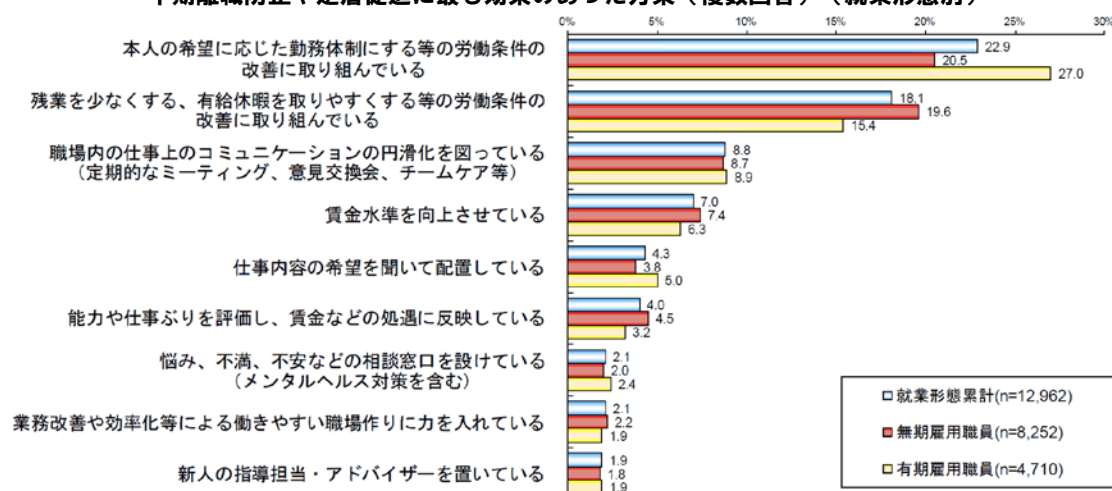
調査

離職率は低下続き 14.3% 介護労働実態調査

介護労働安定センターは、令和3年度介護労働実態調査をまとめました。訪問介護員と介護職員の2職種における離職率は前年比0.6ポイント減の14.3%でした。21.6%に達していた平成19年をピークに低下傾向にあり、同年の約3分の2まで低下しています。

早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策は「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」で、22.9%でした。次いで多かったのは「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」で18.1%となっています。

早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策（複数回答）（就業形態別）



離職率は低下しているものの、人材の不足感を訴える事業所は63.0%に上り、前年の60.8%より多くなっています。

実務に役立つQ & A

残業代を含めるか 社会保険適用拡大の8.8万円

Q

令和4年10月以降の社会保険の適用拡大について、週20時間以上働くパートですが、残業代は8.8万円に含まないと理解で正しいですか。

A

被保険者となることができない者が、健保法3条等に列挙されています。同条9号八に報酬に関する要件があります。すなわち、厚生労働省令で定めるところにより、法42条1項の規定の例により算定した額が、8.8万円未満としています。ここでいう報酬から、最低賃金法（略）4条3項各号に掲げる賃金に相当するものとして厚生労働省令で定めるものを除きます。省令は健保則23条の4を指し、ここに「所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金」があります。一方で、適用除外に該当せず被保険者資格を取得するときについてですが、「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の（略）報酬月額算出方法は、従来からの被保険者資格取得時の報酬月額の算出方法と同一」（令4・3・18事務連絡）としています。資格取得時の標準報酬月額を決定する際においては、当初見込まれる残業代を記載することになると解されています。

今月の実務チェックポイント

休業（補償）給付について

今回は、労働者が業務または通勤が原因となった負傷や疾病による療養のために労働することができず、そのため賃金の支払いが受けられないときに頼れる労災保険の給付について説明します。

○休業（補償）給付とは

休業（補償）給付とは、次の3つの要件を満たした場合に労災保険から給付される生活保障です。

- ① 労働者が業務上または通勤による負傷や疾病が原因で療養が必要であること
- ② 労働できないこと
- ③ 賃金を受け取れないこと

休業の4日目から支給され、業務上の災害が原因である場合を休業補償給付、通勤が原因である場合を休業給付といいます。すなわち、業務災害の場合は、「休業補償給付」のように間に「補償」の文字が入り、通勤災害の場合は「補償」の文字をとって呼びます（この呼び方のルールは、労災保険給付の共通するルールです）。休業3日目までを待期期間といい、業務災害の場合のみ事業主が労働基準法の規定に基づく休業補償（1日につき平均賃金の60%以上）を行う必要があります。また、休業補償給付・休業給付ともに、これらに併せて休業特別支給金が支給されます。

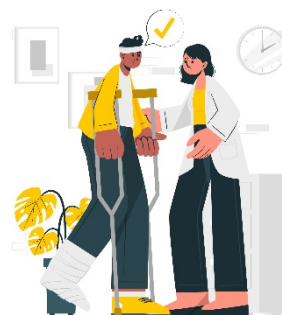
○支給される額について

支給額は次のとおりです。

休業（補償）給付 = (給付基礎日額の60%) × 休業日数

休業特別支給金 = (給付基礎日額の20%) × 休業日数

「給付基礎日額」とは、給付額の算定の基礎となるもので、原則として労働基準法の平均賃金に相当する額のことをいいます。



複数事業労働者（事業主が同一でない複数の事業場に同時に使用されている労働者）の場合は、
 休業（補償）等給付 = (複数就業先に係る給付基礎日額に相当する額を合算した額の60%) × 休業日数

休業特別支給金 = (複数就業先に係る給付基礎日額に相当する額を合算した額の20%) × 休業日数

○平均賃金とは

原則として、業務上または通勤による負傷などの原因となった事故が発生した日あるいは医師の診断によって疾病の発生が確定した日の直前の3カ月間に、その被災労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の暦日数で除して得た1日当たりの賃金額です。ただし、賃金締切日が定められているときは、傷病が発生した日以前の直前の賃金締切日からさかのぼる3カ月間で見ます（実務的にはこちらの計算方法をとることとなります）。また、臨時に支払われた賃金（結婚祝金など）、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）などは計算の際の賃金総額から除外することとなっています。

○休業（補償）給付その他知識の発展

- ① 通勤災害により療養給付を受ける労働者が休業給付を受ける場合は、原則として初回の休業給付から一部負担金として200円が控除されることとなります。
- ② 休業が長期にわたる場合は、1カ月ごとの請求が一般的です。
- ③ 休業（補償）給付は、療養のため労働することができず、賃金を受けられない日ごとに、その翌日から2年を経過すると時効により請求できなくなりますのでご注意ください。