



YELL・Spirits 2022年8月 エール・スピリッツ



横浜市SDGs認証制度
Y-SDGs
-standard-

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●YELL セミナー ●2022年10月社会保険の適用拡大 ●有期雇用労働法対応 ●2022年度助成金情報 vol. 3 ●給与計算留意点 vol. 4 ●育児法改正の準備 vol. 7 ●最低賃金 ●夏季休業 ●コラム

鎌倉です。今月はコロナで得た気づきを書きたいと思います。

先月、下の子供が熱を出し、コロナの陽性と診断を受け、ほどなく私含め家族全員が陽性となり、自宅待機となりました。事務所内でも陽性と診断されたメンバーもあり、スケジュールを急遽変更させていただいたお客様や関係先には、大変申し訳なく、調整いただき有難うございました。発熱外来の予約は、かかりつけ医が重要で、かかりつけ医がいなければ受診も困難・・・ 神奈川県独自の「自主療養制度」は、現実的な対応だと実感しました。

改めてですが、家族も含めて、誰もが感染する可能性があり、経営上は常に誰かが出勤できない想定をしておく必要があると認識しました。メンバーが緊急時にどう動くのか、誰がどの役割を担うのか、どんなリーダーシップが生まれるかも試されます。突然の不在でも会社がまわるようにしておくことは日頃から大切です。

さて、この間に新入社員2名を迎えました。新入社員の最初の1週間は私が主に担当しているため、新メンバーには急遽、入社初日から在宅勤務をお願いしました。オンラインで、私の在宅勤務中に入ってくる緊急の連絡や報告、個別案件も一緒に聞いてもらい、むしろ、事務所にいるよりも、エールが日頃どのように動いているか全体の動きを感じることができたように思います。また、コロナ禍で全員集まりにくい状況ですが、この機会に、自宅で受け取るオンラインイベント専用の宅配サービスを利用して「オンライン歓迎会」もみんなで試してみました！

一方、日頃家にいない家族が、全員家の中にいることで、軋轢も生じ・・・在宅勤務では、家の環境や家族構成も、「職場環境」として考慮せざるを得ないことも実感しました。

この間に、高校生の娘のオンライン授業(VRを使った授業)をのぞくこともできました。VRを装着して、アバターでバーチャルな教室で授業を受けるというもので、これはとても新鮮な経験！こうした授業を受けた子供達が大人になる頃、ビジネスはどのくらいバーチャル空間に置き換えが進むのか？興味深いところです。(でも、VRで酔ってしまい、体への影響は長期的にどうなのかも気になったところでした・・・)

そして今、エールのオフィスはパーソナルロボットを置き、家にいながら事務所をロボットで動き回る実験をしています！ ZOOMでは自由にオフィスを動き回ることにはできませんが、ロボットがいれば自分の分身として動くことができます。育児休業延長のメンバーも、ロボットを使い、いつでも自由に事務所に来れるように試してみたい。

体感して得られることは本当に沢山ありますね。この経験を、深化につなげたいと思います！！



顧問先限定！

8月のYELL オンラインセミナー

元内部通報窓口担当者が教える

起こったらどうする？ ハラスメント対応セミナー

8月25日(木)16時～17時30分

講師：社会保険労務士 岡崎 豊(ZOOM)

顧問先様無料 詳細は別紙をご参照下さい。



これからの中小企業の組織を考える

未来創造塾

～自社史上最強の組織モデルに進化させる～

9月15日(木)16時～18時

講師：UNNAMEDSERVICE 代表三輪典行

会場：横浜総合事務所(ハローワーク横浜 10F)

参加費 5000円 詳細別紙ご参照下さい。



2022年10月改正 社会保険の適用拡大

2022年10月からの社会保険の適用拡大が迫ってきました。これまで社会保険に加入する義務のなかった一部のパート・アルバイトに拡大して社会保険の加入が始まります。企業が負担する社会保険料に影響があるため、改めて概要・注意点を確認し、10月に向けて最終確認を行いましょう。



