

【神無月の候】

秋気濃くなり、灯火親しむ季節になりました。寒露の折、涼しさは増しますが、寒暑に負けず、お健やかに過ごしてください。

■注目トピックス (p.2)

2022年10月以降の 労務関係法改正について

2022年10月から雇用保険や育児休業、社会保険適用などについての法改正が実施されます。主な内容について解説します。

■今月の特集①(p.3)

2022年10月以降の雇用調整助成金について

特例措置が段階的に縮小している雇用調整助成金について、10月、11月の内容が発表されました。助成内容を解説するとともに、不正受給調査についても取り上げます。

■今月の特集②(p.4)

副業規程の作り方

副業を認める企業が増えつつある中、実際の運用に役に立つ副業規程をどのように作成すればいいかポイントを整理します。

日々是好日カレンダー

10月 OCTOBER	
10月	神無月・時雨月・初霜月・神在月
1 土	・国際高齢者デー ・国際音楽の日 ・法の日 ・コーヒーの日
2 日	・国際非暴力デー ・豆腐の日 ・望遠鏡の日
3 月	・交通戦争一日休戦の日 ・登山の日 ・ドイツ統一の日
4 火	・世界動物の日 ・証券投資の日 ・都市景観の日 ・イワシの日
5 水	・世界教師デー ・時刻表記念日 ・レジ袋ゼロデー
6 木	・国際協力の日 ・役所改革の日 ・夢をかなえる日
7 金	・盗難防止の日 ・ミステリー記念日 ・バーコードの日
8 土	・寒露 ・足袋の日 ・世界渡り鳥デー ・骨と関節の日 ・国立公園制定記念日
9 日	・世界郵便の日 ・トラックの日 ・道具の日
10 月	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 火	・安全安心なまちづくりの日 ・鉄道安全確認の日
12 水	・コロンブスデー ・豆乳の日 ・ネット銀行の日
13 木	・国際防災の日 ・引っ越しの日 ・麻酔の日 ・サツマイモの日
14 金	・世界標準の日 ・鉄道の日 ・PTA 結成の日
15 土	・世界手洗いの日 ・きのこの日 ・助け合いの日
16 日	・世界食糧デー ・世界脊髄デー ・辞書の日
17 月	・薬と健康の週間(～23日) ・貧困撲滅国際デー ・貯蓄の日
18 火	・統計の日 ・冷凍食品の日 ・ドライバーの日 ・木造住宅の日
19 水	・海外旅行の日 ・イクメンの日 ・日ソ国交回復の日 ・食育の日
20 木	・新聞広告の日 ・世界骨粗鬆症デー ・世界統計デー
21 金	・バックトゥザリサイクルの日 ・あかりの日 ・国際反戦デー
22 土	・国際唸音啓発の日 ・平安遷都の日 ・パラシュートの日
23 日	・霜降 ・電信電話記念日 ・化学の日
24 月	・国連デー ・世界開発情報の日 ・文鳥の日
25 火	・産業観光の日 ・民間航空記念日 ・世界バスターデー ・島原の乱の日
26 水	・原子力の日 ・柿の日 ・デニムの日 ・青汁の日
27 木	・読書の日 ・文字活字文化の日 ・ティンパレスデー
28 金	・速記記念日 ・にわとりの日 ・日本のABCデー
29 土	・インターネット誕生日 ・ホームビデオ記念日 ・おしぼりの日
30 日	・香りの記念日 ・初恋の日 ・たまごかけごはんの日
31 月	・社会保険料納付期限(9月分)

今月のキーワード

退職金積立制度一覧

従業員及び役員向けの退職金積立制度の主な特徴です。退職金の制度設計や規程作成につきましては当事務所にお問合せ下さい。

名称	制度の概要	対象者
中小企業退職金共済	中小企業で働く従業員のための退職金積立	従業員：○ 役員：×
特定退職金共済	中小企業で働く従業員のための退職金積立	従業員：○ 役員：×
建設業退職金共済	建設現場で働く従業員のための退職金積立	従業員：○ 役員：×
確定拠出年金(企業型)	中小・中堅・大企業向け。厚生年金に加入している者が対象で公的年金の上乗せ制度。	従業員：○ 役員：○
確定給付企業年金(規約型)	中堅・大企業向け。労使合意の年金規約を作成し、厚生労働大臣の承認を得た退職金積立	従業員：○ 役員：○
小規模事業共済	小規模事業の経営者や役員、個人事業主向けの退職金積立	従業員：×
経営セーフティ共済(中小企業倒産防止共済)	取引先が倒産した際、連鎖倒産を防ぐための共済制度であるが、経営者の退職金積立としても活用。担保・保証人不要	従業員：×
生命保険(養老保険)	将来の退職資金を作りながら、万が一の保障に備えるための生命保険	役員：○ 従業員：○

