



川西康夫社会保険労務士事務所
事務所だより

2022年
4月号



小田南公園（尼崎市）

特集記事

近年の主な労働法改正を振り返る

ニュース

- ・令和4年度の雇用保険料率が決定、料率の引き上げは4月と10月の2回
- ・「小学校休業等対応助成金」1～3月休暇取得分の申請期限は5月31日
- ・「良い睡眠で、からだもこころも健康に」特設Webコンテンツを公開

コラム

助成金 Pick Up! 第1回「雇用関係助成金」ってなあに？



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho

特集 近年の主な労働法改正を振り返る

今月から新年度がスタートしました。「働き方改革関連法」をはじめ、近年は労働関係の法改正が頻繁に行われています。今回の特集では、2022年度の法改正と併せて、近年の主な労働法改正の内容を改めて振り返ってみます。

「働き方改革」は2019年4月から段階的に施行

2019年4月に施行されたのが、年次有給休暇の年5日の取得義務化です。それまで使用者には、労働者に対して法定の日数以上の年次有給休暇を付与する義務はありませんでしたが、実際に取得させる（休ませる）ことまでは義務付けられていませんでした。この改正により、10日以上有給休暇が付与される労働者を対象に、労働者が付与日から1年以内に取得時季を指定しない場合は、使用者が時季を指定して最低5日の年次有給休暇を確実に取得させることが義務付けられました。

2020年4月には、時間外労働の上限規制が導入されました。それまでは、特別条項付きの36協定を締結することにより、原則の協定の限度時間である月45時間、年360時間を超えて、無制限に時間外労働を行わせることが可能でした。この改正により、特別条項付き協定に限度時間が設けられ、年720時間、月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を超える時間外労働が禁止されることになりました。

賃金請求権の消滅時効は「3年」に

民法改正に伴い、2020年4月より、賃金請求権の消滅時効が2年から5年に改正されました。ただし、経過措置により当分の間は時効の期間が「3年」になります。2022年4月以降に賃金の遡及精算を行う場合は注意が必要です。

2022年4月「パワハラ防止法」全面施行

2022年4月より、いわゆる「パワハラ防止法」（改正労働施策総合推進法）が中小企業を含む全ての事業所を対象に施行されます。（大企業には、2020年6月より施行済み。）

この改正法では、パワーハラスメントの定義を初めて法定化するとともに、事業主の方針の明確化と周知・啓発、苦情・相談対応のために必要な体制の整備といった**雇用管理上の措置義務が新設**されました。事業主には、就業規則にパワハラ禁止規定やパワハラに関する懲戒規定を設けるほか、従業員を対象とした研修の実施、相談窓口の設置と相談担当者向けの対応マニュアルの整備など、パワハラの未然防止と適切な事後対応に向けた具体的な取り組みが求められます。

■ 育児休業は2022年度に大幅改正

2022年4月から、事業主に対して、育児に関する研修の実施や相談体制の整備といった**育児を取得しやすい雇用環境を整備するための取り組み**に加え、本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、**個別に育児の制度内容を周知し、育児取得の意向を確認**することが義務付けられます。

2022年10月からは、男性労働者を対象に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な「**出生時育児（産後パパ育児）**」が創設されます。これまでも父親である男性労働者が母親の産後休業の期間中に育児を取得することはできましたが、改正後には、産休中に「産後パパ育児」を取得した上で、産休後の期間に改めて「育児」を取得することもできるようになります。併せて、母親・父親ともに育児の2回までの分割取得を可能とするなど、より柔軟な制度内容への変更が行われています。

近年の主な労働関係の法改正

施行時期	法	改正内容
2019年 4月	労働基準法	年次有給休暇（5日）の取得義務化
2020年 4月	労働基準法	時間外労働の上限規制の導入
		賃金請求権の消滅時効が2年から3年に
2021年 1月	育児・介護休業法	子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得
2022年 4月	パート・有期労働法	不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）
	労働施策総合推進法	パワハラに関する雇用管理上の措置義務を新設
2022年 4月	育児・介護休業法	育児を取得しやすい雇用環境の整備 育児に関する個別の周知と意向確認の義務化など
	育児・介護休業法	出生時育児（産後パパ育児）の創設 育児の分割取得など
2023年 4月	労働基準法	月60時間を超える時間外の割増率が50%に

