

SPC JINJIKEN NEWS



精神障害による労災認定が過去最多 (6/25)

厚生労働省が24日発表した「過労死等の労災補償状況」によると、2021年度に、仕事が原因の精神障害による労災認定件数は629件(前年度比21件増)となったことがわかった。3年連続で過去最多となった。原因別では、多い順に「上司からのパワハラ」125件、「仕事内容・仕事量の変化」71件、「悲惨な事故や災害の体験・目撃」66件などとなっている。また、精神障害による労災申請件数も2,346件(同295件増)で過去最多となった。

外国人労働者の統計 来年度より新設 (6/26)

厚生労働省は、国内企業で勤務する外国人労働者の賃金や勤務形態、労働時間など労働実態に関する統計を来年度より整備する方針を固めた。年1回、個々の外国人労働者や勤務先事業所に対する調査を実施して、国籍や在留資格のほか、賃金や雇用形態、勤続年数、労働時間、社会保険の加入状況等の雇用・労働に関する事項を数値化し、産業別や企業規模別、都道府県別に示す。母国での学歴や親族への仕送り額といった外国人特有の項目も盛り込む。

労働者の学び直しにガイドライン策定 (6/29)

厚生労働省は29日、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定、公表した。企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化しつつある中においては、労働者の「自律

的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」が重要であるとし、職場における人材開発(「人への投資」)の抜本的な強化を図るため、基本的な考え方や、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を示した。法的拘束力はなく、取り組みは企業の自主性に委ねられる。

育児休業給付の対象者拡大に向けた検討はじまる (7/2)

政府は、育児休業給付の対象者を拡大するため、制度の抜本的な見直しに着手する。現行の対象者は、主に正社員を中心とした雇用保険の加入者に限られるが、非正規労働者や出産・育児で離職した再就職希望者、フリーランスなどへの拡大を目指す。年末にかけて拡大範囲などを議論し、財源をどう確保するかを検討するとしている。

実質賃金1.8%減、2カ月連続の減少に (7/5)

厚生労働省が5日に発表した5月の毎月勤労統計調査(速報)によると、労働者1人当たりの平均賃金を示す現金給与総額(名目賃金)に物価変動を反映した実質賃金は前年同月比1.8%減となり、2カ月連続の減少となった。名目賃金は同1.0%増の27万7,016円と5カ月連続で上昇したものの、物価の上昇が名目賃金の伸びを上回る結果となった。

女性活躍促進法の改正省令施行～男女の賃金差の公表義務化 (7/9)

7月8日、女性活躍促進法の省令が改正され、同日施行された。常時雇用の労働者が301人以上の企業を対象に、男女の賃金の差の公表が義務付けられる。施行後に終了する事業年度から

適用されるため、2022年度の実績は来年4月以降に公表する。翌事業年度開始から概ね3カ月以内の公表が求められる。

中小企業の賃金上昇率 24年ぶりの高さに (7/13)

厚労省は12日、今年の中小零細企業の賃金上昇率が1.5%だったことを明らかにした。コロナ禍の影響を受けた昨年は0.4%まで下がったが、今年は企業の業績回復や物価高の影響もあったとみられ、24年ぶりの高さとなった。

「白ナンバー」検知器による飲酒検査を延期 (7/15)

警察庁は14日、白ナンバー車を業務に使用する事業者に対し10月から開始するとしていたアルコール検知器による飲酒検査義務化について、当面の間、延期することを明らかにした。世界的な半導体不足等により検知器が不足しているため。白ナンバー事業者に対する、目視などによる飲酒検査は4月から義務化されている。

将来受け取る年金額、民間アプリでも把握可能に (7/15)

厚労省は近く、4月に試験運用を始めた「公的年金シミュレーター」を活用して、公的年金の試算に必要なデータやプログラムを民間事業者に開放する。これにより、銀行口座や証券口座など個人の資産と連携できる民間アプリに、将来もらえる年金額など公的年金などの試算データを組み合わせ、個人が老後資産を把握しやすくする仕組みを整える。

裁量労働制 対象業務拡大に向け「権利の保護必要」 (7/16)

厚生労働省のこれからの労働時間制度に関する検討会は15日、裁量労働制の対象業務拡大に向け、労働者側の権利保護の仕組み（労働者の同意を導入要件とする、企業側と労働組合側の双方で運用実態をチェックしていく等）を必要とする報告書をまとめた。これを受け、今秋にも開かれる労働政策審議会で対象拡大の可否や対象業務について議論される見通し。

医療扶助にマイナンバーカード活用 (7/21)

厚生労働省は、医療扶助の仕組みにマイナンバーカードを活用する方針を固めた。生活保護受給者の医療費を公費で負担する医療扶助に必要な紙の医療券でのやり取りを不要にし、手続きの利便性を高める。2023年度中の運用開始を目指す。

濃厚接触者の待機2日短縮 (7/22)

政府は新型コロナウイルス感染者の「濃厚接触者」について、自宅などでの待機を2日間短縮する方針を固めた。必要な検査をして陰性の場合、最短で接触の翌日から3日目に待機が終わる。また、検査をしない場合でも発熱など症状がなければ、5日間で待機が終わる。22日に協議のうえ、結論を出す見通し。



