

# TKN社労士通信

2022年6月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

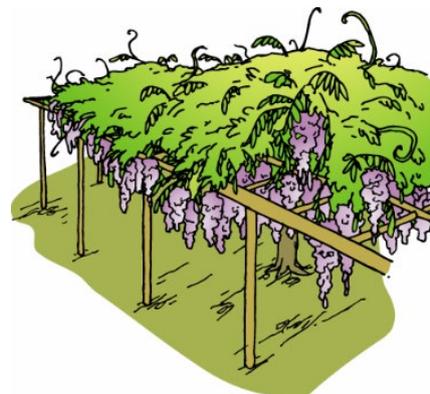
東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



## 令和4年度労働保険の 年度更新実務の注意点

### ◆「年度更新」とは？

会社は、労災保険と雇用保険に加入する義務を負っており、業種や従業員数に応じた保険料を納付することとされています。

保険料の額は毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間を単位として計算され、年度ごとに概算で保険料を納付し、年度末に賃金総額が確定した後で精算するという方法がとられています。

この、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と、新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが、「年度更新」です。

### ◆令和4年度は年度途中で雇用保険料率が改定

令和4年3月30日に成立した改正雇用保険法により、令和4年度の雇用保険料率は、年度前半(4月～9月)は3/1,000、年度後半(10月～令和5年3月)は5/1,000とされています(失業等給付に係る雇用保険料率(労使折半))。

そのため、概算保険料の計算を2段階で行う必要があります、例年とは手順の一部が異なります。

### ◆改正にあわせて様式の記載欄にも変更あり

まず、令和3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に変更されることを受け、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、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。

### 【厚生労働省「労働保険とはこのような制度です」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/howtoroudouhoken/index.html>

### 【厚生労働省「労働保険の年度更新とは」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/kousin.html>

### 【厚生労働省「令和4年度労働保険の年度更新期間について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html)

## 令和4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。平成 27 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。

#### 【厚生労働省「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24965.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24965.html)

#### 新入社員が辞める理由は？～連合「入社前後のトラブルに関する調査 2022」より

##### ◆5月は新入社員の退職が増える時期

5月は、ゴールデンウィーク後に「五月病」と呼ばれるように、気分が晴れない症状が出る人が増え、新入社員の退職などもみられる時期です。

新しい環境に飛び込み、張り詰めた気持ちで過ごしていた新入社員の緊張の糸が切れ、会社には不満を持ち始める時期でもあります。

##### ◆「3年以内に3割離職」の現実

日本労働組合総連合会が実施した「入社前後のトラブルに関する調査 2022」(調査期間: 2022年2月28日～3月2日、大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2～5年目の男女1,000名の有効サンプルを集計)によれば、新卒入社した会社を「離職した(半年以内)」は7.7%、「離職した(半年を超え、1年以内)」は6.2%、「離職した(1年を超え、2年以内)」は10.4%、「離職した(2年を超え、3年以内)」は5.2%、「離職した(3年を超えてから)」は3.7%となっており、よく言われる「3年以内に3割離職」という状況がここでもみられます。

##### ◆新入社員が辞めた理由は？

本調査で会社を辞めた理由を聞いたところ、「仕事が自分に合わない」(40.1%)が最も高くなっています。次いで、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(31.0%)、「賃金の条件がよくなかった」(27.4%)と続き、待遇よりも仕事のミスマッチを挙げる人の割合が多い結果となっています。また、新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスがなかった人では、『離職した(計)』の割合は41.9%と、指導・アドバイスがあった人(30.9%)と比べて11.0ポイント高くなっ

ており、周囲の支援による差は大きいことがわかります。

苦勞して採用した社員の離職は避けたいものです。新入社員を抱える職場では、周囲の配慮も必要になってくるでしょう。

#### 【日本労働組合総連合会「入社前後のトラブルに関する調査 2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220428.pdf?6025>

#### 「働き方改革」の効果は？～労働政策研究・研修機構の調査結果から

2018年に法律が成立し進められてきた働き方改革の取り組みは、実際にどれくらいの効果があったのでしょうか。

##### ◆変化は「特にない」が約半数

労働政策研究・研修機構が行った「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」の結果によると、企業の働き方改革による変化に対する質問では、変化は「特にない」との回答が45.7%（業種平均）に上ります。

