

2023年1月号

社会保険労務士事務所 リライアンス事務所便り



新型コロナの影響による休業に伴い報酬が急減した場合の健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額に関する特例措置が終了します

◆特例措置の内容

新型コロナの影響により事業所が休業し、従業員の報酬が著しく下がった場合に、健康保険・厚生年金保険の標準報酬月額の等級を、通常の随時改定（4か月目に改定）によらず、翌月から改定可能とする特例措置が講じられています。

この特例措置による等級の引下げは給付額等に影響することから、改定を受けるにあたっては従業員の書面による同意が必要となっています。

◆令和4年12月で特例措置が終了

11月29日、この特例措置を令和4年12月で終了する通達が出されました。終了後の標準報酬月額の改定および決定については、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和36年1月26日付け厚生省保険局長通知）等に基づき取り扱われることとなります。

◆令和4年10～12月の間で特例措置による改定を受ける場合の手続方法

改定を受ける場合は、事業主が、「被保険者報酬月額変更届（特例改定用）」に申立書を添えて、急減月が生じた後、速やかに管轄の年金事務所へ提出します。

受付期間は、令和4年10月または同年11月を急減月とする届出が令和4年10月31日から令和5年1月末まで、また令和4年12月を急減月とする届出が令和4年12月26日から令和5年2月末までとされています。

なお、本特例措置の届出および申立書の内容が事実であることを確認できる書類については、事業所調査等により後日確認する場合がありますので、届出日から2年間は保存を要します。

【厚生労働省「令和4年12月に新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い報酬が急減した者等についての健康保険及び厚生年金保険の標準報酬月額の保険者算定の特例の延長並びに特例措置の終了について（令和4年11月29日年管管発1129第2号・年年発1129第1号）」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T221201T0030.pdf>

【日本年金機構「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合における、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額の特例改定の期間が延長されることになりました」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2022/202210/20221011.html>

「業務改善助成金(通常コース)」が改定されました ～「助成上限額」と「助成対象経費」など拡充～

◆業務改善助成金(通常コース)とは

中小企業・小規模事業者等が事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引き上げ、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部が助成される制度です。令和4年12月に改定され、活用の幅が広がっています。

◆改定のポイント

- 1 助成上限額の引上げ⇒事業場規模30人未満の事業者について、助成上限額を引上げ(右表、厚労省HPより)

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者(A)
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上*	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上*	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

- 2 助成対象経費の拡大⇒特例事業者の助成対象経費を拡充

特例事業者のうち、次の①または②に該当すると、下記の経費も助成対象となります。

- ① 売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

- ② 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

【生産性向上に資する設備投資】

- ・定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車等
- ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入

【関連する経費】

- ・広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

- 3 対象事業場の拡大⇒助成対象を事業場規模100人以下とする要件を廃止

- 4 申請期限の延長⇒申請期限を令和5年3月31日まで延長

業務改善助成金は、過去に活用した事業者も助成対象になります。ただ、予算が限られていて、申請期限内に募集が終了する場合がありますので、注意が必要です。また細かい改定も多いので、最新の情報を入手するようにしましょう。

受給申請をご検討の際は、弊所にご相談ください。

【厚生労働省「業務改善助成金」(通常コース) R4.12改定リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001021923.pdf>

高齢労働者も DX・リスキリング

少し古い調査ですが、「60代の雇用・生活調査」という調査（2020年公表。JILPT）によると、60代の高齢者に占める就業者の割合が上昇しており、調査時点で仕事をしていた高齢者が59.0%であったということです。

日本の労働人口は2040年までに20%減るともいわれています。一方で政府は、年金の支給開始年齢の70歳までの引上げを視野に入れているようです。働かなくてはならない高齢者も増え、労働力人口に占める働く高齢者の割合も増えることになるでしょう。高齢になってからも働かなくてはならないというのは確実なようです。

