

2022年10月号

# 社会保険労務士事務所 リライアンス事務所便り



## 10月から始まる社会保険適用拡大への対応はお済みですか？

### ◆従業員数 101 人以上の会社のパート・アルバイトが厚生年金・健康保険の加入対象に

加入対象は、(1)週所定労働時間 20 時間以上、(2)月額賃金 8.8 万円以上、(3)2 カ月超雇用見込みがある、(4)学生ではない、の 4 つに該当する従業員ですが、手取り収入への影響から、働き方を変える人が出てくると考えられます。例えば、加入希望の人がシフトを増やして手取り減を回避したいと言ったり、扶養を外れたくない人がシフトを減らしたいと言ったりするかもしれません。

会社の保険料負担や発生する手続きも気になりますが、従業員が働き方を変えるとシフト編成等に影響が生じる可能性もあります。従業員へのヒアリング等を行い、支障が出ないように準備しましょう。

### ◆短期パートの適用漏れに注意

上記要件のうち、(3)は当初契約の雇用期間が 2 カ月以内でも、契約更新等されると、当初から社会保険に加入となります。これまでの「1 年超」との要件が撤廃されるため、特に適用漏れに注意が必要です。

年金事務所による調査で適用漏れは厳しくチェックされ、万が一あると保険料の遡及払いが発生し、従業員負担分も含めていったん会社が立て替えざるを得なくなったりします。適正に手続きがされているか、チェックしておくといよいでしょう。

### ◆雇用保険料率も 10 月から引上げ

従業員数 100 人未満の会社も、雇用保険料率の引上げによる影響があります。一般の事業で事業主分が 1,000 分の 6.5 から 8.5 に、労働者分が 1,000 分の 3 から 1,000 分の 5 に引き上げられます。

特に労働者分は平成 29 年度以降据え置かれていたため、若い従業員には率が変わるものと認識していない人もいるかもしれません。10 月分の給与明細と一緒に、保険料率の変更を案内してあげるとよいでしょう。

【日本年金機構「令和 4 年 10 月から短時間労働者の適用拡大・育休免除の見直し等が行われます」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0729.html>

【厚生労働省「令和 4 年度雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>

## 「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  
【厚生労働省「業務改善助成金（通常コース）のご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000982150.pdf>

- 【厚生労働省「業務改善助成金（特例コース）のご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000982151.pdf>

## 働き方改革推進支援助成金の見直し方向

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.htm](https://www.mof.go.jp/policy/budget/topics/budget_execution_audit/fy2022/sy0407/0407d.htm)

## 「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。

東京商工リサーチは8月1日～9日に、「インボイス制度」についての企業向けアンケート調査を実施しました。

### ◆「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。

### ◆インボイス制度導入後、免税事業者との取引はどうする方針ですか？

インボイス制度の導入後、免税事業者との取引について、「これまで通り」が41.2%（5,292社中2,181社）と4割超を占めました。一方、「免税事業者とは取引しない」は9.8%（523社）、「取引価格を引き下げる」は2.1%（115社）と、1割強（11.9%）が取引中止や取引価格の引下げ意向を示しています。

また、「検討中」は46.7%（2,473社）と、まだ半数近くは取引方針を迷っており、免税事業者への悪影響が広がる可能性もあります。

### 【東京商工リサーチ調査結果】

[https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220820\\_02.html](https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220820_02.html)

## 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

#### ◆企業の賃金不払い

賃金の不払いは、労働者の生活に直結する大きい問題であることから、最も労働基準監督署(労基署)に相談が寄せられやすいものの一つです。「残業時間に対して給与が支払われない」という情報をもとに、労基署から企業に監督指導が実施されるケースは多く、不適切な管理をしている企業は、このような監督指導によって対応を迫られることとなります。

#### ◆1企業当たりの遡及支払の平均額は609万円

厚生労働省は、労基署の監督指導により、令和3年度(令和3年4月～令和4年3月)に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上である事案をまとめて公表しています。それによれば、1,069企業(前年度比7企業の増)が100万円以上の割増賃金を遡及支払しています。また、1企業当たりの支払われた割増賃金額の平均額は609万円、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは115企業となっています。

#### ◆賃金不払残業の解消のための取組事例

本取りまとめでは、あわせて賃金不払残業解消のための取組事例も紹介しており、以下のようものが挙がっています。

- ◎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。改めて自社の実態を点検してみてもいいでしょうか。

【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)」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_27591.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27591.html)

## 下請中小企業振興法「振興基準」の改正

### ◆振興基準とは

下請中小企業振興法の「振興基準」が改正されています（令和4年7月29日施行）。

振興基準とは、下請中小企業の振興を図るため、下請事業者および親事業者のよるべき一般的な基準として、下請中小企業振興法の規定に基づき定められたものです。振興基準に定める具体的な事項について、主務大臣（下請事業者、親事業者の事業を所管する大臣）は、必要に応じて下請事業者および親事業者に対して指導、助言を行います。

