

2022年10月以降の 労務関係法改正について

注目トピックス

01 | 2022年10月以降の

労務関係法改正について

2022年10月から雇用保険や育児休業、社会保険適用などについての法改正が実施されます。主な内容について解説します。

特集

02 | 2022年10月以降の

雇用調整助成金について

特例措置が段階的に縮小している雇用調整助成金について、10月、11月の内容が発表されました。助成内容を解説するとともに、不正受給調査についても取り上げます。

03 | 副業規程の作り方

副業を認める企業が増えつつある中、実際の運用に役に立つ副業規程をどのように作成すればいいかポイントを整理します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 13歳からの地政学（東洋経済新報社）

アメリカがなぜ大国とされるのか？人口も多く経済力の高い中国が、なぜ国内の問題で多くの予算を使わねばならないのか？日本は大国といえるのか？などという疑問を中高生の兄妹と「カイゾク」と呼ばれるアンティークショップのオーナーと一緒に紐解いてみましょう。



社会保険労務士伊藤事務所より

05 | 手続き漏れはありませんか？

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 副業規程の作成前ポイント整理の

ワークシート

2022年10月以降の 労務関係法改正について

2022年10月から雇用保険や育児休業、社会保険適用などについての法改正が実施されます。主な内容について解説します。

雇用保険料率の変更

2022年10月給与から雇用保険料率が下記の通り変更となります。給与計算の際に被保険者負担の雇用保険料に注意しましょう。

業種	負担者	2022年 4~9月まで	2022年 10月以降
一般の 事業	被保険者負担	3/1000	5/1000
	事業主負担	6.5/1000	8.5/1000
農林水 産・清 酒製造 業	被保険者負担	4/1000	6/1000
	事業主負担	7.5/1000	9.5/1000
建設業	被保険者負担	4/1000	6/1000
	事業主負担	8.5/1000	10.5/1000

社会保険適用拡大

2022年10月以降、従業員数101人以上の事業主に対して社会保険の適用がパート・アルバイトにも拡大されます。

具体的には、社会保険加入対象となる従業員の範囲が「正社員の4分の3以上(およそ週30時間以上)の勤務をするパート・アルバイト」から「週20時間以上、月額賃金8.8万円以上、かつ2ヶ月以上の雇用見込みのあるパート・アルバイト」に拡大されます。

なお、「従業員数101人以上」のカウント方法については、①フルタイム従業員+②週労働時間がフルタイムの4分の3以上の従業員の合計人数となります。

今回新たに適用拡大対象となりそうな事業主に対して、事前に年金機構から案内文書が送られることになっています。

パート・アルバイトへの社保適用拡大
~2022年9月

従業員数501人
以上の企業



2022年10月~

従業員数101人
以上の企業

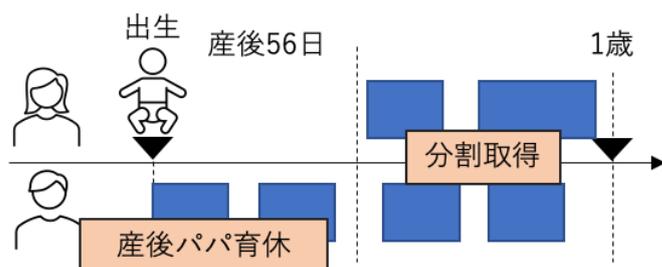
社会保険適用拡大に際して新たに被保険者となるパート・アルバイトに向けて、法改正により加入の必要がある旨を周知しましょう。「配偶者の扶養範囲内で働きたい」というニーズもあるでしょうから、働き方の相談にも応じることになるでしょう。

育児休業分割取得と産後パパ育休

2022年10月から育児休業の分割と、産後パパ育休(出生時育児休業)の制度が始まります。育児休業は今まで原則として分割不可でしたが、今後は2回の分割取得が認められるようになります。

また、産後56日の男性育児休業取得を促す目的で「産後パパ育休(出生時育児休業)」制度が育児休業と別に創設されます。この産後パパ育休と育児休業を合わせて、男性は最大4回の育児休業分割取得が可能となります。