◆DX・リスキリングの必要性

いま、DX・リスキリングが必要だということがいわれていますが、働く高齢者も例外ではありません。

DX とリスキリングはセットで考えないと効果がありません。帝国データバンクが行った「リスキリングに関する企業の意識調査」（2022）によると、DXに取り組んでいると回答した企業のうち8割以上がリスキリングにも取り組んでいます。一方、DXにまだ取り組んでいない企業では3割程度しかリスキリングに取り組んでいません。

年齢が上がるとどうしても新しい物事に取り組む意欲が弱くなり、慣れ親しんだ方法から離れられなくなるということはあるでしょう。しかし、これからも働くのであれば、年齢や業種、職層に関係なくDX・リスキリングは必須のものとなります。

◆リスキリングとは、つまり……

いまだに「神エクセル」や「エクセル方眼紙」が根強く残っている企業もあるでしょうか。リスキリングとは、ごく簡単にいえば、新しいデジタルツールの学習であるともいえます。

ただ、新しいデジタルツールといってもこれまでの技術の延長上にあるものですので、仕組みが分かれば怖いことはありません。高齢労働者がこれまでの職業経験も活かして、臆せず新しい知識を吸収していけるような取組みが、企業には求められます。

【労働政策研究・研修機構(JILPT)「60代の雇用・生活調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/199.html>

【帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221109.html>

企業の36.0%が「見直しは特にしていない」 ～パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査

厚生労働省から、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」が公表されました。この調査は、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにすることを目的として実施されるものです。調査結果のポイントは次のとおりです。

◆事業所調査

○企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業は75.4%となっている。そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は27.1%、「有期雇用フルタイム」を雇用している企業は23.2%となっている。

○パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し

同法が施行された令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の不合理な待遇差の禁止の規定への対応をみると、「見直しを行った」企業の割合が28.5%、「待遇差はない」が28.2%となっており、合わせて6割近くになっている。一方、「見直しは特にしていない」企業の割合は36.0%となっている。

また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が35.3%となっている。

◆個人調査

○自身と業務の内容および責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低く、納得していない」が45.0%と最も高くなっている。

○自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果

令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は79.7%である。

詳しくは、下記厚生労働省のホームページをご覧ください。

【令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/index.html>

ILO 職場のハラスメントで初の国際調査

◆ハラスメント問題への関心の高まり

令和4年4月から中小企業にもパワハラ防止法が施行され、どの企業でもパワハラ防止措置を講じることが求められるようになりました。このような中、労働者のハラスメントへの意識の高まりもあり、企業では今まで以上に、ハラスメント問題に注意深く取り組むことが必要になっています。

◆ILOによる職場のハラスメント調査

国際労働機関（ILO）は12月5日、職場における暴力とハラスメントについて分析した報告書を発表しました（対象：121の国と地域の15歳以上の被雇用者約7万5,000人）。このような調査が世界規模で行われるのは初めてだそうです。

これによれば、約5人に1人が、身体的、心理的、性的な暴力やハラスメントを経験していることがわかりました。そして、被害者が被害を誰かに打ち明けるケースはわずか半数しかなく、被害を話さない理由として多いのは、「時間の無駄だと思う」「評判が落ちるのが怖い」が挙げられています。また、被害者の5人に3人以上が、職場で暴力やハラスメントを複数回経験、その多くが過去5年以内に被害を受けていると回答しています。

◆世界的にも注目されるハラスメント対策

2019年6月にはILOで、「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」が採択されています。条約は、ハラスメントを直接禁止したり、制裁したりする規定を求めており、現在の日本の法規定にさらなる手当てが必要なものとなっています。

今後は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）のためのハラスメント根絶という世界の潮流も踏まえて、ますますハラスメント問題への対策が重要となってくるでしょう。

【ILO駐日事務所プレスリリース「職場での暴力・ハラスメント 5人に1人が被害」】

https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_863288/lang--ja/index.htm

賃金引上げ等の実態に関する調査結果が公表されました

◆「賃金引上げ等の実態に関する調査」

厚生労働省は、令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。この調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、例年7月から8月にかけて行われています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業で、令和4年は3,646社を抽出して調査を行い、2,020社から有効回答を得ています。