【原則の社会保険加入要件】

★雇用保険

- ・31日以上雇用されることの見込みがある
- ・週の所定労働時間が20時間以上

★健康保険・厚生年金保険

- ・週の所定労働時間30時間以上（週労働時間及び月労働日数がフルタイムの3/4以上）

【新たな社会保険適用範囲（加入対象者の把握）】 ※雇用保険はこれまで通り

下記の4項目すべてに該当するパート・アルバイトが適用対象者

① 週の所定労働時間が20時間以上

契約上で20時間に満たない場合でも、実労働時間が2ヶ月連続で20時間以上となり、なお引き続くと見込まれる場合は、3ヶ月目から加入となります

② 月額賃金8.8万円以上

基本給・諸手当を月額で換算し8.8万円以上となる場合。ただし、臨時に支払われる賃金（賞与など）、残業代、最低賃金に参入しない賃金（精皆勤手当、家族手当、通勤手当）は含みません

③ 2か月を超える雇用の見込みがある

1年以上ではなく2ヶ月を超える見込みとなります。

④ 学生でない

休学中や夜間学生は加入対象です。

すでに昨年の算定基礎届の提出時点で、101人以上社会保険加入者がいる企業については、年金事務所が調査対象にピックアップし、調査を含めた社会保険適用拡大の周知を進めています。

年金事務所は1年間かけて該当するすべての企業を調査し制度の徹底を図る方針です。

実際に社会保険に加入することになるパート・アルバイト従業員

【メリット】

①	厚生年金保険に加入することで、報酬比例の厚生年金として、将来の年金受給額が増える。
②	病気やケガの後遺症で生活や仕事が制限されるようになった場合、障害厚生年金が給付される。また、万が一なくなった場合は、遺族に遺族厚生年金が支給される。
③	健康保険では傷病手当金や出産手当金の受給が可能になる
④	保険料を会社と折半になるため、現在、国民年金や国民健康保険に加入している一部の人は保険料が安くなることもある

※夫の扶養などに入っているパート・アルバイトは、社会保険上の扶養は年収130万円以内とされていますが、今回の改正によって、会社が適用拡大の基準に該当する場合は、年収106万円以下が扶養の範囲になります。

【デメリット】

①	健康保険の扶養となっている場合は、扶養から外れ、自身で健康保険料を負担することになります。 ※健康保険の被扶養者の要件は、同居の場合、被保険者の年間収入の2分の1未満(別居の場合は、被保険者からの仕送り額未満)であり、かつ本人の年間収入が130万円未満(60歳以上・障害者は180万円未満)であること
②	国民年金3号被保険者となっていた場合、厚生年金保険料を自身で保険料を負担することになります。

企業としては、扶養の範囲で働きたいという希望があるパート・アルバイトがいらっしゃる場合が多いので、そのパート・アルバイトに対して社会保険の適用に該当するかどうか、もし本人が社会保険の加入を希望しないのであれば、働き方を見直すことが必要になります。実際にパート・アルバイトで正社員の労働時間が3/4未満で働いていたパート、アルバイトの方に対しても社会保険適用となると、企業が負担する社会保険料は大きなものとなります。社会保険料の負担がどれくらいになるかを事前に試算しておきましょう。

※適用対象企業となった場合、その後の従業員数の減少により企業規模に該当しなくなっても被保険者の3/4の同意による対象外の手続きをしなければ適用対象となります。

包括顧問(手続きを含めて顧問契約いただいている企業につきましては、賃金台帳をいただいて労働保険の年度更新や社会保険の算定基礎届を提出しております。その金額をチェックし、実際に該当する可能性があるかどうかをご案内いたします。

また、2024年10月からは従業員数51人以上の企業も対象になってきます。あと2年間はありますが、先を見越したパート・アルバイトの働き方の確認や採用を考えておくことで時期が近付いても慌てることなく対応することが可能になります。

