



# きりん通信No.81



発行:きりん人事労務管理事務所  
 〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63  
 SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905  
 TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL : <https://www.sr-kirin.jp/> e-mail : kirin@sr-kirin.jp

相談しやすい、分かりやすい  
 信頼と安心をお届けします

**要確認**

## 令和4年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和4年4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

……………令和4年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック……………

- 雇用保険料率の変更【4月～9月(前半)会社負担のみ増額、10月～3月(後半)本人負担も増額】
- 一般事業主行動計画の策定等の義務企業拡大【常時雇用する労働者数が101人以上の事業主】
- 職場におけるパワーハラスメント防止措置の中小企業事業主への義務化
- 不妊治療と仕事との両立に係る認定制度の創設
- 育児休業制度等の個別の周知と意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 60歳から65歳の年金支給停止となる報酬額要件の緩和
- 月60時間を超える残業の割増賃金率が1.5倍引上げまであと1年！（令和23年4月から）
- 100人以上の企業は、週20時間以上のパート社員も社保加入まであと半年！（10月から）

★ おおむね、これまでも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。全く対応していない、対応に不安があるなど、気軽にご相談ください。なお、雇用関係の助成金などについても、令和4年度における新しい情報が徐々に公表されています。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

**コロナ特例**

## コロナの影響により、労働時間が減ったために離職した時の失業手当

新型コロナウイルス感染症の影響で、事業所が休業し、労働時間が減少したことにより離職した方は、「特定理由離職者」となり、待機期間なく失業手当が受け取れるようになりました。

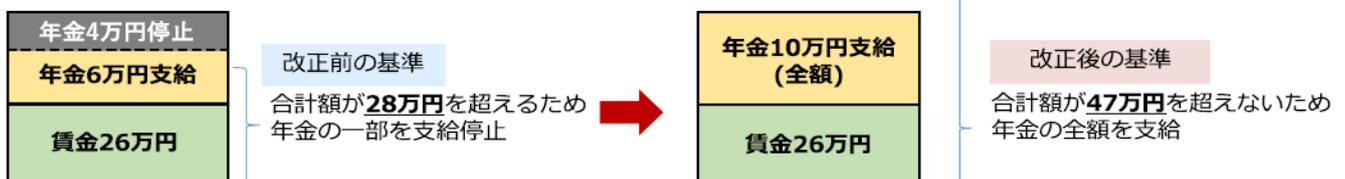
- 要件
- ①概ね1カ月以上の期間週20時間を下回る
  - ②令和4年5月1日以降の離職（シフト制の場合は令和3年3月31日以降の離職）

**施行済みの改正**

## 令和4年4月から65歳未満の方の在職老齢年金制度が見直されました

年金受給者の方は、働くと年金が止められる・・・という理由で就労を制限している方もいらっしゃいます。65歳未満の方の、年金支給停止要件が緩和されて、働きやすくなりました。

……………65歳未満の方の在職老齢年金制度の見直しの概要（令和4年4月～）……………



★年金と報酬の合計が28万円を超えると止まっていた年金が47万円までは止まらなくなります。

施行済みの改正

## 令和4年度 業務改善助成金の申請受付開始

生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。昨年につき、今年もコロナによる売上減少（30%）企業については、特例コースを利用できます。特例コースでは、通常コースでは対象外となる、パソコン、スマホ、タブレットなどの新規購入、軽貨物自動車などが対象となります。

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引き上げを図る助成金です。

	1人	2～3人	4～6人	7人以上	10人以上
30円賃上げ	30万円	50万円	70万円	100万円	120万円
45円賃上げ	45万円	70万円	100万円	150万円	180万円
60円賃上げ	60万円	70万円	150万円	230万円	450万円
90円賃上げ	90万円	150万円	270万円	450万円	600万円

生産性向上の為の設備投資などにかかった費用の75%もしくは80%。支給額は30万円から最高で600万円。賃金の引き上げ額と対象人数によって異なります。

パソコン、スマートフォンなどは、殆どの助成金で対象外ですが、今回の特例で、これらが対象になる場合があります。他にも要件がありますので、ご興味のある方はお早めにお問い合わせください。例年、早期に予算終了となります。（厚生労働省問い合わせコールセンター 0120-366-440）



## 就業規則の周知を否定 就業規則無効により残業代380万円支払命令

トラック運転者として働いていた労働者2人が未払い残業代の支払いなどを求めた裁判で、東京高等裁判所は「運行時間外手当」などを固定残業代と認めた一審判決を変更し、同社に計380万円の支払いを命じました。

同社の就業規則には、出張手当を法定の最低限度で定められた深夜手当相当分として、運行時間外手当を時間外手当相当分として支給すると定めていました。一審は就業規則によって割増賃金としての性格が明示されているとして、両手当を固定残業代と認めていました。

二審の東京高裁は、就業規則の周知が図られておらず、労働契約の内容にならないと指摘。通常の労働時間の賃金に当たるため、残業代が支払われていないと判断しました。

同社は就業規則の周知について、ガラス張りの額縁に入れ、自宅兼事務所の壁にヒモで吊るして掛けていたなどと主張しました。これを「周知していた」とは認められず、就業規則そのものが無効となった結果です。



また、別件ですが、届け出ていた36協定について、労働者の過半数代表者とされていた実習生が内容を全く理解しておらず、一方的に指名して締結させたとみられるため、山口県岩国労基署がこれを無効と判断し、書類送検されています。

就業規則、36協定、1年単位の変形労働時間制など、手を尽くして法令遵守の制度を整えておりますが、最近では、「内容」ではなく「手続き」に不備があり全ての取り決めがパアになるケースが散見されます。

私もあまり重視していなかった点でもあり、判例を読んでドキッとします。今一度皆さんにお伝えしていただければいけない内容です。不安な点がありましたら、いつでもご相談下さい。

おらせ

## 令和4年4月（6月15日支給分）から国民年金の支給額が減額

	令和4年（月額）	令和3年（月額）
国民年金（老齢基礎年金（40年分満額））	64,816円	65,075円
厚生年金※	219,593円	220,496円

年金の支給額は、物価と現役世代賃金の変動に応じて改定されます。今年度は0.4%の引き下げとなりました。上記の表は、厚生労働省が公表している、国民年金と厚生年金の標準的な金額・・・という事ですが、この表の厚生年金の受給額は、平均標準報酬月額を43.9万円で40年間収めた場合です。標準よりはかなり高水準かと思いますが、それでもやはり厚生年金を収め続けた方の年金は大きいですね。羨ましいです。

### ◆偉人の名言◆人間の本性の最も根源的な特長は、自分を評価して欲しいという欲求である。◆

他人からの評価より、自分自身の達成感が大切・・・という言葉も好きですが、人はやはり人から評価されることで達成感を味わえるものかもしれないですね。仕事をさせて評価をしないのは、テストをして採点をしてあげないのと同じかもしれません。今月の名言は「心が変われば運命が変わる」という名言で有名なアメリカの哲学者 ウィリアム・ジェームズでした。