要 確 認

70歳までの高年齢者就業確保措置 4社に1社が実施済み(厚労省)

令和4年6月下旬、厚生労働省から、「令和3年 高年齢者雇用状況等報告（6月1日現在）」の集計結果が公表されました。集計結果のうち、令和3年4月1日から各企業の努力義務として施行された「70歳までの高年齢者就業確保措置」の実施状況が話題になりました。

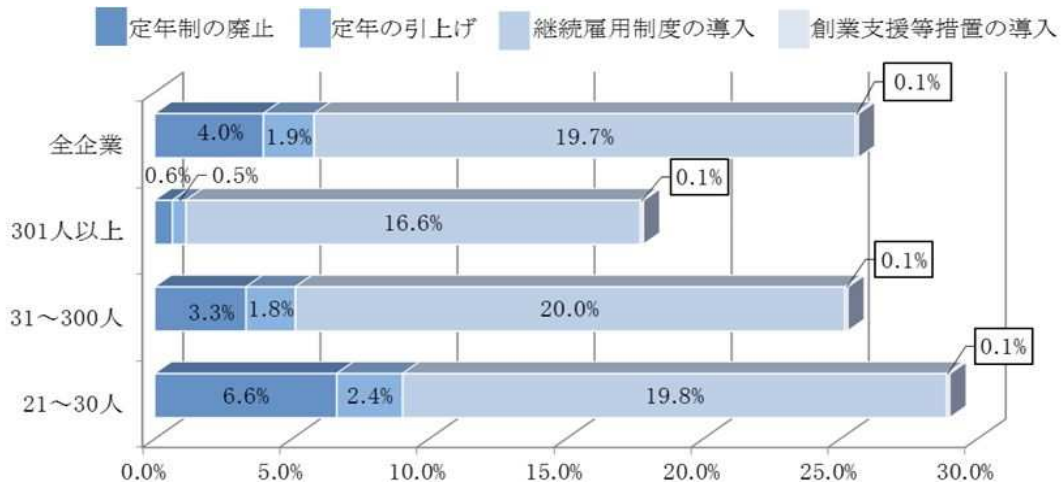
……………令和3年高年齢者雇用状況等報告の集計結果／70歳までの高年齢者就業確保措置について……………

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業 → 報告があった全企業中の25.6%〔確認〕70歳までの高年齢者就業確保措置（令和3年4月1日施行）

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主は、その雇用する高年齢者について、次の①～⑤に掲げるいずれかの措置を講ずることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。

雇用による措置	雇用によらない措置（創業支援等措置）
① 70歳までの定年の引上げ	④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
② 定年制の廃止	⑤ 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入
③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入	

◆ 70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業の内訳 ◆



★70歳までの高年齢者就業確保措置は、努力義務規定ですが、25.6%（おおむね4社に1社）の企業で実施済みとなっています。これを企業規模別にみると、中小企業では26.2%、大企業では17.8%ということで、特に、人材不足が深刻化している中小企業で実施が進んでいるようです。措置の実施をお考えの場合は、気軽にご相談ください。

施行待ちの改正

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 深掘り解説②

令和4年10月から、常時100人を超え500人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。その対象となる事業所では、どのような手続きが必要となるのでしょうか？

……………更なる適用拡大の具体的内容②／規模要件に該当した企業における手続きは？……………

通常、特定適用事業所に該当した場合、日本年金機構の事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

↓ しかし

新たな規模要件に該当し、施行日（令和4年10月1日）から特定適用事業所に該当する場合については、次のように取り扱うこととされています。

令和3年10月から令和4年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上100人を超えたことが確認できる場合は、日本年金機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するため、特定適用事業所該当届の届出は不要です（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します）。

なお、特定適用事業所となったことに伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を日本年金機構の事務センター等へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

★上記のように特定適用事業所に該当したことについては、手続きは不要です。逆にいえば、要件に該当していれば、手続きをしなくても、特定適用事業所として取り扱われることになります。

しかし、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合には、被保険者の資格取得に関する手続きが必要となります。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

注目のニュース **外食大手 アルバイトの賃金を1分単位で支払い**

外食大手の企業が、これまで5分単位で店舗の勤務時間を計算していたところ、令和4年7月1日からは1分単位でその計算をすることにしたと発表し、話題になりました。関係者によると、都内の店舗で働くアルバイトの男性が、全国一般東京東部労働組合に加入し、切り捨てていた時間分の賃金を支払うように会社側に求めていたということです。

勤務時間（労働時間）の計算について、厚生労働省では、次のような説明をしています。



……………高校生等のアルバイトの労働条件の確保について（要請）／割増賃金について より……………

1日ごとの労働時間数は分単位で把握・確定しなければならず、割増賃金の計算の際にも、その時間を基に計算する必要があります。

なお、1か月における時間外労働、休日労働及び深夜労働の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げるという端数処理は例外的に認められています。

★当該企業では、過去の2年間について、実際に給与として支払った金額と新管理方式で算出した場合の金額との差額相当額を、在籍する時間給で働く従業員に自主的に支払うことを決定したことも発表しました。今一度、給与計算の処理方法などに不備がないかを確認いただき、不明な点や不安がある場合には、気軽にお声掛けください。