



相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします

きりん通信No.85

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



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 少し深掘りしてみます

2022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、これまで社会保険の対象でなかった短時間労働者のうち、一定の要件を満たす者を、社会保険に加入させる必要があります。先月は、必要となる具体的な手続きについてご説明しましたが、今回は5つの条件のうち一番迷いやすい「週20時間以上」について深掘り致します。

【おさらい】5つの条件

1. 企業規模(100人超)
2. 雇用期間(1年以上)
3. 就業時間(週20時間以上)
4. 賃金(88,000円以上/月)
5. 学生でない



.....更なる適用拡大の具体的内容③ / 1週間の所定労働時間が20時間以上とは?

一般的に問題となるケースを確認しておきましょう。

●所定労働時間が1か月単位で定められている場合

→1か月の所定労働時間を12倍して52で割ると1週間の所定労働時間の平均値が算出できます。1年間は、およそ52週間です。以下のような計算式となります。例の場合は対象外ですね。

$$1か月の所定労働時間【75時間】 \times 12 = 1年間の所定労働時間【900時間】$$

$$\rightarrow 1年間の所定労働時間【900時間】 \div 52 = 1週間の所定労働時間【17.30時間】$$

ちなみに、これとは逆に、1週間の所定労働時間を1か月の所定労働時間に換算する場合は、1週間の所定労働時間に12分の52を掛ければよいことになります。1週間の所定労働時間19時間が、1か月で何時間相当かということ、 $19時間 \times 52 \div 12 = 82.3333\dots$ で、約82時間となります。月82時間以下の契約の方は対象外です。

ついでに、少し特殊なケースについても確認しておきましょう。

●夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等

→当該特定の月以外の通常月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出することとなっています。あくまでも「通常月」の働き方だけで判断するのであって、特別に多い月を含んだ平均ではありません。



★その他のケースについても、気軽にお尋ねください。なお、雇用保険の適用要件としての「1週間の所定労働時間が20時間以上」の判断についても、ここで取り上げた内容と同様に判断することが行政手引で示されています。したがって、これまでに「1週間の所定労働時間が20時間以上」と判断していた社員については、健康保険・厚生年金保険の適用における「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件も満たしていると考えられます。

適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和4年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

【前提】高年齢雇用継続給付とは

60歳到達日前6か月分を平均した賃金を「60歳到達時賃金」として、60歳以降(65歳まで)の毎月毎月の賃金を比較し、75%以上低下している月に、一定額が本人に支給される制度です。

.....高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更.....

ただし、対象月の賃金が、364,595円を超える月は不支給となります。この上限額は、毎年8月に改定されています。



「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A」が、令和4年7月下旬に更新されました。

★令和3年改正育児・介護休業法のメインといえる「出生時育児休業の創設」や「育児休業の見直し(分割取得等)」が、**令和4年10月から施行**されます。いよいよ施行日が近づいてきましたので、今回更新されたQ&Aの内容も確認しておきたいところです。更新後のQ&Aをご覧になりたい場合や、それも踏まえたアドバイスをお求めの場合は、気軽にお声掛けください。



育児介護休業法の改正について、出張セミナー&ZOOMセミナーもお受けしております。



勉強の秋！？ 社員教育に活用できる助成金

企業の成長とは、即ち従業員の成長そのものですね。採用に多額のお金をかけても、離職率が高くては意味がありません。採用に費用をかけるより、従業員の成長支援に投資し、従業員が成長し続ける組織風土を作りませんか？自分が成長できる場所に、人は定着します。さて、そんな企業を応援する厚労省の助成金をご紹介します。

A【人材開発支援助成金】・・・その名のとおり教育訓練そのものに対する助成金です。

1. OJT+OFF-JT・・・受講料の70% (上限15万円) & OJT実施10万円 & 受講時賃金760円/H
2. OFF-JT (一般)・・・受講料の30% (上限7万円) & 受講時賃金380円/H
3. OFF-JT (35歳未満など)・・・受講料の45% (上限15万円) & 受講時賃金760円/H

B【業務改善助成金】・・・最低賃金との差が30円未満の賃金を支給している企業が、賃上げを実施することが要件です。

1. 人材育成・教育訓練費用の75% (上限は、賃上げ対象人数と昇給額により決定。30万円から600万円)

C【働き方改革推進支援助成金】・・・働き方改革の方針に沿って一定の雇用環境改善を実施したことが要件です。

1. 36協定の上限時間を引き下げる・・・研修費用の75% (上限50万円から150万円)
2. 年次有給休暇の計画的付与制度導入・・・研修費用の75% (上限50万円)
3. 時間単位の年次有給休暇制度導入・・・研修費用の75% (上限25万円)
4. 特別休暇(病気休暇・訓練休暇など)導入・・・研修費用の75% (上限25万円)
5. 賃金引上げ加算あり・・・15万円から最大240万円)

※ B.Cについては、設備投資や、労務管理研修、デジタコなどの購入費用の80%も対象となります



厚労省と国交省は、建設業の人材確保・育成に取り組むため、195億円を超える予算要求をしました。

人材確保76.7億円、働き方改革支援4.9億円。来年度は建設業界に使いやすい助成金が創設されるかもしれません。

お知らせ

求人・採用面接・試用期間評価 トータルサポート

職業安定法が改正され、求人のルールが変わります。令和4年10月1日施行の改正職安法では、求職者保護を目的として、求人企業に対して「求人情報や自社に関する情報」の的確な表示が義務付けられます。

虚偽の掲載はもちろんのこと、「誤解」を生じさせる表示も規制の対象となります。また、情報は正確かつ最新の内容に保つ措置を講じなければいけません。求人内容のみならず、自社に関する情報も、実際の社屋でないものを掲載したり、上場していないにもかかわらず上場してるかのような記述を載せることなどを禁止しています。

きりん事務所では、ハローワークの求人活用・採用面接の立ち合い・試用期間の評価までをトータルサポートする体制を整えています。今後益々売り手市場となり、求人・採用に神経を使う時代となって参ります。人を呼び込み、そして定着させるまでのお手伝いを、企業と一体となって提供したいと思っております。お気軽にご相談下さい。

◆稲船敬二の名言◆ 「言い訳」をしてしまうと「反省」という大切なものをなくしてしまいます

つつい口にしたくなるのが「言い訳」ですが、私はこれにつかまらないよう自分に強く言い聞かせます。

今は亡き父ですが、私はこの父に宝の言葉を貰いました。なんてことはない言葉です。「ダメだみゆき。言い訳はするな」全く声を荒げずに静かに放たれたあの言葉は、ずーっと私の心に響いています。失敗は許しても、言い訳は許さない父でした。失敗は真摯に認め、潔く反省し、言い訳をしない。そんな風に私は生きたい。今月の偉人の名言はプログラマーの稲船敬二さん。8月に他界した父の言葉をかみ締め、忘れないように、「言い訳」を源に名言を探しました。・・・まあ、しちゃうんですけどね。言い訳。