「企業の働き方改革の取り組みと実労働時間との関係については、働き方改革の効果は依然明確にはなっていないと推察される」として、特に中小企業については、効果が明確に表れたとは言えないようです。

また、事業場外労働のみなし労働時間制により、「サービス残業や持ち帰りの仕事が増えた」、「休憩時間が減った／休憩を取れなくなった」という回答も少なくありません。

##### ◆自身の心掛けのほうか効果的？

他方で、労働者自身が持つワーク・ライフ・バランス確保に対する意識は変わりつつあり、実労働時間を抑制するようです。自分の自由に使える時間が増えるなど、取り組む改革の内容によっては健康維持や睡眠の充足に貢献するようです。

##### ◆コロナ禍による変化

一方、コロナ禍によって、業務のやり方を変えなくてはならなくなったことで、半ば強制的にDX化が進んだ一面があると思います。新型コロナは、ある意味で、政府による働き方改革の取り組みより働く人の意識を変える効果があったのかもしれませんが。

いずれにしても、テレワークをはじめ新型コロナの期間に行った業務改善や、そこで得られた知恵は継続していきたいものです。

#### 【労働政策研究・研修機構「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/222.html>

#### 在宅勤務の満足度8割超で過去最高に～日本生産性本部「第9回働く人の意識調査」から

公益財団法人日本生産性本部が4月22日、「第9回 働く人の意識調査」の結果を取りまとめ、公表しました。調査は、コロナ禍が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査として、2020年5月以降、四半期ごとに実施しているものです。今回は、4月11、12日に、日本の企業・団体に勤務する1,100人を対象にインターネットによるアンケート形式で実施しました。

##### ◆テレワーク実施率は約2割で推移、在宅勤務の満足度は8割超えで過去最高

テレワーク実施率は20.0%と前回調査の18.5%から微増しています。在宅勤務の効率について「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、60.4%。在宅勤務に「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は84.4%と過去最多となりました。

また、「コロナ禍収束後もテレワークを行いたい」との質問では「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計が71.8%でした。

### ◆景況感は、現在の景気・今後の景気見通しともに悲観的な見方が増加

現在の景気について悲観的な見方(「悪い」「やや悪い」の合計)は、67.6%で、前回の66.4%より微増しています。今後の景気見通しについても、悲観的な見通しが51.4%と2回連続で増加しています。

### ◆職場における生産性向上の取組みは、企業規模やテレワークの有無で実施率に差

職場での生産性向上への取組みについては、「業務の進め方の効率化」が52.0%と最多で、次いで「情報共有の推進」(51.8%)「コストの削減」(46.1%)「業務の改廃」(43.6%)と続いています。従業員規模別では、100人以下の中小企業と1,001人以上の大企業とでは、「業務の進め方の効率化」で20ポイント以上の差が見られるほか、その他の取組みでも企業規模による差が見られました。

### 【日本生産性本部「第9回 働く人の意識調査」】

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/005805.html>

## 6月の税務と労務の手続提出期限

### 【提出先・納付先】

#### 1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

#### 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

#### 30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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・離職の翌末日> [公共職業安定所]

#### 雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

## 当事務所よりひと言

6月から労働基準監督署への労働保険料申告手続きが始まります。4月1日から一般の雇用保険料率が9/1000 ⇒ 9.5/1000へ上昇(約5.5%UP)し、続けて10月1日からは9.5/1000 ⇒ 13.5/1000へ大幅に上昇(約42.1%UP)します。

また10月から社会保険適用が拡大されて、常時使用する従業員が100人を超える事業所では、1週の所定労働時間が20時間以上のパート・アルバイトの方(他要件有)も、社会保険に加入する必要がある為、10月から社会保険の被保険者が増加する事業所が少なくありません。※この社会保険の適用拡大は、令和6年10月には常時50人を超える事業所へ更に拡大されます。

一方で同じ10月から施行される改正育児介護休業等法では、産後8週間以内に28日を限度とする「出生時育児休業」が創設されます。

この「出生時育児休業」は2回まで分割取得が可能であり、会社への申出により休業期間中であっても、所定労働日数の半分以下であれば就業可能です。育児休業期間となりますので、社会保険料は全額免除となり、「就業しつつ社会保険料が全額免除」となる月があり得そうです。

なお社会保険料が全額免除となっても、将来の厚生年金は保険料納付みなしの取り扱いとなりますので不利益はありません。詳細は当事務所までお尋ねください。(高野 裕之)