《注目トピックス》

2022年10月以降の労務関係法改正について

雇用保険料率の変更

2022年10月給与から雇用保険料率が下記の通り変更となります。給与計算の際に被保険者負担の雇用保険料に注意しましょう。



業種	負担者	2022年 4～9月まで	2022年 10月以降
一般の 事業	被保険者負担	3/1000	5/1000
	事業主負担	6.5/1000	8.5/1000
農林水 産・清酒 製造業	被保険者負担	4/1000	6/1000
	事業主負担	7.5/1000	9.5/1000
建設業	被保険者負担	4/1000	6/1000
	事業主負担	8.5/1000	10.5/1000

社会保険適用拡大

2022年10月以降、従業員数101人以上の事業主に対して社会保険の適用がパート・アルバイトにも拡大されます。

具体的には、社会保険加入対象となる従業員の範囲が「正社員の4分の3以上（およそ週30時間以上）の勤務をするパート・アルバイト」から「週20時間以上、月額賃金8.8万円以上、かつ2ヶ月以上の雇用見込みのあるパート・アルバイト」に拡大されます。

なお、「従業員数101人以上」のカウント方法については、①フルタイム従業員+②週労働時間がフルタイムの4分の3以上の従業員の合計人数となります。

今回新たに適用拡大対象となりそうな事業主に対して、事前に年金機構から案内文書が送られることになっています。

社会保険適用拡大に際して新たに被保険者となるパート・アルバイトに向けて、法改正により加入の必要がある旨を周知しましょう。「配偶者の扶養範囲内で働きたい」というニーズもあるでしょうから、働き方の相談にも応じることになるでしょう。

パート・アルバイトへの社保適用拡大

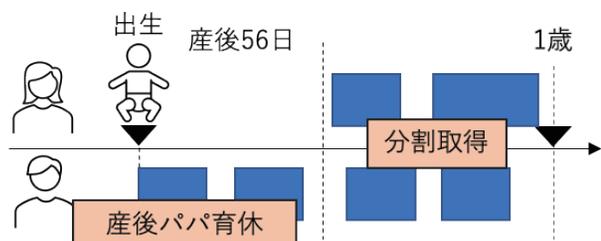


育児休業分割取得と産後パパ育休

2022年10月から育児休業の分割と、産後パパ育休（出生時育児休業）の制度が始まります。育児休業は今まで原則として分割不可でしたが、今後は2回の分割取得が認められるようになります。

また、産後56日の男性育児休業取得を促す目的で「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度が育児休業と別に創設されます。この産後パパ育休と育児休業を合わせて、男性は最大4回の育児休業分割取得が可能となります。

なお、産後パパ育休を取得した場合に、「出生時育児休業給付金」として育休前の給与の約67%の給付が受けられますので、男性育児休業を取得しやすくなります。



詳細は当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

2022年10月以降の雇用調整助成金について

雇用調整助成金は、業績悪化などの理由で従業員を休業させるときの休業手当の一部を補填するものですが、新型コロナウイルス感染拡大による深刻な影響を受けている企業向けに「助成率と1日当たりの上限額を増やす」特例措置が設けられています。そして現在はコロナ騒動の収束に向けて段階的に特例措置を縮小しています。

10月、11月の助成内容

10月、11月分雇用調整助成金の助成率及び上限額は以下の通り発表されました。ポイントとしては①地域特例・業況特例の場合の上限額が15,000円から12,000円に減額されたほか、②原則の場合の上限額がコロナ特例前の金額（雇用保険の基本手当の日額上限）に戻されました。

		2022年 7～9月	2022年 10～11月
中小企業	原則的な特例措置	4/5 (9/10) 9,000円	4/5 (9/10) 8,355円
	地域特例業況特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 12,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3 (3/4) 9,000円	2/3 (3/4) 8,355円
	地域特例業況特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 12,000円

※カッコ書きの助成率は解雇等を行わない場合

なお、地域特例、業況特例に係る条件は9月以前と変わりません。業況特例については、売上などの生産指標が、最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主が対象となります。この業況は毎月確認資料の提出を求められます。

