

# SPC JINJIKEN NEWS



## 2021年度の求人倍率と完全失業率 (4/26)

厚生労働省の発表によると、2021年度平均の有効求人倍率が1.16倍（前年度比0.06ポイント増）となり、3年ぶりに上昇したことがわかった。2022年3月の有効求人倍率（季節調整値）は、1.22倍（前月比0.01ポイント増）。一方、総務省の発表によると2021年度平均の完全失業率は2.8%（同0.1ポイント減）となったことがわかった。2022年3月の完全失業率（季節調整値）は、2.6%（前月比0.1ポイント減）で回復傾向だが、コロナ禍前の水準には達していない。

## 在留資格「特定技能」14分野を12分野に再編へ (4/27)

政府は26日、外国人の在留資格「特定技能」の分野を14から12に再編することを閣議決定した。特定技能には農業や介護、建設などの14分野あるが、そのうち製造業に関する3分野（産業機械製造業、素形材産業、電気・電子情報関連産業）を1つに統合（製造業）する。受入れの上限人数は従来の3分野の上限（合計約3万1千人）を維持するとしている。5月中にも実施予定。

## バス・タクシー運転手の年齢要件を19歳以上に緩和 (5/10)

改正道交法が施行され（5月13日）、バスやタクシーなど旅客運送に必要な「第2種運転免許」の受験資格「21歳以上かつ普通免許保有

有歴3年以上」が、特別な技能教習などを受ければ「19歳以上かつ普通免許保有歴1年以上」に緩和される。21歳になるまでに累計3点以上の違反をした場合、9時間の若年運転者講習の受講が義務付けられ、受講しなければ2種免許が取り消される。

## 厚生年金加入義務 個人事業所の業種拡大検討へ (5/13)

厚労省は、5人以上の従業員を雇う個人事業所において厚生年金の加入を義務付ける業種を拡大する検討に入る。現行では製造や土木など16業種で加入が義務付けられており、今年10月には「土業」の追加が決まっている。新たに飲食店や旅館などを追加するか社会保障審議会で議論し、2025年の通常国会に、対象業種の拡大を盛り込んだ厚生年金保険法等の改正案提出を目指すとしている。

## 男女の賃金差の公表義務付けへ (5/20)

政府は301人以上を常時雇用する企業に対し、男女の賃金差の公表を義務付ける方針を固めた。企業の単体ベースで、男性の賃金水準に対する女性の比率のHPでの開示や、賃金差に合理的な理由がある場合は説明の記載、正規・非正規雇用で分けた数値の開示も求める。厚生労働省の専門家会合で議論を進め、女性活躍推進法に関する省令を改正し、年内の施行をめざす。

## 障害者の情報格差解消を目指す法律が成立 (5/20)

障害者が直面する情報格差の解消を目指す「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケー

ション施策推進法」が19日に衆院本会議で可決・成立した。障害者が等しく情報を取得できるよう国や自治体が施策を進める責務を明記。事業者や国民にも協力、理解を深める努力義務を規定した。

### 大卒就職率 95.8% (5/20)

文部科学省、厚生労働省は20日、今春卒業した就職希望の大学生の就職率が、2年連続低下の95.8%だったと発表した。男女別では男子が94.6%、女子が97.1%、文理別では文系が95.4%、理系は97.4%だった。

### 困難女性の支援強化 新法成立 (5/20)

家庭内暴力(DV)や性被害、貧困など様々な困難を抱える女性への支援を強化する新法「困難な問題を抱える女性支援法」が19日、衆院本会議で可決・成立した。都道府県に対し「女性相談支援センター」の設置を義務付け、相談対応や一時保護、就労支援、住宅確保等を行う。同法附則にてこれまで女性支援の根拠法となっていた売春防止法の規定の削除等も規定。一部を除き2024年4月から施行する。

### 大企業の賃上げ 2.27%で4年ぶりに上昇 (5/21)

経団連は春季労使交渉の1次集計結果で、大手企業の定期昇給とベアを合わせた賃上げ率は2.27%で、前年より0.45ポイント上昇したと発表した。前年を上回ったのは2018年以来4年ぶりで下、落傾向に歯止めがかかる一方、新型コロナ禍で業種による格差も目立った。

### 75歳以上の金融所得を健康保険料に勘案 (5/22)

政府が近く決定する「骨太の方針」の原案が判明し、75歳以上の後期高齢者の金融所得を勘案して健康保険料を決める新たな仕組みを検討することがわかった。収入のある高齢者に

