

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

| page | |
|------|--|
| 1 | パート・アルバイトの社会保険加入 厚労省が適用拡大特設サイトを開設 |
| 2 | 特集 準備は何から? 「労働保険の年度更新」 |
| 4 | TOPICS ●男性の育休促進を中心とした育児介護休業法改正案 ●新型コロナウイルス感染症に対応した 新しいトライアル雇用助成金 ●インターンシップに 参加した学生の7割が「WEBのみ」 ●外国人労働者数の増加率は前年より大幅低下 |
| 6 | すっきりわかる。健康保険 傷病手当金はいつまでもらえる? |
| 7 | 人事労務の法律ミニ教室 36 協定届に押印がいらなくなる? |
| 8 | 改めて考えよう、この手当 家族手当 |
| 8 | 労務ひとこと 「労働力調査」休業者数は過去最高 |

パート・アルバイトの社会保険加入 厚労省が適用拡大特設サイトを開設

令和4年10月から段階的に、一部のパート・アルバイトへの社会保険の加入が義務化されます。この社会保険の適用拡大について、厚生労働省が特設サイトを開設しました。

上」など図のとおりです。

社会保険料の試算もできる

厚生労働省の「社会保険適用拡大特設サイト」では、企業がスムーズに対

応できるよう、社内準備の進め方や助成金の案内などが掲載されています。また、簡単に社会保険料の試算ができるシミュレーターもあるのでチェックしてみたいかがでしょうか。

来年10月からは100人超の企業も

現在は、従業員数501人以上の企業で働くパート・アルバイトについて社会保険の加入が義務となっていますが、令和4年10月からは従業員数101人以上の企業、令和6年10月からは51人以上の企業で働くパート・アルバイトも加入が義務化されます。

加入が義務化されるパート・アルバイトの条件は、「週の所定労働時間が20時間以上」「月額賃金が8.8万円以

企業の規模

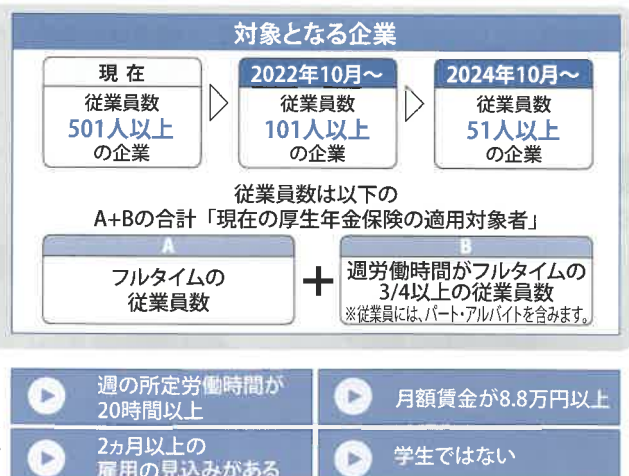
新たな対象となる企業は段階的に拡大されます。

従業員数の数え方

従業員数は現在の厚生年金保険の適用対象者数です。

新たな加入対象者の把握

新たな加入対象者は、右の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方です。



特集

準備は何から？「労働保険の年度更新」

毎年6月から労働保険料の申告・納付手続きがスタートします（労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。この手続きを「年度更新」といい、前年の4月から今年の3月までの賃金総額をもとに労働保険料を計算します。そろそろ賃金の集計作業など準備を始めましょう。

労働保険の「年度更新」とは

まず、労働保険の年度更新とは何かを簡単に確認しましょう。労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。労災保険では、業務上または通勤途中のケガや病気などに、雇用保険では、失業したときや、在職中に育児・介護休業を取得するときなどに給付が受けられます。

この2つの制度の保険料は、労働者に支払った賃金総額をもとに算出されるため、年に一度、賃金を集計し、保険料の申告と納付をおこなう手続きをします。これを年度更新といいます。

年度更新では、前年度の保険料の確定精算と、今年度の保険料の仮払いを同時におこないます。つまり今年は、令和2年4月から令和3年3月までの保険料を確定精算し（「確定保険料」といいます）、令和3年4月から令和4年3月までの保険料を仮払い（「概算保険料」といいます）します（下図参照）。

前年度の確定保険料は前年度の賃金総額*をもとに、今年度の概算保険料は今年度の賃金総額の見込額をもとに算出します。事業を急激に拡大して人員を大幅に増やす予定があるなど大きな変動（賃金総額の見込額が1/2未満または2倍超）がある場合でなければ、「今年度の賃金総額の見込額＝前年度の賃金総額」とします。実務的には、今年度の賃金総額の見込額は、前年度の賃金総額を使用することがほとんどです。