今般の改正では、価格交渉や価格転嫁しやすい取引環境整備、および下請Gメンが把握した問題事例への対応に関する事項などが示されています。

### ◆主要な改正事項

#### 【1】価格交渉・価格転嫁

- 毎年9月および3月の「価格交渉促進月間」の機会を捉え、少なくとも年に1回以上の価格協議を行うこと
- 労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者からの申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと
- 下請事業者における賃金の引上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること

#### 【2】支払方法・約束手形

- 下請代金は、物品等の受領日から起算して60日以内において定める支払期日までに支払うこと
- 令和8（2026）年の約束手形の利用廃止に向け、できる限り、約束手形を利用せず、また現金払いを行うこと

#### 【3】パートナーシップ構築宣言

- パートナーシップ構築宣言を行い、定期的に見直すこと。また、社内担当者・取引先に宣言を浸透させること

#### 【4】知財取引・その他

- 下請事業者の秘密情報（ノウハウ含む）の提供や開示を強要しないこと
- 下請事業者の直接的な利益に十分に配慮した協議や書面等での合意を行わずに、協賛金、協力金等を要請しないこと
- 取引上の交渉の際に、威圧的な言動による交渉を行わないこと

#### 【中小企業庁「振興基準」】

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukiyun.htm#zenbun>



## 10月は「脳卒中月間」です！

### 従業員が発症した場合の支援について考えてみませんか？

#### ◆脳卒中患者の約14%は就労世代

「脳卒中」とは、脳の血管に障害が起きることで生じる疾患の総称であり、脳梗塞や脳出血、くも膜下出血などが含まれます。治療や経過観察などで通院している患者数は118万人、うち約14%（17万人）が就労世代（20～64歳）であると推計されており、特に脳出血は、30代・40代の方が発症する例もめずらしくありません。つまり、ある日突然、従業員が脳卒中を発症することも考えられるところなのです。

10月は、日本脳卒中協会が知識と理解を高めるために定めた「脳卒中月間」であり、啓発のためのさまざまなイベント等が行われます。この機会に、従業員が脳卒中を発症した場合の就労継続等支援について考えてみませんか？

#### ◆脳卒中を発症しても働き続けられる

脳卒中というと、「手足の麻痺や言語障害など大きな障害が残り、もう働くことはできない」…そんなイメージを持っている方も多いのではないのでしょうか。実際、脳卒中罹患労働者の復職率は30～50%程度といわれています。

しかし実は、就労世代などの若い患者においては、適切な治療・リハビリテーションにより、約7割がほぼ介助を必要としない状態まで回復するとされています。また、残念ながらそこまでの回復に至らなかった場合でも、たとえば通勤や労働時間・業務内容等、障害に応じた配慮があれば、職場復帰・就労継続は十分に可能です。職場の理解と受入れ体制の整備により、脳卒中を発症したとしても多くのケースにおいて、働き続けることができるといえます。

#### ◆必要な支援を行うために

脳卒中では、症状が安定した後でも、再発予防のために継続した服薬・通院が欠かせません。残存する障害によっては、就業上の措置を講じる必要もあります。これらを踏まえて必要な支援を行うためには、病状等の情報を事業所と脳卒中罹患労働者が共有することが大切です。情報提供と共有の方法等について規定を整備するとともに、職場の理解を醸成するための取組みを行って、支援のための体制を構築しておきましょう。

## 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業

### ◆令和4年度の地域別最低賃金が改定に

令和4年10月より最低賃金が改定されます（地域により、発効日は異なる）。47都道府県で30円～33円の引上げ（全国加重平均額31円の引上げ）となります。改定後の全国加重平均額は961円（昨年度は930円）で、最高額は1,072円、最低額は853円となります。

厚生労働省と経済産業省は連携して、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業に対する支援を実施していますので、以下でご紹介します。

### ◆専門家派遣・相談等支援事業（ワン・ストップ&無料の相談・支援体制を整備）

各都道府県にある働き方改革推進支援センターに配置している専門家が、無料で事業主からの労務管理上の悩みを聞き、アドバイスを行っています。

### ◆業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成します。

### ◆働き方改革推進支援助成金（業種別団体の賃金底上げのための取組みを支援）

中小企業事業主の団体やその連合団体である事業主団体等が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組みを実施した場合に、その事業主団体等に対して助成します。

### ◆その他の支援

その他、日本政策金融公庫では、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資しています（企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金））。

【厚生労働省「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/index.html)

## 夫婦別姓に対する意識と職場の制度～連合の調査より

日本労働組合総連合会（連合）は、「夫婦別姓と職場の制度に関する調査 2022」の結果を発表しました。調査は、「選択的夫婦別氏制度」（以下、選択的夫婦別姓）に対する意識や職場の制度の実態を把握するために実施したもので、2022年7月15日～7月16日の2日間、20歳～59歳の働く男女を対象にインターネットリサーチで行い、1,000名の有効サンプルを集計しました。

