



人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>

事務所だより

●5月のお仕事カレンダー

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税(種別割)納付 [市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付 [都道府県]
- 健保・厚生保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

●5月のTOPIC

・確定拠出年金制度の改正

2022年5月より企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入可能年齢が引き上げられ、70歳未満の厚生年金被保険者であれば、企業型DCの加入者とすることができるようになります(ただし、規約の定めにより企業ごとに加入できる年齢は異なります)。

●5月のアクション

【1】障害者雇用納付金の申告

2021年4月から2022年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

【2】賞与決定までの準備

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょ。

【3】住民税の改定対応

来月は特別徴収を行う住民税の改定月です。今月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ(住民税の額)を変更しておきましょう。

●2022年度の雇用保険料率の決定と年度更新

雇用保険料率は財政状況に応じて毎年度、見直しが行われていますが、2022年度の雇用保険料率についても3月末に決定しました。2022年度は例年と異なり、年度の途中で雇用保険料率が変わります。

◆2022年度の雇用保険料率

雇用保険の財政は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、急激に悪化しました。一方で、コロナ禍で雇用保険料率が引き上げられることに対する労使の負担感も踏まえ、2022年度については段階的に引き上げられることになりました。

具体的には下表のとおり上期(2022年4月1日から9月30日まで)と下期(2022年10月1日から2023年3月31日まで)に分けて変更されます。上期の雇用保険料率は、2021年度と比較し、会社負担が0.5/1,000引き上げられるのみとなります。そのため、給与から控除する従業員負担の雇用保険料率を変更する必要はありません。

◆注意が必要な年度更新

2021年度の確定保険料と2022年度の概算保険料を申告・納付する2022年度の年度更新では、2022年度の概算保険料(雇用保険分)について、上期の概算保険料額と、下期の概算保険料額を賃金集計表で計算し、その合計額を2022年度の概算保険料として納付することになっています。

例年であれば、前年度の賃金額の合計を集計することで、確定保険料と概算保険料を算出できますが、2022年度の年度更新は複雑になります。年度更新申告書に同封される厚生労働省のパンフレットを確認して、集計に誤りのないよう注意して進めましょう。

◆様式の記載欄にも変更あり

まず、2021年度の確定保険料を算定するための「確定保険料算定基礎賃金集計表」に設けられた概算保険料(雇用保険分)算定内訳の記載欄に、雇用保険率の適用期間ごとに賃金総額の見込額を記入する必要があります。また、申告書の概算・増加概算保険料算定内訳の「⑬保険料率欄」には、年度途中で雇用保険率が変わることを受け、印字がされていないため注意が必要です。

年度更新の手続きは、毎年6月1日から7月10日までの間に行わなければならないので、遅れると追徴金(納付すべき保険料・拠出金の10%)を課されることもあります。不安や疑問点がある場合には、社会保険労務士にご相談ください。

2022年度の雇用保険料率

[上期]2022年4月1日～2022年9月30日

	従業員負担	会社負担	合計
一般の事業	3/1,000	6.5/1,000	9.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	4/1,000	7.5/1,000	11.5/1,000
建設の事業	4/1,000	8.5/1,000	12.5/1,000

[下期]2022年10月1日～2023年3月31日

	従業員負担	会社負担	合計
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	16.5/1,000

これまで雇用保険の財政が安定していたことから、雇用保険料率は低く抑えられていました。上期からの急激な引き上げは見送られたものの、下期の引き上げは従業員の生活に影響が出てくることもあるでしょう。従業員に早めに周知するといった対応も検討したいものです。

●2022年度「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーンが始まりました

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとは

全国の学生等を対象に、特に新入学生がアルバイトを始める4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。2015年度から実施しており、今年で8年目になります。

◆労働条件の確認項目

- ① 労働条件の明示
- ② シフト制労働者の適切な雇用管理
- ③ 労働時間の適正な把握
- ④ 商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- ⑤ 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

◆実施項目

(1) 厚労省の実施事項

大学等にリーフレットやポスターを送付し、新入学時のガイダンス等での配布やホームページへの掲載依頼、事業主団体への周知、各都道府県および政令市への協力依頼、弁護士や社労士等の関係士業団体等への周知・協力依頼を実施します。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

大学等での出張相談を行ったり、各都道府県労働局および各労基署にある総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置したり、また事業主等に対するリーフレットの配付等を行います。

◆事業主における注意・確認ポイント

- ① 書面による(メール等でプリントアウトができれば可)労働条件は用意しているか
- ② 勤務シフトの設定は適切か
- ③ 労働時間は適切か
- ④ 商品の強制購入はさせていないか(代金を賃金から控除することも禁止)
- ⑤ 遅刻や欠勤に伴う損害賠償や労基法に違反する減給はしていないか

このキャンペーンに伴い、事業主は改めてこれらの点を確認しておく必要があります。

●新しい働き方への対応で注意したいこと

厚生労働省の「これからの労働時間制度に関する検討会」(2022年3月29日)における、久保智英氏の資料「オフの量と質から考える働く人々の疲労回復」で、次のような点が示されています。

