



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

おかみさわ通信

10

2022

発行:おかみさわ社会保険労務士事務所

TEL 0176-58-5885 FAX 0176-51-0603

重要改正 確定

令和4年度の地域別最低賃金の改定状況—すべての都道府県で30円~33円の引上げ

令和4年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

令和4年度の地域別最低賃金の改定状況の一覧

 は改定あり(すべての都道府県で改定)

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
		前年度				前年度	
北海道	920	(889)	令和4年10月2日	滋賀	927	(896)	令和4年10月6日
青森	853	(822)	令和4年10月5日	京都	968	(937)	令和4年10月9日
岩手	854	(821)	令和4年10月20日	大阪	1023	(992)	令和4年10月1日
宮城	883	(853)	令和4年10月1日	兵庫	960	(928)	令和4年10月1日
秋田	853	(822)	令和4年10月1日	奈良	896	(866)	令和4年10月1日
山形	854	(822)	令和4年10月6日	和歌山	889	(859)	令和4年10月1日
福島	858	(828)	令和4年10月6日	鳥取	854	(821)	令和4年10月6日
茨城	911	(879)	令和4年10月1日	島根	857	(824)	令和4年10月5日
栃木	913	(882)	令和4年10月1日	岡山	892	(862)	令和4年10月1日
群馬	895	(865)	令和4年10月8日	広島	930	(899)	令和4年10月1日
埼玉	987	(956)	令和4年10月1日	山口	888	(857)	令和4年10月13日
千葉	984	(953)	令和4年10月1日	徳島	855	(824)	令和4年10月6日
東京	1,072	(1,041)	令和4年10月1日	香川	878	(848)	令和4年10月1日
神奈川	1,071	(1,040)	令和4年10月1日	愛媛	853	(821)	令和4年10月5日
新潟	890	(859)	令和4年10月1日	高知	853	(820)	令和4年10月9日
富山	908	(877)	令和4年10月1日	福岡	900	(870)	令和4年10月8日
石川	891	(861)	令和4年10月8日	佐賀	853	(821)	令和4年10月2日
福井	888	(858)	令和4年10月2日	長崎	853	(821)	令和4年10月8日
山梨	898	(866)	令和4年10月20日	熊本	853	(821)	令和4年10月1日
長野	908	(877)	令和4年10月1日	大分	854	(822)	令和4年10月5日
岐阜	910	(880)	令和4年10月1日	宮崎	853	(821)	令和4年10月6日
静岡	944	(913)	令和4年10月5日	鹿児島	853	(821)	令和4年10月6日
愛知	986	(955)	令和4年10月1日	沖縄	853	(820)	令和4年10月6日
三重	933	(902)	令和4年10月1日	全国加重平均額	961	(930)	—

注意! 使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第40条により、50万円以下の罰金に処されます。

要確認

令和3年度監督指導による賃金不払残業の是正結果—是正企業数は1,069企業に

厚生労働省は、労働基準監督署が監督指導を行った結果、令和3年度に、不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめ、事例とともに公表しました。そのポイントを確認しておきましょう。

令和3年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイントと主な事例

● 令和3年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

- ・ 是正企業数→1,069企業(前年度比7企業の増)
- ・ 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり609万円(同49万円の減)、労働者1人当たり10万円(同1万円の減)

次ページへ続く

● **主な事例／保健衛生業に対して行われた監督指導とその企業が実施した取組の事例**

・「時間外労働を行った時間について申請させてもらえず、割増賃金が不払となっている」との情報を基に監督指導を実施。

↓ 指導の内容

・労働者からの聴き取り調査において、企業全体で残業時間を過少申告する風潮があることや、管理者による勤怠システムの改ざんの疑いが確認できたため、勤怠記録と警備記録との間の乖離の原因究明や労働時間の過小申告等より不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

↓ 企業が実施した賃金不払残業の解消のための取組（概要）

- ① 労基署の職員を講師として、各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施した。
- ② 勤怠記録と業務で使用するパソコン等の記録等を確認することにより適正な労働時間が記録されているか確認することとした。
- ③ 実態調査の中で割増賃金を支払うための十分な予算措置が講じられておらず、残業時間を適正に申告してもその時間に対する割増賃金が払われないことが、残業時間を過小に申告するようになった要因の1つと判明したため、予算を理由として割増賃金が適正に支払われないことがないよう予算管理の部署と連携し、必要な予算措置を講じた。



★ 企業としては、監督指導の対象とならないよう、日頃から、割増賃金の支払を、適正に、確実にしておく必要があります。企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールは多々ありますので、不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

令和4年 10 月から育児休業給付制度も改正

令和4年10月施行の育児・介護休業法の改正に対応して、雇用保険法においても、育児休業給付制度の見直しが施行されます。そのポイントと支給額を確認しておきましょう。

..... **育児休業給付制度の見直しのポイントと支給額の原則**

雇用保険の被保険者が出生時育児休業・育児休業を取得した場合に、その被保険者に支給される給付金について、次のような見直しが行われる（令和4年10月1日～）。

● 「出生時育児休業給付金」の創設

・子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、「出生時育児休業給付金」を支給。

● 「育児休業給付金」の見直し

- ・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を支給。
〈補足〉3回目以降の育児休業については、原則支給されないが、一定の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外される。
- ・育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、「1歳～1歳6か月」と「1歳6か月～2歳」の各期間において、夫婦それぞれ1回に限り、育児休業給付金を支給。

＜支給額の原則（休業中に無給である場合）＞

出生時育児休業給付金…出生時育児休業を取得した期間について支給

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数（上限28日）} \times 67\%$$

育児休業給付金…支給単位期間（原則、休業開始日から起算した1か月ごとの期間）ごとに支給

$$1 \text{ つの支給単位期間における支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数（原則30日）} \times 67\% \text{ or } 50\%*$$

* 同一の子に係る休業日数が180日目までは67%、181日目からは50%

⑨ 「休業日数が180日目まで」を判断する際、同一の子について、出生時育児休業給付金の支給を受けた者については、その出生時育児休業の日数も含めて判断する。



★ 休業開始時賃金日額は、原則として、休業開始前6か月間の賃金を180で除した額ですが、上限額や下限額あります。また、休業を有給とする場合には、給付金が減らされたり、不支給とされることがあります。詳しい制度内容については、気軽にお尋ねください。



10/11	● 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10/31	● 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 8月決算法人の確定申告と納税・2023年2月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の7月～9月分の労災事故について） ● 労働保険料の納付（延納2期分）

◆ **あとがき** ◆ 今号では、産後パパ育休中の給付金制度について紹介しましたが、+αの支援策を一つ紹介します。休業中、無給ではなく給与13%分を支給するという合わせ技があります。給付金は育休中の給与支払い額が給与の13%以下であれば全額支給です。優秀な人材の定着育成を目的として支援制度にプラス！いかがでしょうか？（田）