ニュース 2022年3月

ブログ掲載記事より最新情報をご紹介します。

令和4年度の雇用保険料率が決定、料率の引き上げは4月と10月の2回

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が3月30日に国会で成立し、令和4年度の雇用保険料率 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>) が決定しました。

令和4年度の雇用保険料率は、4月から、および10月からの2回に分けて段階的に引き上げられます。年度の途中から保険料率が変更されることとなりますので、給与や賞与からの控除額を計算する際には注意が必要です。

まず、令和4年4月から事業主負担分が1000分の0.5引き上げられます。引き上げ後の雇用保険料率は、一般の事業の場合、被保険者負担分が1000分の3、事業主負担分が1000分の6.5、合計で1000分の9.5となります。続いて、令和4年10月から被保険者負担分と事業主負担分がともに1000分の2ずつ引き上げられます。引き上げ後の雇用保険料率は、一般の事業の場合、被保険者負担分が1000分の5、事業主負担分が1000分の8.5、合計で1000分の13.5となります。

令和3年度以降の雇用保険料率（被：被保険者負担分、事：事業主負担分）

		令和3年度	令和4年4月～	令和4年10月～
一般の事業	被	3 / 1,000	3 / 1,000	5 / 1,000
	事	6 / 1,000	6.5 / 1,000	8.5 / 1,000
	計	9 / 1,000	9.5 / 1,000	13.5 / 1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	被	4 / 1,000	4 / 1,000	6 / 1,000
	事	7 / 1,000	7.5 / 1,000	9.5 / 1,000
	計	11 / 1,000	11.5 / 1,000	15.5 / 1,000
建設の事業	被	4 / 1,000	4 / 1,000	6 / 1,000
	事	8 / 1,000	8.5 / 1,000	10.5 / 1,000
	計	12 / 1,000	12.5 / 1,000	16.5 / 1,000

■「小学校休業等対応助成金」 1～3月休暇取得分の 申請期限は5月31日

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う「まん延防止等重点措置」は3月21日をもって全面解除されましたが、新規感染者数は依然として高い水準に留まっています。

新型コロナウイルス感染症による小学校の臨時休業等に伴い、子どもの世話をするために仕事を休んだ従業員に有給休暇を付与した事業主は、「小学校休業等対応助成金」を利用することができます。

対象となるのは、①子どもが通う小学校（幼稚園や保育所等を含む）の臨時休業や、②子どもがコロナに感染した（または風邪症状など感染したおそれがある）ため、その子の世話のために従業員が仕事を休んだ場合です。従業員の方には、年次有給休暇とは別に、有給の特別休暇を付与して頂くことが必要です。この特別休暇を取得した日の賃金は、年次有給休暇と同じく、全額を支給する必要があります。

支給額は、対象者の賃金の日額換算額に特別休暇の取得日数を乗じた金額になります。なお、この日額賃金換算額には上限が設けられています。令和4年1～3月にまん延防止等重点措置の対象地域に事業所のある企業の場合、日額上限は15,000円です。

申請手続きは、所轄の都道府県労働局雇用環境・均等部に必要書類をまとめて郵送する方法により行います。令和4年1月1日～3月31日の期間に取得した休暇に対する申請期限は、5月31日（必着）です。

当事務所では、申請手続きをサポートさせて頂いておりますので、申請をご検討の事業者様はどうぞご遠慮なくご相談ください。

■「良い睡眠で、からだもこころも健康に」 特設Webコンテンツを公開

厚生労働省は、心身の健康と睡眠をテーマにした特設Webコンテンツ「良い睡眠で、からだもこころも健康に」（<https://www.smartlife.mhlw.go.jp/minna/sleep/>）を「スマート・ライフ・プロジェクト」公式サイト内に公開しました。

同コンテンツでは、専門家が睡眠にまつわる様々な疑問に回答する解説記事のほか、睡眠から社員の健康づくりや働き方の課題に取り組む企業の事例も紹介されています。



日本では諸外国と比較して睡眠時間が短いことが指摘されています。経済協力開発機構（OECD）の2019年の調査によると、日本人の平均睡眠時間は7時間22分と、OECD加盟38か国中で最低の水準です。諸外国と比較すると、アメリカ8時間48分、フランス8時間33分、ドイツ8時間18分など、日本では約1時間も睡眠時間が短いという結果が出ています。

人事・労務管理の観点では、睡眠時間が不足することで懸念されるのは、労働生産性の低下です。具体的には、仕事の能率の低下、作業ミスによる品質不良の増加、労働災害の発生なども懸念されます。一方、前夜の睡眠不足に有効な対策が「昼寝」です。ポイントは、「午後の早い時間帯」に「15分程度」の仮眠を取ること。これにより、午後の作業能率を向上させる効果が期待できるそうです。

従業員の皆さまが良質な睡眠時間を確保し、勤務時間中に高いパフォーマンスを発揮できるようにするためにも、ぜひ参考にさせていただきたい内容です。

コラム 助成金 Pick Up!