◆職場に合わせた制度の検討

新しい働き方が求められる世の中になり、勤務間インターバル制度や勤務時間についての裁量がある働き方などの取組みが求められる一方、極端に不規則な働き方や、職場の風土に合わないのに「11時間のインターバルをとる」などと一律に適用してしまう等の運用の仕方では、疲労回復の効果が大幅に妨げられてしまうという研究結果が示されました。

例えば長距離運転のドライバーなど、負荷の高い働き方のあとには、より長めにインターバルを取れるようにして、職場の安全衛生委員会等でインターバル時間や運用方法を、自社の状況に合うように検討するなど、職場に合わせた制度設計が必要だとしています。

◆テレワークやワーケーションでも

コロナ禍により、テレワークやワーケーションが注目されていますが、ITの発展した時代には、物理的にも心理的にも仕事から解放される環境が必要だとしています。

最近注目の制度でも、オフのときは完全に仕事から離れた人にとっては望ましくない場合があります。こうしたことは、「つながらない権利」として広がりつつあり、海外では法制化されている国もあります。

◆ただ規定するだけでは不十分

近年、例えば、育児・介護休業に関する制度や高齢者の働き方に関する制度でも、ただ制度として一律に規定しただけでは効果が不十分な取組みが多くあります。組織や個人の特性を踏まえた制度設計が必要になってきています。

●5月は「自転車月間」です！改めて見直しておきたい企業の自転車管理

◆増えている自転車の業務利用

ご存じですか、5月は「自転車月間」です。1981年5月から「自転車月間推進協議会」が中心となって実施している運動です。

新型コロナウイルスの影響により、「運動不足解消のため」「満員電車の密を避けるため」「在宅の時間が増え、近所で用事を済ませるようになったため」などを理由に、自転車利用が増えています。政府も積極的な自転車利用を推進しているところであり、自転車の通勤や業務での利用を認めるようになったという企業も多いのではないのでしょうか。一方、自転車事故によって他人の生命や身体を害した場合に、加害者が高額の損害賠償を命じられる判決事例も、近年、相次いでいます。業務中・通勤途上の自転車事故については、使用の実態や事故発生時の状況により会社責任が問われることもあり、注意を要します。

◆「保険加入」の確認、できていますか？

特に注意して確認したいのは、自転車保険等への加入です。

被害者救済の観点から自転車保険等への加入促進を図るため、自転車活用推進本部(本部長:国土交通大臣)では「自転車損害賠償責任保険等への加入促進に関する標準条例」を作成・通知して、条例による自転車保険等への加入義務づけを要請しており、令和3年4月1日現在、自転車保険等への加入について、義務とする条例が22都府県、努力義務とする条例が10道県で制定されています。

たとえば東京都では、自転車の利用者に対し、対人賠償事故保険への加入が義務化され、あわせて、自転車を業務で使用する事業者にも同様の義務が課されました。また、自転車を通勤に利用する従業員がいる事業者にも、自転車通勤者が保険に加入していることを確認する努力義務が課されています。

◆リスク管理のために

自転車の業務利用を許可制としている会社は多いと思われませんが、許可に際して、対人賠償事故保険に加入しているかを確認することは、リスク管理上、必須といえます。許可基準として、「通勤／業務に使用する自転車に関する事故につき、損害賠償責任の保険金額が無制限の保険を契約していること」などが設けられているか、確認しましょう。

●カスハラ対策に活用したい厚労省のマニュアル・ポスター

◆厚生労働省のカスタマーハラスメント防止対策

顧客等からの不当・悪質なクレームといった著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)は、従業員に過度に精神的ストレスを感じさせるとともに、通常の業務にも支障が出るおそれがあります。厚生労働省の調査によると、企業に対する調査では、過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為の相談があった企業の割合は19.5%、労働者に対する調査では、過去3年間に勤務先で顧客等から著しい迷惑行為を一度以上経験したと回答した割合は15.0%に上り、カスハラに悩む企業、労働者は少なくありません。

◆カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

企業にカスタマーハラスメント対策の必要性を理解してもらい、自主的な取組みを行ってもらうことを目的に、厚生労働省は「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成、公表しています。カスタマーハラスメントに関する企業責任や、具体的に取り組むべき対策、運用等について詳しく解説がなされており、参考になります。

◆カスタマーハラスメント対策ポスター

厚生労働省では、「暴力、暴言、土下座の強要……そのクレーム、やりすぎではありませんか？ STOP！ カスタマーハラスメント—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—」とのキャッチコピーが目を引くポスターを作成しています。より多様な業種で活用できるよう、何種類かのデザインが用意されています。厚生労働省ホームページからダウンロードでき、活用にあたって事前申請等も不要ですので、積極的に利用してみはいかがでしょうか。

<編集後記> 何を隠そう阪神ファンです。昨年の開幕スタートダッシュが嘘のような今季の悲惨な連敗記録。昔から、ゴールデンウィーク前にはシーズン終了と言った感はありましたが、26試合終了現在まだ5勝、すでに20敗、記録を塗り替える状況。今日も負けてしまうのかと重い気持ちになってしまったので試合がない月曜日はどこかほっとします。とは言え、シーズン始まったばかり。巻き返しを期待する懲りないファンです。特定社会保険労務士 人見 亜希子