◆賃金を引き上げる企業が85.7%

令和4年中における賃金改定の実施状況をみると、1人平均賃金（注）を引き上げた・引き上げる企業の割合は85.7%（前年80.7%）となり、3年ぶりの増加となりました。産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が95.7%、次いで「建設業」が95.4%と高くなっています。また、賃金の改定状況をみると、1人平均賃金の改定額は5,534円（前年4,694円）、1人平均賃金の改定率は1.9%（同1.6%）でした。

（注）1人平均賃金とは、所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1か月1人当たりの平均額をいいます。

◆業績を踏まえつつ、労働力の確保を

調査では、賃金改定の決定時に重視した要素として、「会社の業績」（40%）、次いで「労働力の確保・定着」（11.9%）が挙げられています。業界内・他企業の動向も踏まえつつ、賃上げ要請に対する自社の戦略を立てていくことが必要となるでしょう。

【厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査：結果の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/22/index.html>

「冬期型災害」に気をつけよう！

冬の転倒災害対策

◆冬は労働災害が多発する季節

冬期は、凍結による転倒、自動車のスリップや視界不良による交通事故、除雪・雪おろし作業に伴う墜落・転落・腰痛、暖房器具等による一酸化炭素中毒など、特有の労働災害（冬期型災害）の発生が懸念されます。特に転倒災害が多発するために、冬は労働災害が最も多く発生する季節といわれていますから、寒さが厳しくなる前に、対策を講じておきたいものです。

◆事業場で取り組む転倒災害対策

まずは、職場巡視等を行って、事業所内の危険箇所を把握・特定しましょう。

凍結が起こりやすいのは、駐車場、屋外通路、建物出入口です。このような箇所には、表示などを行って危険を「見える化」とするとともに、たとえば雪や水分を拭き取るためのマットを設置するなど、対策を講じます。

特に危険なのは、「雪が踏み固められた箇所」です。降雪時には、雪が積もったままにならないようにする必要があります。把握しておいた危険箇所について、除雪や凍結防止対策（融雪剤や砂の散布等）を行うことで、転倒のリスクを減らすことが可能となります。必要な用具は早めに確保しておくとともに、除雪作業等を行う場合の墜落・転落、転倒、はさまれ・巻き込まれ災害等の危険性も事前に特定しておきましょう。

◆従業員の安全意識も大切

冬の転倒災害は、従業員の意識によっても回避することができます。水濡れをそのままにしておくことが凍結に、ひいては転倒事故につながりますから、4S（整理・整頓・清掃・清潔）を徹底し、水濡れはすぐに拭くように意識づけしておきましょう。また、滑りにくい靴を履く、時間に余裕を持った行動を心がけ小さな歩幅でゆっくりと歩く、転倒時の怪我を軽減するために両手はあけておくなど、「冬の歩き方」について注意喚起するのも有効です。

事業所全体の安全に対する意識を向上させることにより、冬の労災事故の防止に努めましょう。

人材開発支援助成金に事業展開等リスクリング支援コースが新設されました！

厚生労働省の「人材開発支援助成金」について、令和4年12月2日より、新コースが創設されるなどの変更がありましたのでご紹介します。申請をご検討の際は、弊所にご相談ください。

◆「事業展開等リスクリング支援コース」の新設

本助成金は、新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するものです。

対象事業主は、①既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成に取り組む事業主（例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始するなど）、②業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主です（例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進める）。

支給対象となる訓練は、①企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練、もしくは②事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練等です。

経費助成率は75%（中小企業の場合）、賃金助成額は1人1時間あたり960円（中小企業の場合）です（助成限度額あり）。

◆「人への投資促進コース」の改正（助成率の引上げ等）

本助成金は、デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するものです。今般、①助成限度額の引上げ、②定額制訓練の助成率の引上げと対象訓練の緩和、③高度デジタル人材訓練の支給対象訓練の追加等がされました。

