



いとう労務経営事務所 便り 【151】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044

Email: itotaeko@aqua.ocn.ne.jp

HP: <http://www.ito-roumu.jp/>

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

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、万が一適用漏れが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

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>

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

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る、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。

黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

地球温暖化の影響でしょうか？
台風が年々多くなり、大型化しているようです。
台風への備えを見直しましょう。

9月に新型コロナウイルス感染者の療養期間の見直しがありましたので、簡単にまとめました。

●症状がある場合は7日間に

陽性者で有症状の場合は、発症日から7日経過し、かつ症状軽快後24時間経過した場合は、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、マスクの着用等自主的な感染予防の徹底をお願いするとしています。

●無症状の場合は5日間に

無症状の場合は、従来通り、検体採取日から7日間を経過した場合は、8日目に療養解除が可能です。
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。

●外出自粛期限も緩和

療養期間中の外出自粛は、有症状の場合で症状軽快から24時間後、無症状の場合は、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低限の外出が可能となりました。