応分の負担を求めるため、年金収入だけでなく株式の売却益や配当収入などを勘案して保険料を決めることを想定する。

### 実質賃金 5年ぶり増もコロナ前下回る (5/24)

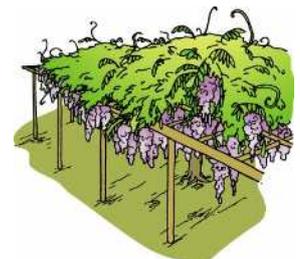
24日、厚生労働省が発表した2021年度の毎月勤労統計(確報、従業員5人以上)によると、物価変動の影響を除いた実質賃金は前年度に比べて0.5%増えた。5年ぶりのプラスとなったが、新型コロナ禍前の水準には届かなかった。

### マイナ保険証対応 病院に義務化 (5/25)

厚生労働省は、健康保険証を原則廃止し、マイナンバーカードによるマイナ保険証の運用に必要なシステム導入を、2023年4月に原則すべての病院に義務化する検討を始めた。設備導入済みの医療機関が全体の2割弱にとどまることから整備を急ぐ考え。マイナ保険証利用者の窓口負担が割高になる診療報酬の加算の見直しも進める方針。

### フリーランスへのセクハラは安全配慮義務違反 (5/26)

東京地裁で25日、エステサロンの体験記事執筆を依頼されたフリーライターの女性が、エステ会社の経営者からセクハラを受けたとして慰謝料や未払報酬の支払いを求めた裁判の判決があった。女性への言動はセクハラやパワハラにあたり、エステ会社と経営者に約140万円の慰謝料支払いを命じた。女性はエステ会社と業務委託契約を結んでいたが、実質的には会社の指揮監督下で労務を提供しており、エステ会社には安全配慮義務があったとした。



施行済みの改正

「基礎年金番号通知書」は被保険者あてに送付 「年金手帳」の位置づけも要確認

令和4年4月施行の改正により、「年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え」が図られています。企業実務に影響がある事項もありますので、そのポイントを紹介します。

..... 「基礎年金番号通知書」の送付・改正後の「年金手帳」の位置づけ.....

< 「基礎年金番号通知書」の送付 >

- これまで、事業所を通じて提出された届書等に基づいて発行される「年金手帳」は、日本年金機構から事業所あてに送付されていましたが、令和4年4月以降、「年金手帳」に替わって発行される「基礎年金番号通知書」は、原則として、日本年金機構から被保険者あてに送付されます。
- ただし、あて先不明等の理由で、被保険者に届けることができなかった場合には、日本年金機構から事業所あてに送付されるようです。この場合には、事業主を通じて被保険者に交付することになります。

< 改正後の「年金手帳」の位置づけ >

- 「基礎年金番号通知書」の発行の対象となるのは、原則として、令和4年4月以降に新規に国民年金の被保険者の資格を取得した方となります。  
既に「年金手帳」をお持ちの方には、「基礎年金番号通知書」の発行は行われません。
- 既に「年金手帳」の交付を受けている方については、基本的に、「年金手帳」を基礎年金番号の確認等に用いることとなります。  
➔年金手帳は、今後も、「基礎年金番号を明らかにすることができる書類」として有効です。

★厚生年金保険の資格取得時等に確認している「基礎年金番号」については、今後も、「年金手帳」から確認できます。年金手帳が使えなくなったわけではないので注意しましょう。なお、日本年金機構では、年金手帳をお持ちの方に対しては、「引き続き年金手帳を大切に保管してください」と呼びかけています。

施行済みの改正

育児休業等中の社会保険料の免除要件の見直しに関するQ&Aを公表(厚労省)

育児・介護休業法の改正に伴い、健康保険法等の一部が改正され、令和4年10月から施行されます。このうち、育児休業等中の社会保険料の免除要件の見直しに関し、厚生労働省からQ&Aが公表されました。

..... 育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関するQ&A (いくつか抜粋) .....