なお、産後パパ育休を取得した場合に、「出生時育児休業給付金」として育休前の給与の約67%の給付が受けられますので、男性育児休業を取得しやすくなります。



2022年10月以降の 雇用調整助成金について

特例措置が段階的に縮小している雇用調整助成金について、10月、11月の内容が発表されました。助成内容を解説するとともに、不正受給調査についても取り上げます。

はじめに

雇用調整助成金は、業績悪化などの理由で従業員を休業させるときの休業手当の一部を補填するものですが、新型コロナウイルス感染拡大による深刻な影響を受けている企業向けに「助成率と1日当たりの上限額を増やす」特例措置が設けられています。そして現在はコロナ騒動の収束に向けて段階的に特例措置を縮小しています。

10月、11月の助成内容

10月、11月分雇用調整助成金の助成率及び上限額は以下の通り発表されました。ポイントとしては①地域特例・業況特例の場合の上限額が15,000円から12,000円に減額されたほか、②原則の場合の上限額がコロナ特例前の金額（雇用保険の基本手当の日額上限）に戻されました。

		2022年 7～9月	2022年 10～11月
中小企業	原則的な特例措置	4/5 (9/10) 9,000円	4/5 (9/10) 8,355円
	地域特例 業況特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 12,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3 (3/4) 9,000円	2/3 (3/4) 8,355円
	地域特例 業況特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 12,000円

※カッコ書きの助成率は解雇等を行わない場合

なお、地域特例、業況特例に係る条件は9月以前と変わりません。業況特例については、売上などの生産指標が、最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主が対象となります。この業況は毎月確認資料の提出を求められます。

助成金額への影響

この変更により、10月以降の雇用調整助成金額は平均給与額が高い会社ほど減額幅が大きくなります。

<地域・業況特例(解雇なし)の場合の

休業1日あたり助成金減少率※>

平均日給額	2022年 9月まで	10月、11 月	減少率
20,000円	15,000	12,000	20%
13,000円	13,000	12,000	8%
12,000円	12,000	12,000	0%

※上記は概算であり実際の申請金額とは異なります。

不正受給調査

不正受給調査が厳格化されており、次のように取り締まり対象となる不正の例が示されています。

架空休業	実際には出勤（テレワーク含む）しているにもかかわらず休業したもとして休業日数や休業時間を“水増し”して申請
架空休業	出勤日にタイムカードを打刻しないよう従業員に指示する等により法定帳簿（出勤簿、賃金台帳など）を改竄・偽造して申請
架空雇用	退職した従業員を現在も雇用しているように装う、あるいは架空の人物を雇用しているよう装い、休業したもとして申請
架空休業手当	実際には従業員に所要の休業手当を支払っていないが、支払ったことを装い申請

副業規程の作り方

副業を認める企業が増えつつある中、実際の運用に役に立つ副業規程をどのように作成すればいいかポイントを整理します。

はじめに

「終身雇用制」から「柔軟にキャリアを選ぶ働き方」にシフトしていく中で、副業を容認・奨励する企業が増えています。副業規程について多くの企業ではまだ整備が追いついていないケースも見られます。以下、副業規程を作成する際のポイントを紹介していきます。

ポイント1：対象者

副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、全ての労働者について原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当でしょう。ただし、契約形態により許可基準に差を設けることは必ずしも不合理とは言えません。例えば部分的に働くことを前提としているパート・アルバイトについては副業を広く認めた方が良いでしょう。一方で、基幹業務を担う正社員に対しては副業に厳しく制限をかけるなどといった違いはあって良いでしょう。

【規定例】

第〇条(副業・兼業の対象者)

副業・兼業は許可制とし、原則としてすべての労働者を対象とする。ただし、以下の労働者については副業・兼業を許可しないことがある。

- (1) 入社から6カ月を経過しない正社員
- (2) 機密の事務を取り扱う者として副業を許可しないことを労働契約で約した者
- (3) その他上記に準じて副業・兼業の許可がふさわしくない者

ポイント2：許可基準

会社が申請を受けた副業について許可するか否かの判断基準を検討します。判断基準としては次のようなものが挙げられますが、重要なのは「勤務時間外の行動まで会社が制限すべき事情があるか」という視点でしょう。

業種、仕事の内容	その副業が会社の信用を落とすものでないか/職業上不適切でないか (例：教育者が風俗産業で副業をする場合など)
労働時間	合計労働時間が法律上の限度時間を超えないか/疲労の蓄積が懸念されるものでないか (例：副業が毎日深夜に及ぶ場合など)
秘密保持・競業	副業により会社の知的財産が脅かされるなど、情報漏洩の危険性はないか (例：研究開発業務の従事者など)
その他	副業により期待される相乗効果は何か/会社の担当業務に支障がでないか