第1回「雇用関係助成金」ってなあに？

このコラムでは社労士が専門的に取り扱う「雇用関係助成金」をご紹介します。

■ そもそも「雇用関係助成金」とは？

日本には、事業主が利用できる様々な助成金や補助金があります。運営主体も国（中央省庁）や地方自治体、民間団体など様々です。その中で、私たち社労士が専門的に取り扱う助成金が、厚生労働省所管の「雇用関係助成金」です。

「雇用関係助成金」は、雇用保険の保険料を財源として実施される「雇用保険二事業」（雇用安定事業と能力開発事業の二つの事業があります。）の一環として運営されています。従業員の雇用の安定や能力開発に資する活動を行う事業主を助成する事業です。

助成金の申請の受付や相談、審査などの業務は、都道府県労働局や地域のハローワークが担っています。助成金の受給を希望する事業主は、申請書類を作成し、労働局やハローワークの窓口に出します。審査の結果、支給要件を満たしていると判断されれば支給が決定され、事業主が希望する銀行口座に助成金が振り込まれます。

■ 事業主なら誰でも利用できるの？

雇用保険適用事業所の事業主であれば、過去に不正受給や労働保険料の未納がないことなど、一定の要件を満たせば誰でも利用することができます。

■ 財源は雇用保険料の事業主負担分

雇用保険料には被保険者負担分と事業主負担分があります。令和3年度の雇用保険料率は、一般の事業で9 / 1,000、そのうち被保険者負担分は3 / 1,000、事業主負担分は6 / 1,000です。事業主負担分のうち、3 / 1,000が雇用保険二事業の財源として活用されています。

■ どんな助成金があるの？

令和3年度は、約80種類の助成金が運営されています。助成金の制度内容は毎年度、改正が行われており、支給要件の見直しのほか、新たな助成金・コースの新設や既存の助成金・コースの廃止が行われる場合もあります。令和4年度も支給要件の見直しやコースの改廃が行われる見込みです。

そんな数ある助成金の中でも、コロナウイルス感染症の感染拡大への対策として一躍有名になったのが「雇用調整助成金」です。この助成金は、事業主が、休業や教育訓練、出向を通じて、従業員の雇用を維持する場合に利用できます。元々は、鉄鋼・造船業界などの「構造不況」業種において、生産調整のための労働力の需給調整を目的として1975年に創設されたものです。コロナ禍以前においても、リーマンショックなど大規模な景気変動の際には、雇用維持を図るための防波堤の役割を果たしてきました。

「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」は、様々な業種の事業所で幅広く利用されている助成金のひとつです。有期雇用契約や派遣で雇い入れた従業員を正社員に転換する場合に助成が受けられます。「人材開発支援助成金（一般訓練コース）」は、従業員に職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練費用や訓練期間中の賃金の一部が助成されます。「両立支援助成金」は、従業員の仕事と育児・介護との両立を支援する取り組みを行う場合に助成が受けられます。

次回以降は、毎回、ひとつの助成金・コースをピックアップして、その内容を詳しくご紹介したいと思います。どうぞご期待ください。



事務所のご紹介

■ 事務所概要

代表者 川西 康夫（かわにし やすお）
社会保険労務士 / 人事労務コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通 1 丁目 17 番 4 号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
URL <https://www.yk-srj.com/>

■ 取扱業務

▶ 顧問業務

人事・労務管理や労働保険・社会保険のご相談に幅広く対応いたします。

▶ 給与計算

勤怠管理から給与明細発行までトータルでサポートさせていただきます。

▶ 労働保険・社会保険

労働保険（労災保険・雇用保険）と社会保険（健康保険・厚生年金）に関する各種手続きを代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定

就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。制度設計の段階からお手伝いさせていただきます。

▶ 助成金申請

雇用関係助成金の申請手続きに加えて、支給要件に応じた社内制度や就業規則の整備まで、一括してサポートさせていただきます。

■ お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。まずはお気軽にお問い合わせください。