*建設業などで賃金総額が正確に算出できない場合は「賃金総額」の代わりに、「請負金額×事業の種類ごとに定められた労務費率」を使用して保険料を算出することができます。

昨年度仮払いした概算保険料の額が今年の確定保険料額に対して不足していた場合は、今年の概算保険料に不足分を加算して納付します。逆に、多く払いすぎている場合には、今年の概算保険料に多かった額が充当され、残りの額だけを納付します。

申告・納付は7/10まで

年度更新の申告・納付期間は6月1日から7月10日までとなります（口座振替を申し込んでいるときは第1期が9月6日。労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。

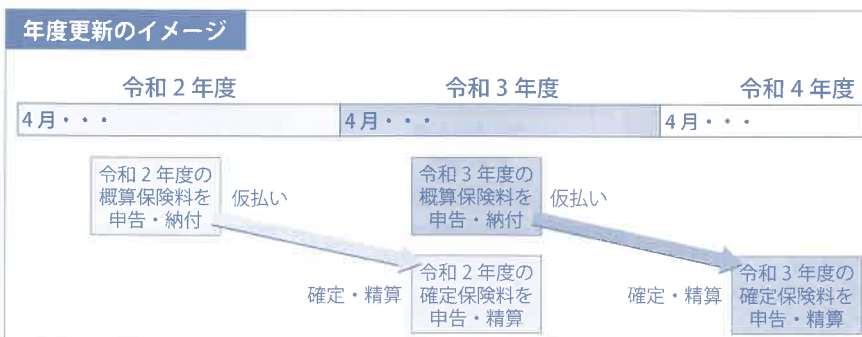
保険料は3回に分けて納付することもできます（「延納」といいます）。ただし、延納できるのは概算保険料が40万円以上（二元適用事業所など労災保険か雇用保険のどちらか一方のみ場合は20万円以上）の場合または労働保険事務組合に事務処理を委託している場合に限られます。

雇用保険・労災保険の率は据え置き

今年度の雇用保険料率は、前年度と変わらず下表のとおりです（3月20日現在）。

労災保険の保険料率も変更はありません。ただし、メリット制が適用される場合はこの限りではありません。

メリット制とは、災害発生率の高い



令和3年度の雇用保険料率

| 事業の種類 | 率（うち労働者負担） |
|--------------|-----------------|
| 一般の事業 | 9/1000（3/1000） |
| 農林水産・清酒製造の事業 | 11/1000（4/1000） |
| 建設の事業 | 12/1000（4/1000） |

事業主には労災保険料率を高く設定し、災害発生率の低い事業主には労災保険料率を低くするというものです。事業が一定の規模以上になると自動的に適用されます。

準備は何から？

まず、昨年4月分から今年3月分までの賃金の集計をします。保険料は

「賃金総額×保険料率」で算出します。

賃金を集計する際は、下のQ&Aのような点に注意しましょう。

一般拠出金も忘れずに

年度更新の際に、アスベスト健康被害者の救済費用にあてる一般拠出金(率は0.02/1000)の申告・納付もおこないます。

高齢免除が終了しました

65歳以上で雇用保険に加入する労働者については、保険料が免除されていましたが、この措置は令和2年3月末ですでに終了しています。免除の廃止については忘れがちなので再確認してください。

賃金を集計するには Q & A

賃金には通勤交通費も含めますか？賞与も集計に含まれますか？

通勤交通費(出張旅費などは含まない)や賞与も含めて集計してください。特に、通勤定期券を現物で支給している場合は、集計漏れのないように注意してください。

パートタイマーやアルバイトの賃金もすべて含めるのですか？

労災保険料の計算では、すべてのパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険料の計算では、雇用保険に加入するパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険の被保険者となるかどうかは、右下の表を参照してください。

役員の報酬も含めるのですか？

法人の役員報酬は集計に含めません。ただし、役員の地位にあっても事実上は労働者性があると認められる場合は労働者(被保険者)となるため賃金の集計に含めます。この場合、「役員報酬」の部分は含めず、「賃金」の部分のみ算入します。

労働者性のある役員として取り扱う場合は「兼務役員届」を事前にハローワークに提出しておく必要があります。

事業主と同居する家族従事者の賃金についても、原則集計に含めません。

ただし、就業実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は労働者(被保険者)となるため集計

に含めます(労災では、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務または現場作業等に従事していることも条件となります)。

