

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5 ハウス上野の山 206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

2022年1月～3月の雇用調整助成金の
特例措置等の予定が公表されました

11月19日、厚労省は来年1月以降の雇調金(予定)を公表しました。原則的な特例措置は助成率9/10を維持しますが、上限額は11,000円(1月・2月)、9,000円(3月)に引き下げる予定です。一方地域特例や業況特例における12月までの特例措置(助成率10/10、上限額15,000円)は1月～3月も維持される予定です。

★4月以降の取り扱いは2月末までに公表予定。

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3月
中小企業	原則的な措置	4/5(9/10) 13,500円	4/5(9/10) 11,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 13,500円	2/3(3/4) 11,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

(※1)重点措置区域で、知事の要請を受け時短等に協力する事業主(同措置解除月の翌月末まで適用)

(※2)R3/12まで:生産指標が最近3か月の月平均で前(々)年同期比30%以上減少の事業主。R4/1～3:最近3か月の月平均で前(々)年又は3年前同期比30%以上減少の事業主。

※1/1以降に判定基礎期間の初日を迎えるものは業況確認必要。

(※3)原則的・地域・業況特例いずれもR3/1/8以降の解雇等の有無で判断

来年4月1日施行・改正等への
対応が求められる主な項目

来年4月1日に向けて人事労務関連の法改正が続きます。育児休業は産後パパ育休等、来年10月改正も見据えた規程の見直し等の対応が求められます。

(1)中小企業に対するパワハラ防止措置の義務付け

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知啓発
(トップのメッセージ、ルールを決める等)
- ②相談に応じ、適切に対応するため必要な体制整備
(相談窓口の周知、相談体制の整備)
- ③事実関係の迅速かつ適切な対応
- ④そのほか併せて講ずべき措置
(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

(2)育児・介護休業法改正※10月改正(産後パパ育休)有

- ①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
(相談窓口設置、制度や方針の周知等のいずれか)
- ②妊娠・出産の申し出をした労働者(配偶者含む)に対する個別の周知・意向確認(面談等)の措置
(育休制度、育休申し出先、育児休業給付等)

(3)改正女性活躍推進法施行に伴う一般事業主行動計画の策定・公表義務(社員数101人以上)

- ①一般事業主行動計画の策定・届け出
(自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析、行動計画の策定・周知・公表、届け出、取組等)
- ②女性の活躍に関する情報公表
(職業生活に関する機会提供、職業・家庭の両立に資する雇用環境の整備等)

人気洋菓子店、長時間労働で 2度の是正勧告

ロールケーキ「小山ロール」で知られる有名な洋菓子店「パティシエ エス コヤマ」(兵庫県三田市・社員・契約社員で約 100 人)が月 100 時間超の時間外労働を半数以上の社員らにさせ、なかには、月の時間外労働が 300 時間を超える社員もいたことが判明しました。

伊丹労働基準監督署から労働基準法違反で、2018 年 1 月に是正勧告を受け、その後改善されず再度 2021 年 1 月に是正勧告を受け問題になっています。また、同社では社員ごとに残業時間を定め固定残業代を支払った上で、所定の残業時間を超えた分を別に支払う仕組みでしたが、一部の社員にその超過分を支払っていませんでした。

このようにパティシエなどとしてやりがいがある仕事をしたいという意欲をもって入社し実際に身を粉にして働き、修業の名目で使い捨てのように扱われたりしているのが実態でした。このような長時間労働やサービス残業をさせる行為は『やりがい搾取』と呼ばれ、労使ともに『一人前になるまでは修業』という意識が根強く、違法労働が横行している恐れがあります。

時間外労働とは、労働基準法で定められた「1日8時間週40時間」を超えた労働を言います。労使協定(36協定)を締結すれば「月45時間、年360時間」を上限に認められます。

労使が特別条項に合意した場合

時間外労働→年 720 時間以内(休日労働を除き)

時間外労働+休日労働→月 100 時間未満。複数月(2~6ヶ月)の平均 80 時間以内。

原則である月45時間を超えられるのは年 6 回迄。

厚生労働省は、脳や心臓の病気で過労死として労災認定される目安を「発症前1か月に時間外労働がおおむね 100 時間超・2~6ヶ月平均月 80 時間超」としており、「過労死ライン」と呼ばれていますので注意しましょう。

「賞与支払届」または「賞与不支給報告書」の届出について

毎年 12 月は、賞与の支給をする企業も多いと思います。賞与を支給した場合は管轄の年金事務所・健康保険組合に「賞与支払届」、不支給の場合は「賞与不支給報告書」を提出することになっています。賞与の額は、**年金額の算出の基礎となります**ので、何かと忙しい月ですが、うっかり忘れることのないよう注意しましょう。

●社会保険料の徴収について

社会保険は、原則として月中で退職した場合は、その月はカウントせず、保険料は徴収されません(喪失日が属する月は徴収されない)。ただ、給与計算上、1ヶ月遅れで計算するケースが一般的ですから、12月の月中に退職した場合は、11月の社会保険料を12月分の給与から徴収する形となります。

例1) 12月24日退職(翌日12月25日喪失日となります)

↓

12月分社会保険はカウントしない(12月分保険料発生せず)

例2) 12月31日退職(翌日1月1日喪失日となります)

↓

12月分 社会保険はカウントする(12月分保険料発生する)

但し、12月に賞与を支給した場合も、給与と同じ方法となりますので、例えば 12月3日賞与を支払い、12月の月中(12月30日まで)退職の場合、支給した賞与からは、社会保険料を徴収しません(雇用保険料は徴収) のでご注意ください(年金額として算出しない)。

今年一年大変お世話になりました。

来年もよろしくお願い申し上げます。

代表社員 特定社労士

会長 特定社労士

旭 邦篤

東海林 正昭