パートタイム・有期雇用労働法の対応

働き方改革関連法により、パートタイム・有期雇用労働法が施行され、パートタイム労働者と有期雇用労働者に関するルールの統一と均衡・均等待遇(いわゆる同一労働同一賃金)の考え方が整備されました。中小企業についても2021年3月末で経過措置が終了し、対応が必要となっています。最近、労働局の調査も増えてきていますので、いま一度、ポイント・対応方法についてまとめました。

『同一労働同一賃金』取り組むべきこと、対応のポイント

手順1:労働者の雇用形態の確認

→ 社内に短時間労働者・有期雇用労働者がいるか？

いる ↓

手順2:待遇の状況を確認

→ 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との賃金(賞与・手当を含む)、福利厚生などの待遇に違いがあるか？

ある ↓

手順3:待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認

→ 待遇の違いが働き方や役割の違いに応じた「不合理ではない」と説明できるか？

できない ↓

手順4: 待遇の違いが不合理であると判断される可能性があります。

不合理な待遇のない改善に向けて早急に取り組みましょう。

対応の必要はありません。将来、雇用の予定があれば、準備しておきましょう。

労働者から説明を求められたときに待遇の違いの内容や不合理な待遇差ではない理由について説明できるように、整理しましょう。

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当など待遇について不合理な差を設けることが禁止されています。事業主は正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の働き方の違いに応じて均衡な待遇、均等待遇の確保を図るための措置を講じなければなりません。

◇◇ その他の具体的対応が必要な事項 ◇◇

1. 均衡・均等待遇

- ① 教育訓練の実施
- ② 福利厚生施設の利用
- ③ 通常の労働者への転換推進

2. 待遇についての説明義務

- ① 雇入れ時の待遇についての説明義務
- ② 待遇についての説明義務

3. 相談体制の整備等

- ① パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備
- ② 短時間・有期雇用管理者の選任
- ③ パートタイマー等からの苦情申出への対応

4. 労働条件の書面による確認・明示

通常記載が必要な事項の他、①昇給の有無 ②賞与の有無 ③退職手当の有無 ④相談窓口の明示が必要。

2022年度 助成金情報 Vol.3

今回ご紹介するのは、職務に関連した専門的な知識・技能習得の為、教育訓練を実施した場合に申請できる助成金です。実施前に計画届を出す必要があり、要件が細かいので必ず厚生労働省ホームページにある最新のパンフレット(詳細版)をご確認ください。先月同封のエール助成金小冊子もぜひご利用ください。



特定訓練コース



特定の機関により実施されているものや、より専門性の高い訓練が対象です。

◆対象訓練

- ・職業能力開発促進センターで実施する高度職業訓練
- ・認定事業分野別経営力向上推進機関が行う訓練
- ・生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練
- ・雇用契約締結後5年未満、かつ35歳未満の若年労働者に対する訓練
- ・海外関連の業務に従事する従業員に対して実施する訓練 等

◆助成額 ※中小企業の場合

経費助成: 45% (60%)
賃金助成: 760円 (960円) / 人・時間
OJT 実施助成: 665円 (840円) / 人・時間
※OJT…(On the Job Training)
通常業務内の実務を通じた訓練

※助成額の()内は、生産性要件を満たした場合の割合・金額です。



特定訓練コースに該当するもの以外は一般訓練コースで検討できますが、計画届を出す前に、訓練内容を労働局へ確認すると良いでしょう。マナー講習や日常の語学習得等、仕事上共通に必要なもの・趣味教養を身に着けるものは対象外です。

一般訓練コース

◆対象訓練

- ・事業内訓練
自社で企画・主催・運営する計画に基づき、社外より招く部外講師もしくは一定要件を満たした自社従業員である部内講師により行われる訓練
- ・事業外訓練
社外の教育訓練機関に受講料を支払い受講させる訓練 等