その他、賃金の集計に含めなくてよい人はいますか？

出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向元で支払われた賃金を出向先の賃金も含めて計算し、雇用保険料の計算では生計を維持するに必要な主たる賃金を受け一方の会社でのみ被保険者となり集計に含めます。



4月から3月までの賃金を集計するということですが、当社は3月25日までの給与を4月5日に支払います。この場合、どこからどこまでを集計すればよいのですか？

「月＝締め日の属する月」として集計しますので、昨年5月5日支払い分(4月分)から今年4月5日支払い分(3月分)までです。

※労働保険事務組合では異なる場合があります。

| 労災保険・雇用保険における賃金の取り扱い | | |
|----------------------|---|---|
| | 労災保険 | 雇用保険 |
| 短時間労働者の賃金(パート・アルバイト) | すべて集計に含める | 以下の要件を満たせば被保険者となり、集計に含める ①31日以上雇用見込みがある ②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上である ※昼間学生は除く。その他例外あり。 |
| 派遣労働者の賃金 | 派遣先では集計に含めない | |
| 法人の役員報酬 | 集計に含めない ※事実上、労働者性が認められるなどの場合は集計に含める。その場合、「役員報酬」は含めず労働者としての「賃金」の部分のみ算入する。 | |
| 事業主と同居する家族従事者の賃金 | 集計に含めない ※就業実態が他の労働者と同様の場合などは集計に含める。 なお、労災保険の方が労働者となるか否かの判断が厳しい。 | |
| 出向者の賃金 | 出向先での集計に含める | 生計を維持するに必要な主たる賃金を受け会社で被保険者となり、集計に含める |
| 通勤交通費 | 集計に含める(出張旅費など実費弁償分は含めない) | |
| 賞与 | 集計に含める | |

男性の育休促進を中心とした 育児介護休業法改正案

労働政策審議会は2月5日、育児介護休業法の改正案要綱についておおむね妥当と答申しました。

今回は、男性の育児休業の取得促進を中心とした改正となっています。主な改正点をご紹介します。

出生時育児休業

子の出生後8週間以内に最大4週間（2回まで分割取得可）の休業取得が可能となります。

出生時育児休業の期間は雇用保険から給付金が支給されます。支給率は休業前賃金の67%です（育児休業と合わせて6ヵ月分までは67%）。

取得の意向確認を義務化

本人または配偶者の妊娠・出産を申

し出した労働者に対し、育児休業等の制度周知を個別におこなうこと、取得の意向確認の面談などをおこなうことが事業主に義務付けられます。

育児休業の分割取得

現行の育児休業制度を分割して2回取得可能となります。

これにあわせて雇用保険からの給付金も2回まで分割して受給できるようになります。

1歳以降の育児休業延長の柔軟化

特別な事情がある場合に1歳以降の育児休業を延長する際、延長開始期間の初日以外でも夫婦で交代して取得可能となります。

期間雇用者の取得要件の緩和

育児休業を取得できる期間雇用者の要件として、「同一事業主に継続1年以上雇用されていること」という要件がなくなります。これにより、「子が1歳6ヵ月に達する日までに契約が満了し、それ以上更新されないことが明らかでない人」以外は、期間雇用者でも育児休業を取得できるようになります。

男性の育休取得率の公表を義務化

労働者数1000人超の大企業は、毎年育児休業の取得状況（男性の育休取得率など）の公表が義務付けられます。

今国会で改正法が成立した場合、「出生時育児休業」「育児休業の分割取得」の施行時期は公布から1年6ヵ月以内、「取得の意向確認の義務化」は令和4年4月からとなる見込みです（3月23日現在）。

新型コロナウイルス感染症に対応 した新しいトライアル雇用助成金

厚生労働省は2月5日、トライアル雇用助成金「新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース」について発表しました。

トライアル雇用とは

トライアル雇用とは労働者を無期雇用契約へ移行する事を前提に、一定期間試行雇用（トライアル雇用）をおこなうものです。採用後のミスマッチの

防止や入社前の選考だけでは見抜きにくい人材の適性などを見極めた上での本採用が可能となります。

また助成金も受給できるため採用コスト面でもメリットとなるでしょう。

助成金の対象者

助成金の対象になる労働者は次の要件をすべて満たす人です。

- ① 2020年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職した者
- ② 離職期間が3ヵ月を超えていること
- ③ 経験のない職業に就くことを希望する求職者

