



## 法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

### ● 10月から始まる社会保険適用拡大への対応はお済みですか — パート・アルバイトも加入対象に

10月から**従業員数101人以上の会社**について厚生年金・健康保険の**加入の対象が拡大**されます。新からたな加入対象者は、(1)週所定労働時間**20時間以上**、(2)月額賃金**8.8万円以上**、(3)**2カ月超雇用見込みがある**、(4)**学生ではない**、の4つに該当する従業員ですが、手取り収入への影響から、働き方を変える人が出てくると考えられます。例えば、**加入希望**の人が**シフトを増やして手取り減を回避**したいと言ったり、**扶養を外れたくない**人が**シフトを減らしたい**と言ったりするかもしれません。

会社の**保険料負担**や発生する手続きも気になりますが、従業員が働き方を変えると**シフト編成等に影響**が生じる可能性もあります。従業員へのヒアリング等を行い、支障が出ないように準備しましょう。

#### 1. 短期パートの適用漏れに注意

上記要件のうち、(3)は当初契約の**雇用期間が2カ月以内**でも、**契約更新等**されると、**当初から社会保険に加入**となります。これまでの「**1年超**」との要件が**撤廃**されるため、特に適用漏れに注意が必要です。

年金事務所による**調査**で**適用漏れ**は厳しく**チェック**され、万が一あると**保険料の遡及払い**が発生し、従業員負担分も含めていったん会社が立て替えざるを得なくなったりします。適正に手続きがされているか、チェックしておくといでしょう。

#### 2. 雇用保険料率も10月から引上げ

従業員数100人未満の会社も、**雇用保険料率の引上げ**による影響があります。一般の事業で事業主分が1,000分の6.5から**1,000分の8.5**に、労働者分が1,000分の3から**1,000分の5**に引き上げられます。

特に労働者分は平成29年度以降据え置かれていたため、若い従業員には率が変わるものと認識していない人もいます。10月分の**給与明細**と一緒に、**保険料率の変更を案内**してあげるとよいでしょう。

☞ 詳しくは下記をご覧ください。

#### 【厚生労働省、日本年金機構】

■ 「令和4年10月から短時間労働者の適用拡大・育休免除の見直し等が行われます」

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0729.html>

「令和4年度雇用保険料率のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>



## 10月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

### 11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]

### 31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]



## トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

### ● 65～69歳の就業率 初の5割超え(9/19)

総務省が19日の「敬老の日」に合わせて公表した推計人口によれば、2021年の65歳以上の就業者数が過去最多の909万人で18年連続の増加となった。就業者率は25.1%で、65～69歳では50.3%と初めて5割を超えた。

### ● デジタル給与 解禁へ(9/14)

厚生労働省は、13日の労働政策審議会でデジタル給与払いに関する制度案を示し、省令改正などの準備を進めることを確認した。キャッシュレス決済口座の残高は100万円を上限とし、決裁事業者の破綻時には4～6営業日以内に残高の全額を支払うための保証の仕組みを設ける。デジタル給与払いには、対象労働者の範囲や利用する資金移動業者などについて、企業は労働組合などと協定を結ぶこととし、労働者からの同意書も必要とする。早ければ年度内に省令を改正し、来春にも解禁される見通し。

### 【後記】10月は 脳卒中月間

#### ― 従業員が発症した場合の支援について

「脳卒中」とは、脳の血管に障害が起きることで生じる疾患の総称であり、脳梗塞や脳出血、くも膜下出血などが含まれます。治療や経過観察などで通院している患者数は118万人、うち約14%（17万人）が就労世代（20～64歳）であると推計されており、特に脳出血は、30代・40代の方が発症する例もめずらしくありません。つまり、ある日突然、従業員が脳卒中を発症することもあると考えられるところなのです。

10月は、日本脳卒中協会が知識と理解を高めるために定めた「脳卒中月間」であり、啓発のためのさまざまなイベント等が行われます。この機会に、従業員が脳卒中を発症した場合の就労継続等支援について考えてみませんか？

脳卒中というと、「手足の麻痺や言語障害など大きな障害が残る、もう働くことはできない」……そんなイメージを持っている方も多いのではないのでしょうか。実際、脳卒中罹患労働者の復職率は30～50%程度といわれています。

しかし実は、就労世代などの若い患者においては、適切な治療・リハビリテーションにより、約7割がほぼ介助を必要としない状態まで回復するとされています。また、残念ながらもそこまでの回復に至らなかった場合でも、たとえば通勤や労働時間・業務内容等、障害に応じた配慮があれば、職場復帰・就労継続は十分に可能です。職場の理解と受入れ体制の整備により、脳卒中を発症したとしても多くのケースにおいて、働き続けることができるといえます。

脳卒中では、症状が安定した後でも、再発予防のために継続した服薬・通院が欠かせません。残存する障害によっては、就業上の措置を講じる必要もあります。これらを踏まえて必要な支援を行うためには、病状等の情報を事業所と脳卒中罹患労働者が共有することが大切です。情報提供と共有の方法等について規定を整備するとともに、職場の理解を醸成するための取組みを行って、支援のための体制を構築しておきましょう。