◆助成額 ※中小企業の場合

経費助成: 30% (45%)
賃金助成: 380円 (480円) / 人・時間

教育訓練休暇付与コース



有給の教育訓練休暇制度を新規導入・実施することが要件です。

① 教育訓練休暇付与制度

3年間に5日以上取得可能な、有給の教育訓練休暇を就業規則に定め、実際に取得させること(かつ、1年ごとに1人以上に当該休暇を取得させることが必要 ※この1人は同一人物でも対象)

② 長期教育訓練休暇制度

当初休暇取得日より1年間に120日以上(所定労働日)の、有給の教育訓練休暇の取得が可能な長期教育訓練休暇制度を就業規則に定め、実際に取得させること ※①・②ともに、従業員が自発的に教育訓練等を受講する必要があります

◆助成額

- ①経費助成: 30万円 (36万円)
- ②経費助成: 20万円 (24万円)
- 賃金助成: 6,000円 (7,200円)
- ※1人・1日あたり

建設業に特化したコース《建設労働者技能実習コース》

◆対象技能実習例 石綿作業主任者講習、職長教育/安全衛生責任者教育講習、フルハーネス型安全帯特別教育、玉掛け技能講習 等

◆助成額 経費助成: 3/4 (7/10)、賃金助成: 8,550円 / 人・日 (7,600円)
※雇用保険被保険者数が20人以下の場合。()内は、21人以上の場合。

◆注意点 原則、受講1週間前までに計画届の提出が必要。
ただし、登録教習機関等が実施するものは不要。



文責: 門外

給与計算に関する留意点 vol. 4「残業計算の留意点」

給与計算時、月給制を主としている企業においては、その従業員の基本給や手当などは毎月定額。そうであっても毎月計算が必要となるのが「残業代」です。2023年4月1日からは中小企業においても、月60時間超の時間外労働に対する割増率が150%に引き上げられることもありますので、ここで改めて残業計算についておさらいしてみましょう。

残業の基本的な計算方法

【基本的な計算式】

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{月平均所定労働時間}} \times \text{残業時間数} \times \text{割増率}$$

(1.25)
(1.35)



※賃金規程に計算式を規定する場合、「諸手当」については対象手当を具体的に明記する方が、会社、給与計算担当者、従業員のいずれにとっても明確となるので望ましい

※計算式のうち「月平均所定労働時間」は通年で同じ時間数を用いる場合。一般的にはこの方法を取る会社が多い。

※月平均所定労働時間については、具体的な時間数を規程上も記載しておくことと明確になるが、一方で年間休日数等が変わる等、その時間数に変動が生じた際には、規定変更の必要が生じることとなるため注意が必要(そのため「年間休日数は年〇日とする」といった別規定をすることで、これを固定化する方法を取る会社もある)

残業代計算の基礎から除くことができる手当

- (1)家族手当 (2)通勤手当 (3)別居手当 (4)子女教育手当 (5)住宅手当
(6)臨時に支払われた賃金 (7)1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

法的に残業の計算基礎から除くことができるものは上記に限られており、その他の手当は時間外労働計算の基礎としなければなりません。ただし仮に上記であっても、社内規程の定め方によっては、除くことが認められないこともあるため十分に注意が必要です。



	計算基礎から除いて良い例	計算基礎から除くことが認められない例
家族手当	扶養家族の有無や人数に応じて支給されるもの 例:配偶者〇円・子1人につき〇円	一律定額を支給するもの
住宅手当	住宅費用に応じて支給額が変動するもの 例:住宅費用の〇% / 家賃〇円~〇円の場合〇円(いくつか段階的に設定)	一律定額を支給するもの・住宅費用に応じた支給額となっていないもの 例:賃貸〇円・持ち家〇円 / 世帯主〇円・それ以外〇円

文責:加藤

複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol.7

育児介護休業法の10月改正をまもなく迎えます。4月の改正では、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置など、従前の育児介護休業の取得促進を強化するため、企業側に体制整備などを求める内容が中心でした。