賃金のデジタル払いを可能にする改正省令が公布され、同意書の様式例も公表されました

厚生労働省は令和4年11月28日、賃金のデジタル払い（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」を公布しました。

給与の振込先が拡大されるのは25年ぶりで、企業は、労使協定を締結したうえで労働者から同意を得れば、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払い（賃金のデジタル払い）ができるようになります。厚生労働省は同日、関係通達も発出し、労働者への説明事項などを記載した同意書の様式例も提示しました。施行は令和5年4月1日で、同日から資金移動業者の指定申請を受け付けます。

◆指定資金移動業者の破綻時には保証機関により労働者に口座残高の弁済が行われる

改正省令では資金移動業者の指定要件について厳しく定められており、賃金デジタル支払いはこれらの要件に係る措置が講じられた資金移動業者の口座に限り認められることとなっています。口座残高の上限を100万円とし、口座残高が100万円を超えた場合、その日のうちに100万円以下にする仕組みが必要です。また、指定資金移動業者の破綻時には、指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関により、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われることとなっているため、破綻したときの全額返済に向け、保証機関と契約しておく必要もあります。

◆労働者の同意を得る際の留意事項

企業が賃金のデジタル払いを実施するには、労働者の同意が必要です。同意を得る際は、資金移動を希望する賃金の範囲・金額や支払い開始希望時期、賃金移動業者の破綻時に弁済を受けるための代替銀行口座などを確認する必要があります。その際に用いられる様式例を通達の別紙で提示しています。

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017141.pdf>

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の公布について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017089.pdf>

【厚生労働省「賃金の口座振込み等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017090.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者口座への賃金支払に関する同意書」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017091.pdf>

冬の節電要請が始まりました

◆冬の節電要請は7年ぶり

今冬の電力需給は、全国で瞬間的な需要変動に対応するために必要とされる予備率3%以上を確保しているものの、厳しい状況です。加えて、ロシアのウクライナ侵攻の影響により、エネルギーの安定した調達に懸念がある状況が続いています。

このため政府は、12月1日から来年3月31日までの4か月間、節電要請を行うことを発表しました。冬の節電要請は2015年以来7年ぶりで、全国の家や企業に無理のない範囲での協力を求め、数値目標を設けないとしています。

◆オフィスでの省エネ・節電の取組みは？

資源エネルギー庁は、事業者向けのリーフレットで「全オフィスで消費電力の1%を節電すると、毎日、家庭約10万世帯が消費する電力と同程度のエネルギーが削減できる」として、以下の取組みを紹介しています。

- ・可能な範囲で執務室や店舗エリアの照明を間引きする
- ・長時間離れるときは、OA機器の電源を切るか、スタンバイモードにする
- ・使用していないエリア（会議室、休憩室、廊下等）は、空調を停止する
- ・重ね着をするなどして、無理のない範囲で空調の設定温度を下げる など

◆節電プログラムとは？

さらに政府は、省エネ・節電の促進のため節電プログラムを8月から実施しています。節電プログラムは、家庭や企業が小売電気事業者の節電プログラムに参加（12月31日までに登録が必要）し、一定の電力使用量を削減した場合に特典としてポイントが得られる仕組みとなっています。

また、小売電気事業者は、節電プログラムの一例として、スマートフォンなどを活用して電力の需要状況に応じたタイムリーな節電要請を行う「ディマンド・レスポンス」を実施しています。

資源エネルギー庁の発表によると、最も電力需要が高まる来年1月の予備率は東北・東京エリアで4.1%となる見通しです。これから一層寒さが厳しくなりますが、無理のない程度に節電を心がけることが必要です。

【資源エネルギー庁「省エネ・節電特設サイト」】

https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/shoene_setsuden/

【資源エネルギー庁「省エネ・節電リーフレット（企業向け）」】

https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/shoene_setsuden/pdf/2022_winter/leaflet_office.pdf

1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10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]
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和4年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4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、10月~12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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

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

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