助成金の支給額

事業主への支給額は、所定労働時間によって2つのコースに分かれています。表の①の場合最大4万円（最長3ヵ月）、表の②の場合最大2.5万円（最長3ヵ月）です。各月の月額合計額がまとめて1回で支給されます。

事前にトライアル雇用求人ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者に提出し、これらの紹介により対象者を原則3ヵ月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に助成金を受け取ることができます。

助成金の支給額

| 所定労働時間 | ① 30時間以上 | ② 20～30時間未満 |
|---------|------------------|--------------------|
| 支給額（月額） | 最大4万円 （最長3ヵ月） | 最大2.5万円 （最長3ヵ月） |

インターンシップに参加した学生の7割が「WEBのみ」

マイナビは、2022年3月卒業予定の全国の大学生、大学院生(延べ3,093名)を対象に、「マイナビ2022年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(12月)」の結果を発表しました。

7割がWEBのみのインターンシップに参加

昨年12月にインターンシップに参加した学生に、参加したすべてのインターンシップに関してどのような形式であったか聞いたところ、「WEBのみ(対面なし)」のインターンシップに参加したと回答した学生は全国平均で72.7%でした(グラフ参照)。

地域別に見ても7割を超えている

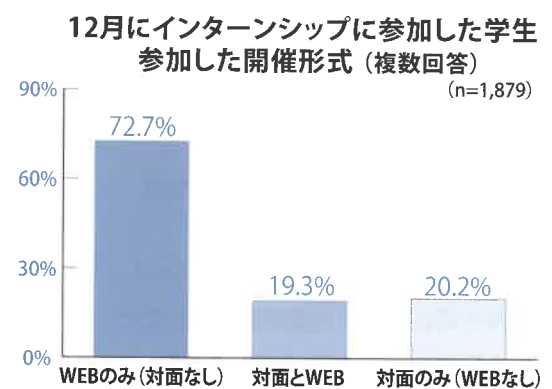
地域が多く、特に北海道では、全国で唯一9割を超えました。コロナウイルス感染の再拡大のほかに、記録的な大雪も影響したと考えられます。

満足した点は

開催形式別に、参加したインターンシップについて満足した点を聞いたところ、「社風・雰囲気」について理解できたと回答した学生はWEB形式よりも対面形式のインターンシップの方が多かった一方、「事業内容・企業情報」について理解できたと回答した学生は対面形式よりも

WEB形式の方が多い結果となりました。

企業情報や具体的な仕事に関して説明するようなプログラムの場合、WEB形式の方がより伝わりやすいと考えられます。



外国人労働者数の増加率は前年より大幅低下

厚生労働省が、令和2年10月末現在の外国人雇用の届出状況について公表しました。

すべての事業主には、外国人労働者(特別永住者等を除く)の雇い入れ・離職時に、在留資格・在留期間などをハローワークへ届け出ることが義務付けられています。今回公表されたのは、この届出件数を集計したものです。

外国人労働者172万人過去最高

外国人労働者数は172万4,328人でした。前年の同期に比べて6万5,524人(4.0%)増加し、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新しましたが、増加率は前年の

13.6%から大幅に低下しています。

産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」等で増加率が低下しており、新型コロナウイルス感染症の影響等により雇用情勢に厳しさがみられる中、外国人労働者についても影響が生じているものとみられます。

日本の就業者数は全体で6,700万人ほどですから、100人中2.5人ほどは外国人労働者ということになります。

国籍別など、外国人労働者の内訳は表のとおりです。特にベトナム国籍の労働者は前年比10.6%増と増加率が高くなっています。

なお、外国人を雇用している事

■国籍別状況

- ・ベトナム 443,998人(全体の25.7%)
- ・中国 419,431人(同24.3%)
- ・フィリピン 184,750人(同10.7%)

■在留資格別状況

- ・身分に基づく在留資格 546,469人(全体の31.7%)
- ・技能実習 402,356人(同23.3%)
- ・資格外活動(留学含む) 370,346人(同21.5%)

■都道府県別状況

- ・東京 496,954人(全体の28.8%)
- ・愛知 175,114人(同10.2%)
- ・大阪 117,596人(同6.8%)

業所は前年より10.2%増加の26万7,243カ所となり、こちらも過去最高を更新しています。



傷病手当金はいつまでももらえる？

Q うつ病で休職している社員がいます。一度回復してしばらく出勤していましたが、また休むことになりました。健康保険の傷病手当金は、復帰したり休んだりを繰り返しても受給できるのでしょうか？ また、いつまでももらえるのですか？