助成金額への影響

この変更により、10月以降の雇用調整助成金額は平均給与額が高い会社ほど減額幅が大きくなります。

＜地域・業況特例（解雇なし）の場合の
休業1日あたり助成金減少率※＞

平均日給額	2022年 9月まで	10月、11月	減少率
20,000円	15,000	12,000	20%
13,000円	13,000	12,000	8%
12,000円	12,000	12,000	0%

※上記は概算であり実際の申請金額とは異なります。

不正受給調査

不正受給調査が厳格化されており、次のように取り締まり対象となる不正の例が示されています。

架空休業	実際には出勤（テレワーク含む）しているにもかかわらず休業したもものとして休業日数や休業時間を“水増し”して申請
架空休業	出勤日にタイムカードを打刻しないよう従業員に指示する等により法定帳簿（出勤簿、賃金台帳など）を改竄・偽造して申請
架空雇用	退職した従業員を現在も雇用しているように装う、あるいは架空の人物を雇用しているよう装い、休業したもものとして申請
架空休業手当	実際には従業員に所要の休業手当を支払っていないが、支払ったことを装い申請



詳細は当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

副業規程の作り方

「終身雇用制」から「柔軟にキャリアを選ぶ働き方」にシフトしていく中で、副業を容認・奨励する企業が増えています。副業規程について多くの企業ではまだ整備が追いついていないケースも見られます。以下、副業規程を作成する際のポイントを紹介していきます。

ポイント1: 対象者

副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、全ての労働者について原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当でしょう。ただし、契約形態により許可基準に差を設けることは必ずしも不合理とは言えません。例えば部分的に働くことを前提としているパート・アルバイトについては副業を広く認めた方が良い一方で、基幹業務を担う正社員に対しては副業に厳しく制限をかけるなどといった違いはあって良いでしょう。

【規定例】

第〇条（副業・兼業の対象者）

副業・兼業は許可制とし、原則としてすべての労働者を対象とする。ただし、以下の労働者については副業・兼業を許可しないことがある。

- (1) 入社から6カ月を経過しない正社員
- (2) 機密の事務を取り扱う者として副業を許可しないことを労働契約で約した者
- (3) その他上記に準じて副業・兼業の許可がふさわしくない者

ポイント2: 許可基準

会社が申請を受けた副業について許可するか否かの判断基準を検討します。判断基準としては次のようなものが挙げられますが、重要なのは「勤務時間外の行動まで会社が制限すべき事情があるか」という視点でしょう。

業種、仕事の内容	その副業が会社の信用を落とすものでないか / 職業上不適切でないか（例：教育者が風俗産業で副業をする場合など）
労働時間	合計労働時間が法律上の限度時間を超えないか / 疲労の蓄積が懸念されるものでないか（例：副業が毎日深夜に及ぶ場合など）
秘密保持・競業	副業により会社の知的財産が脅かされるなど、情報漏洩の危険性はないか（例：研究開発業務の従事者など）
その他	副業により期待される相乗効果は何か / 会社の担当業務に支障がでないか

ポイント3: 所得税申告

副業により得た所得は労働者本人が申告しなければなりません。副業の所得申告漏れが起こらないように注意しましょう。

【規定例】

第〇条（所得の申告）

- 1 社員は税務当局に対し、兼業によって得た所得を正確に申告し、所定の所得税を納付しなければならない。
- 2 会社は、社員の兼業にかかわる税務について、いっさい関与しない。

ポイント4: 禁止事項とトラブル対応

副業・兼業にまつわる禁止事項や、問題が起きたときの懲戒処分などについて検討します。例えば無許可で副業していた場合や、疲労により労災事故が起きた場合、情報漏洩事件が起きた場合などは許可を取り消す、更には損害賠償請求などにもつながるように周知しておきましょう。

Web 新着情報

- 人の価値観は千差万別
- 台風一過の傷痕
- 御社の存在意義（パーパス）は、なんですか？
- 鹿児島県 被覆資材価格高騰対策緊急支援事業

URL : <https://e-sr.net/>

弊所 Webサイトの
トップページおよび
右のQRコードで
ご覧いただけます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコ力”

今年は、値上げと法改正の10月です。食料品など、様々なものが値上がりしています。特に、極めつけは、最低賃金の32円アップ。人手不足と相まって、ドンドン人件費も上がっているようです。周囲をみていると、価格転嫁できている企業と価格



転嫁できない企業があります。「価格転嫁できる企業がつよいよねー」と、思いつつ、当事務所は、後者かもしれません…(^-^;)。「顧問先企業様みんな大変なのに〜」とか、思っちゃいます…顧問先様と思いは同じく、色々悩ましい限りです。

上岡ひとみ経営労務研究所 代表 上岡ひとみ