10月改正では、従業員(特に男性)がより育児休業を取得しやすくなることを目的に、これまで以上に柔軟な制度利用を可能とするための改正がなされます。従前制度との変更点を確認していきましょう。

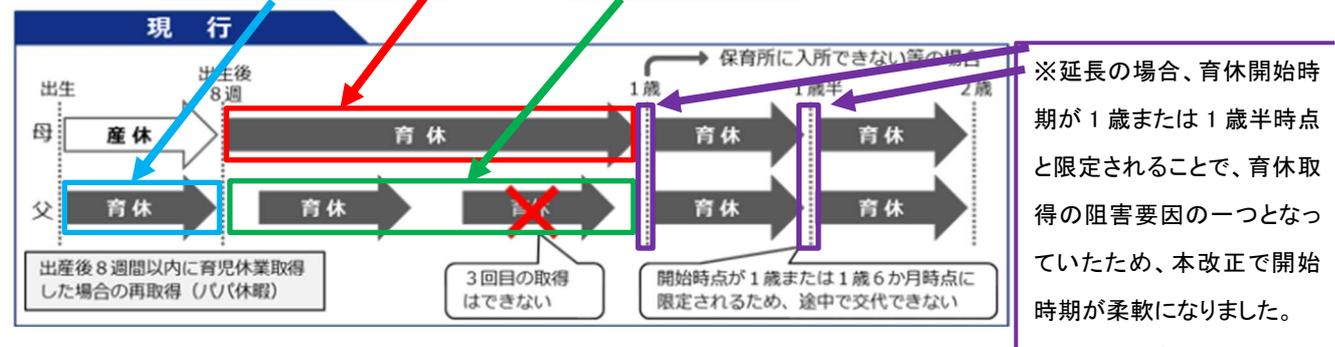
育休法改正全スケジュール

2022年4月	2022年10月	2023年4月
<ul style="list-style-type: none"> 雇用環境整備 個別の周知・意向確認の措置 有期雇用労働者の取得要件緩和 	<ul style="list-style-type: none"> 産後パパ育休の創設 ※産後パパ育休中の就業 育児休業の分割取得 	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得状況の公表義務化