### ◆「同姓でも別姓でも構わない」が64.0%、「同姓であるべきだ」は18.3%

全回答者（1,000名）に、夫婦の姓のあり方についてどう思うか聞いたところ、「同姓でも別姓でも構わない」が64.0%（「自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」31.7%、「自分は夫婦別姓が選べるとよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」32.3%の合計）、一方で「同姓であるべきだ」が18.3%と、45.7ポイントもの差が出ました。

### ◆「職場では旧姓の通称使用が認められている」は42.3%

職場では、旧姓（結婚前の名字）の通称使用が認められているか聞いたところ、「認められている」は42.3%、「認められていない」は11.9%となりました。業種別に見ると、旧姓使用が認められていると回答した人の割合は、「情報通信業」（72.7%）や「金融業、保険業」（52.5%）、「教育、学習支援」（58.9%）、「公務」（62.7%）では半数を超えたのに対し、「建設業」（33.3%）や「卸売業、小売業」（32.7%）、「運輸業、郵便業」（25.8%）はやや低い傾向が見られます。

### ◆「配偶者に関する手当がある」は60.6%、「子どもに関する手当がある」は60.3%

職場の制度についての質問で、生活関連手当の有無を聞いたところ、「配偶者に関する手当」では「あり・雇用形態の区別なく、同じ金額で支給される」が20.6%、「あり・雇用形態により金額が異なる」が9.6%、「あり・正規雇用にのみ支給され、非正規雇用には支給されない」が10.7%、「あり・雇用形態による違いはわからない」が19.7%で、合計した「手当がある（計）」は60.6%、「手当がない」は39.4%となりました。また、「子どもに関する手当」では「手当がある（計）」は60.3%、「手当がない」は39.7%でした。

【日本労働組合総連合会「夫婦別姓と職場の制度に関する調査 2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220825.pdf?4776>

## 新型コロナウイルス感染者の療養期間が短縮されました

厚生労働省は、9月7日付の自治体への事務連絡「新型コロナウイルス感染症の患者に対する療養期間等の見直しについて」において、新型コロナウイルス感染者の療養期間を、現在の原則10日間から7日間に短縮することを発表し、同日から適用となりました。この事務連絡の内容は以下のとおりです。

### ◆症状がある場合は7日間に

新型コロナウイルス感染症の陽性者で有症状の場合は、発症日から7日間経過し、かつ、症状軽快後24時間経過した場合には8日目から解除が可能となりました。

ただし、10日間が経過するまでは、感染リスクが残存することから、検温など自身による健康状態の確認や、高齢者等ハイリスク者との接触、ハイリスク施設への不要不急の訪問、感染リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクの着用等、自主的な感染予防の徹底をお願いします。

また、現に入院している者（高齢者施設に入所している者を含む）は、発症日から10日間経過し、かつ、症状軽快後72時間経過した場合に、11日目から解除が可能となります（従来から変更なし）。

### ◆無症状の場合は5日間に

無症状の場合は、従来どおり、検体採取日から7日間を経過した場合には8日目に療養解除が可能となります。加えて、5日目の検査キットによる検査で陰性を確認した場合には、6日目から解除が可能となりました。

ただし、7日間が経過するまでは、感染リスクが残存することから、検温など自身による健康状態の確認や、高齢者等ハイリスク者との接触、ハイリスク施設への不要不急の訪問、感染リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクの着用等、自主的な感染予防の徹底をお願いします。

### ◆外出自粛制限も緩和

療養期間中の外出自粛については、有症状の場合で症状軽快から24時間経過後、または無症状の場合は外出時や人と接する際は短時間とし、移動時は公共交通機関を使わないこと、外出時や人と接する際に必ずマスクを着用するなど自主的な感染予防行動を徹底することを前提に食料品等の買い出しなど必要最小限の外出を行うことが可能となりました。

療養期間の解除が短縮されても、引き続き基本的な感染予防対策を徹底する必要があります。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の患者に対する療養期間等の見直しについて」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000987473.pdf>

## 10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

### 11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]

### 31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

人に関することはもちろん、その他のことでも  
お気軽にお問い合わせください。  
各士業と連携し、御社を強力にバックアップします！



所長 社会保険労務士 松尾 亮一

社会保険労務士事務所リライアンス

〒252-0816

神奈川県藤沢市遠藤 704-9 エクセドラ湘南 202

[TEL:0466-54-7697](tel:0466-54-7697) FAX:0466-20-5720

E-mail:[r.matsuo@sr-reliance.com](mailto:r.matsuo@sr-reliance.com)

<http://sr-reliance.com/>