最初の間で、改正の概要を説明しています。

問 改正の概要如何。

答 一般の育児休業等中の保険料免除に係る主な改正内容は次の通り。

- ① 出生時育児休業制度について、育児休業等の取得促進の観点から、保険料免除の対象とする。
- ② 月途中で短期間の育児休業等を取得した場合に保険料が免除されないことへの対応として、育児休業等開始日の属する月については、その月の末日が育児休業等期間中である場合に加えて、その月中に14日以上育児休業等を取得した場合にも標準報酬月額に係る保険料を免除する。  
なお、その際には、同月内に取得した育児休業等及び出生時育児休業による休業等は合算して育児休業等期間の算定に含める。
- ③ 賞与保険料が免除されることを要因として、賞与月に育児休業等の取得が多いといった偏りが生じている可能性があることへの対応として、育児休業等が短期間であるほど、賞与保険料の免除を目的として育児休業等取得月を選択する誘因が働きやすいため、連続して1か月超の育児休業等の取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。

(次ページへ続く)

実務において必要となる細かな内容についても、Q&Aが用意されています。たとえば、次のようなものがあります。

問 育児休業等日数の算定にあたり、休日は含めるのか。

答 育児休業等日数は、ある育児休業等の開始日から終了予定日までの日数（当該育児休業等が出生時育児休業である場合、開始日から終了予定日までの日数から就業日数を除いた日数）をいい、その間に土日等の休日、有給休暇など労務に服さない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしない（育児休業等日数に含まれる）。

★上記はほんの一例です。この改正は、社会保険に加入しているすべての企業において、対応が必要となるものです。詳しく内容を確認したいときは、気軽にお声掛けください。

**要確認**

**令和4年度の労働保険年度更新 概算保険料(雇用保険分)の記入に注意**

先にお伝えしたとおり、令和4年度においては、雇用保険料率が年度の途中で引き上げられます。そこで、令和4年度の労働保険料の申告・納付（年度更新）における雇用保険分の概算保険料については、年度の前期（令和4年4月1日から同年9月30日まで）の概算保険料額と、年度の後期（令和4年10月1日から令和5年3月31日まで）の概算保険料額をそれぞれ計算し、その合計額を、雇用保険分の概算保険料として申告・納付することとする暫定措置が適用されることになっています。

具体的にどのように対応するのか、そのポイントを紹介します。

……………令和4年度の年度更新 概算保険料（雇用保険分）の記入のポイント……………

令和4年度の年度更新で用いる「労働保険 概算・増加概算・確定保険料 申告書」への概算保険料（雇用保険分）の記入にあたっては、当該申告書に付いてくる「確定保険料算定基礎賃金集計表」に設けている『概算保険料（雇用保険分）算定内訳（下記参照）』を用いて算出した額を転記することとされています。

**令和4年度 概算保険料(雇用保険分)算定内訳(算定期間 令和4年4月～令和5年3月)**

①区分（適用期間）		算定期間 令和4年4月1日から令和5年3月31日		
		②保険料算定基礎額	③保険料率	④概算保険料額
令和4年4月1日 } 雇用保険分 令和4年9月30日	(イ)	(ハ) 1000分の	(ホ)	
	千円		円	
令和4年10月1日 } 雇用保険分 令和5年3月31日	(ロ)	(ニ) 1000分の	(ヘ)	
	千円		円	
合計	(イ)+(ロ)		(ホ)+(ヘ)	
	千円		円	
	申告書⑫欄(ホ)へ転記		申告書⑭欄(ホ)へ転記	



※1 ②欄の(イ)、(ロ)については、①欄の適用期間中に使用する予定の労働者に係る賃金総額の見込額（千円未満の端数が生じる場合は、その端数について、切り捨ててください。）を記入してください。ただし、令和4年度の賃金総額の見込額が、前年度の賃金総額と比較して、2分の1以上2倍以下の額となる場合には、前年度の賃金総額の2分の1の額（その額に千円未満の端数が生じる場合は、その端数について、(イ)は切り上げ、(ロ)は切り捨ててください。）をそれぞれ記入してください。

※2 ③欄の(ハ)、(ニ)については、①欄の適用期間中の雇用保険率を記入してください。

※3 ④欄の(ホ)、(ヘ)については、1円未満の端数が生じた場合であってもその端数は切り捨てず、(ホ)+(ヘ)については、1円未満の端数が生じた場合にはその端数を切り捨ててください。

以下 略

★なお、厚生労働省からは、電子申請の際の注意事項も案内されています。その点も含め、不明な点があれば、気軽にお声掛けください。お任せしていただいている場合は、適切に対応しますので、ご安心ください。