育児休業の分割取得

女性の場合 産休後、**1歳までに原則1回取得可能。**

男性の場合 **出生後8週間までに1回**、そこから**1歳到達までに1回**、1歳到達まで計2回の取得が可能。

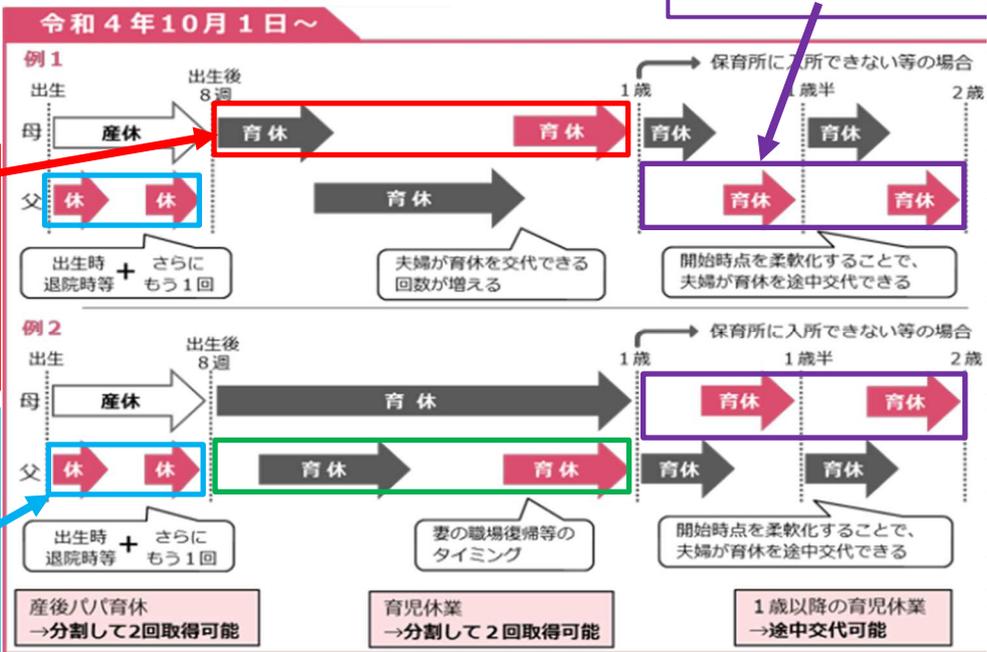


10月の法改正により

- ・2回の育児休業分割取得
- ・延長時の開始時期柔軟化

今回の改正は男性育児取得促進が最大の目的ですが、例1のように育休を交代で取得することで女性のキャリア中断を防ぐ狙いもあります。

産後パパ育休分割取得の1回目は妻が退院する前後、2回目は里帰りから戻る際の利用を想定した制度設計になっています。



上図のように現行でも複雑な制度が、10月からはさらに複雑な制度設計となります。男性社員にとっては取得しやすい環境となる反面、会社の管理はより複雑になり、現場での業務にも大きな影響を及ぼします。事前に、育休取得者の意向と会社の業務の現状等を踏まえたスケジュールをしっかりと組むことで、同僚、会社、取引先からも気持ちよく育休に送り出せるような環境作りを目指しましょう。

文責：日高

最低賃金速報

令和4年度の最低賃金 31円引上げへ

～中央最低賃金審議会の答申～

8月2日、中央最低賃金審議会が開催され、令和4年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申がとりまとめられました。答申では、都道府県の経済実態に応じ、全都道府県を ABCD の4ランクに分けて、引き上げ額の目安を提示しており、A・B ランク 31円、C・D ランク 30円となっています。今後は、各地方最低賃金審議会で、審議・答申が行われ、地域別最低賃金額は10月頃に決定されます。毎年、中央最低賃金審議会の答申から大幅な変更はありませんので、神奈川・東京の最低賃金は以下の金額となるのが予想されます。

神奈川 1,071円 (現行1,040円 + 31円引上げ)

東京 1,072円 (現行1,041円 + 31円引上げ)

最低賃金の動向は引き続き、エールスピリッツでお知らせしますが、大幅なアップが予想されるため、早めに給与額の見直しの検討等をお願い致します。

お知らせ

弊社夏季休業のご案内

8月11日(木・祝)～8月15日(月)

*8月16日(火)9時より平常どおり業務を行います。
ご迷惑をおかけしますが、何卒よろしくお願い致します。

スタッフコラム



今月のコラムは増田 千雅子が担当します。

毎年7月の第4土日は、地元愛知県津島市で「尾張津島天王祭」が開催されます。尾張津島天王祭は、600年の歴史ある川祭りです。1日目の宵祭りは「巻藁船」と呼ばれる365個の提灯で装飾された船が天王川を渡り、2日目の朝祭りでは「車楽船」と呼ばれる船が渡ります。このまつりは、大好きだった祖父が何十年も携わって心血を注いで大切にしていた祭りで、私にとっても特別なものです。幼いころには祖父はいつも『ちかちゃんが男の子だったらなあ…』とつぶやいていたものでした(笑) 当時は、女子は船に乗れなかったのです。その祭りもコロナの影響で、この2年間は開催されず、今年やっと規模を縮小して開催することができたようです！ 私自身は、今年は行くことはできなかったのですが、それでもずっと開催されなかった祭りが、「無事に開催された」ということを父母から電話で聞き、おじいちゃんも上でほっとしているのかな、と、久しぶりに祖父のことをゆっくりと思い出しました。地元の祭りや文化はずっと大切に守っていきなさいと思えますし、地元だけでなく、持続可能な世界を実現するために自分自身は何ができるだろう、と改めて考えるきっかけになりました。ぜひ一度、「尾張津島天王祭」、行ってみてください！