A 復帰したり休んだりを繰り返しても受給できます。ただし、傷病手当金が支給される期間は、その病気やケガについて支給が開始された日から最長1年6ヵ月です。

途中で復帰していた期間があったとしても、はじめに支給開始された時から1年6ヵ月を経過したら終了します。

傷病手当金の支給要件

健康保険の被保険者が、病気やケガのために会社を休み、給与を受けられない場合、傷病手当金が支給されます。ただし、次の要件をすべて満たす必要があります。

- ①業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること
- ②仕事に就くことができないこと
- ③連続する3日間（待期）を含み4日以上仕事に就けなかったこと
- ④休業した期間について給与の支払いがないこと

傷病手当金の額

傷病手当金の額は、基本的に1日あたり「標準報酬月額 ÷ 30日 × 2/3」

復帰後、再び同じ傷病で働けなくなった場合



ですが、短期的な給与の変動の影響を防ぐため、1年間の平均的な額を求めて支給されます*。

*被保険者期間が12ヵ月に満たない場合は平均額の計算方法が変わります。

稼働日だけでなく土曜・日曜など会社の公休日も支給対象となります。また、傷病手当金は非課税です。

いつまで支給されるのか

傷病手当金が支給される期間は、その病気やケガについて支給が開始された日から最長1年6ヵ月です。

これは、1年6ヵ月分支給されるということではなく、この間に仕事に復帰し、その後再び同じ病気やケガで働けなくなった場合でも（つまり一時期受給していない期間があっても）、支給開始後1年6ヵ月を経過したら終了するという意味です。

途中で3ヵ月仕事に復帰した後で病気がぶり返して再び休業したとしても支給期間が3ヵ月分延びるわけではありません（図参照）

資格喪失後に受給できる場合も

資格喪失日の前日までに被保険者期間が継続して1年以上あり、被保険者資格喪失日の前日に、傷病手当金を受けているか、受けられる状態（受

給要件）を満たしていれば、資格喪失後も引き続き支給を受けることができます。

なお、退職後に傷病手当金を受けていても、一旦働ける状態になった場合は、その後に再度働けない状態になっても傷病手当金は支給されません。支給開始から1年6ヵ月以内の期間であってもです。この点是在職中の傷病手当金と異なります。

支給期間が通算化される？

さきほど、傷病手当金の支給期間は図のように最長で1年6ヵ月で、一時期受給していない期間があっても支給開始から1年6ヵ月経過すると終了すると説明しました。

しかし、途中で出勤にともない支給されなかった期間がある場合、その分の期間を延長して支給するよう、支給期間の通算化がおこなわれる見込みです（3月22日現在国会で審議中）。

改正法案が成立すれば、令和4年1月から通算化がおこなわれる予定です。





36協定届に押印がいらなくなる?

Q 36協定届に押印がいらなくなると聞きました。本当ですか？
 その他、変わった部分を教えてください。

A 今年の4月から36協定届（正しくは「時間外労働・休日労働に関する協定届」）の様式が新しくなりました。押印・署名の廃止と労働者代表の選任方法が適正かどうかを確認するチェックボックスが追加されます。ただし、協定書と協定届を兼ねる場合は従来どおり押印が必要です。

36協定で時間外・休日労働

労働者に法定労働時間を超え、または法定休日に労働をさせるには、労働者代表と使用者で合意のうえ、36協定を締結し、これを労働基準監督署に届出する必要があります。

さらに、この36協定については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示することや、書面の交付等の方法により労働者に周知することも必要です。

今回、この様式が改正されましたので、解説していきましょう。

押印・署名の廃止

まず、36協定届における押印・署名が廃止されました。政府が進める行政手続きにおける押印省略の政策に基づくものです。

全体的なフォームはあまり変わっていませんが、使用者の欄の押印が廃止されています。

ただし、気を付けるのは「協定届」の押印廃止であって、「協定書」の押

印廃止ではありません。

本来、労使協定については、書面で締結し、ここに労使が署名または記名押印するなどして労使の合意がされたことを明らかにし、その写しを添付して届出する必要があります。

労使協定の中でも、もっとも提出頻度の高い36協定届は、従来から協定届の労働者代表の欄に労働者が押印することで協定届が協定書を兼ねることが認められていました。つまり、協定届のフォームそのものが協定書を兼ねるため、似たような書類を2つ作成する手間を省くことが許されてきました。