ポイント3：所得税申告

副業により得た所得は労働者本人が申告しなければなりません。副業の所得申告漏れが起こらないように注意しましょう。

【規定例】

第〇条 (所得の申告)

- 1 社員は税務当局に対し、兼業によって得た所得を正確に申告し、所定の所得税を納付しなければならない。
- 2 会社は、社員の兼業にかかわる税務について、いっさい関与しない。

ポイント4：禁止事項とトラブル対応

副業・兼業にまつわる禁止事項や、問題が起きたときの懲戒処分などについて検討します。例えば無許可で副業していた場合や、疲労により労災事故が起きた場合、情報漏洩事件が起きた場合などは許可を取り消す、更には損害賠償請求などにもつながるように周知しておきましょう。

13歳からの地政学

カイゾクとの地球儀航海 田中孝幸 著

単行本：246 ページ

出版：東洋経済新報社

価格：1,650 円（税込）

はじめに

アメリカがなぜ大国とされるのか？人口も多く経済力の高い中国が、なぜ国内の問題で多くの予算を使わなければならないのか？日本は大国といえるのか？などという疑問は大人でもハッキリと答えるのが難しいものです。本書は中高生の兄妹と「カイゾク」と呼ばれるアンティークショップのオーナーが登場人物の小説として描かれており、分かりやすい事例をもとに地政学を用いて疑問を紐解く内容になっています。

なぜ海が大事なのか？

地政学という言葉はあまり耳慣れませんが、「地理的な位置関係が国際政治にどのような影響を及ぼすのか」ということについて考える学問です。

たとえば、航空や線路車両がいかに関係しようが、地政学において海が最も重要だと「カイゾク」は説明します。その理由はいくつかあり下記のとおりです。

- ・ 貿易のほとんどは海上輸送だから。
日本においては99.8%を占める割合
- ・ 核ミサイルの配備は、搭載する原子力潜水艦が隠れられる深い海が必要だから
- ・ 海底に張ったケーブルでインターネットを支えているから。
最も多く所有しているのはアメリカ、2位はイギリス

そして、海の重要性を理解した上で、なぜアメリカが力を持っているかの説明をカイゾクは兄妹にします。

1. 世界各地に基地を有し、海軍を配備している
2. それにより、世界の船の行き来を仕切る国になった
3. 結果として世界の貿易の8割で使われる通貨はドル

誰でも知っている「アメリカは大国」という常識についてその理由を地政学の事例で解説されているため、理解

が進み一気に物語に引き込まれてしまいます。その後、他国からの干渉を受けない水深の深い海を求める国の思惑や国土が広く経済力がある国とそこに暮らす少数民族の問題などが話され、話題はアフリカになります。

絶対に豊かにならない国々

アフリカは地球上の陸地の2割を占めており、豊富な資源があるのになかなか豊かになりません。この理由を紐解いていくと次のような流れになります。

1. 無理やり国境線を引かれた歴史的背景がある
2. それにより国民としての意識がなかなか醸成されない
3. 結果、政治家もお金を広く国民のために使わずに、自分の民族の身内だけを優先するようになりやすい

併せてアフリカは民族間の問題があるために、ある民族の政治家が選挙に勝つと負けた民族の立場を無視し、逆に負けた方もその結果を受け入れない態度をとるようになります。結局、国がまとまらず、武力で言うことをきかせようとするようになります。これがアフリカ国内の戦争が絶えない理由なのです。

この書籍で一貫して主張していることは知った気にならず、知り続けることで、常に変化を捉えていくことが大切だということです。これこそが長くて険しい「平和」への道のりの一歩だと結論づけています。

この筆者は新聞記者として政治部、経済部、国際部、モスクワ特派員など20年以上のキャリアを積み、世界40カ国以上で政治経済から文化に至るまで取材した国際政治記者です。深い知見を小中学生でも分かる文章で説明し、「地政学」という分野で今までとは違った世界の見方ができるようになります。学生だけではなく、社会人にもおすすめしたい一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きに関してお知らせです。

<社会保険>

- 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長・伊藤礼央より・雑感

先日新たにスケジュール管理アプリを導入。これによってToDo(やるべきこと)がより明確になったのは良かったのですが、改めてToDoの多さに愕然としております。。今月も忙しくなりそうです。。