今回廃止されたのは協定書を兼ねない場合の協定届の押印です。協定書を兼ねないのであれば、別途作成する協定書自体には、これまでどおり労使の押印等が必要です（図の方法①）。

なお、これまでと同様に、協定書を兼ねない場合、36協定書は作成しておけばよく、添付などして届け出る必要はありません。また、電子申請で36協定を届け出る場合も、これまでどおり、押印や添付が省略されます。

適正な労働者代表である確認

次に、36協定が適正な当事者と締

協定書と協定届



時間外労働・休日労働に関する協定届

労働者代表の欄に「労働者の過半数を代表する者」と「使用者」の両方を選択する必要があることを示しています。

協定書を兼ねる場合、ここに労使の押印等が必要です。

結されていることを確認するために、労働者代表についてのチェックボックスが新設されました。

協定の当事者となる労働者代表は、事業場の過半数労働組合か、過半数労働組合がない場合は過半数を代表する者である必要があります（36協定を締結する者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の方法で選出すること）。管理監督者や、使用者の意向により選出した者などは認められません。

これらが適正に選出されたことを確認するため、「過半数を代表すること」と「管理監督者などでないこと」について協定届に2つのチェックボックスが新設され、届出をする際にチェックをするようになりました。

改めて 考えよう この手当

家族手当

同一労働同一賃金に対応するため、賃金制度、特に手当の見直しを進める企業が増えています。

手当の支給は会社の自由ですが、時間外手当など一部法律でルールが定められているものもあります*。

今回は「家族手当」について支給する目的（趣旨）や要件、世間相場などを確認していきます。

*現在支給しているものを変更するには一定の手続きが必要です。

目的（趣旨）

家族手当は、配偶者や子供など家族を扶養する社員の金銭的負担を軽減することを目的に多くの企業で支給されています。「扶養手当」などの名称で支給したり、配偶者を対象に「配偶者手当」とする企業もあります。

支給水準

東京都の「令和2年版 中小企業の

賃金・退職金事情」によると、家族手当を支給する企業は全体の46.1%。支給企業の約9割は家族ごとに異なる額を設定しており、平均支給額は配偶者10,589円、第一子5,919円、第二子5,351円などとなっています。

支給要件

支給対象者は主に、配偶者や子供をもつ社員です。両親を扶養する社員を支給対象にする企業もあります。所得税の控除対象となる扶養親族あるいは健康保険の被扶養者を対象としている企業も多いでしょう。

ただし所得税の場合、16歳未満の子供は控除対象となりませんし、配偶者の控除についても頻繁に改正があるため注意が必要です。

その他、子供については「18歳以下」「22歳以下」、両親については「60歳以上」などの年齢制限を設けるケースが多いようです。

割増賃金の計算時は

割増賃金の時間単価を計算するとき、基本給だけでなく諸手当も含めて計算しますが、法律で定められたいくつかの手当は除外してもよいことになっています。

家族手当は割増賃金の時間単価を計算する際に除外できます。ただし、扶養家族の有無や家族の人数に関係なく一律に支給している家族手当は除外できません。

廃止の流れ？

近年、家族手当を支給する企業は減少傾向にあります。共働き家庭が増えたことが大きな要因です。

特に、配偶者への手当を縮小・廃止して子供への手当のみにするといった見直しが多くおこなわれているようです。

労務ひとこと

総務省が1月29日に発表した令和2年労働力調査によると就業者は平均で6,676万人と、前年に比べ48万人の減少（8年ぶりの減少）となりました。

就業者のうち雇 사용자数は前年比31万人の減少（11年ぶりの減少）、自営業主・家族従業員数は9万人の減少となっています。

就業者が最も減少した産業は「宿泊業、飲食サービス業」で、前年に比べ29万人の減少。一方、「医療、福祉」は19万人の増加となってい

「労働力調査」 休業者数は過去最高

ます。就業者のうち休業者数は、平均で256万人と、前年に比べ80万人の増加（8年連続の増加）となりまし

た。なお、休業者数の256万人は、比較可能な昭和43年以降で過去最高、80万人の増加は前年と比較可能な昭和44年以降で過去最大の増加幅となっており、新型コロナウイルス感染拡大による影響の大きさが伺えます。

完全失業者数は、平均で191万人と、前年に比べ29万人の増加（11年ぶりの増加）となっています。