
山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.162（2022年4月15日）

こんにちは。今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 4月以降の雇用調整助成金の特例措置等の取り扱いについて教えてください。
- Q2. 新型コロナウイルスの拡大予防のために、雇入れ時の安全衛生教育をeラーニングで行いたいのですが、可能ですか？また注意点は？
- Q3. 4月1日に入社した社員が4月20日に退職しました。社会保険料はかかりますか？
- Q4. 雇用保険料率はどのように変わりますか？
- Q5. 契約社員（1年契約）の契約更新手続きが煩雑になるので、自動更新にしたいのですが問題ありますか？

■社会保険労務士法人山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

Q1. 4月以降の雇用調整助成金の特例措置等の取り扱いについて教えてください。

A. 1人1日あたりの上限額や雇用調整助成金の助成率は据え置かれるものの、申請内容はより適正に確認されるようになりました。

休業手当などの一部を助成する「雇用調整助成金」について、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例措置が令和4年6月30日まで延長され、厚生労働省から令和4年4月から6月までの特例措置の取扱いが公表されました。今回の延長により、1人1日あたりの上限額や雇用調整助成金の助成率は据え置かれていましたが、4月以降の休業にかかる申請については新たに以下の3点が適用されます。

1. 業況特例における業況を毎回（判定基礎期間ごとに）確認

これまで、一度業況特例の対象事業主として支給決定を受けていたら改めての生産指標の提出は不要でしたが、判定基礎期間の初日が2022年4月1日以降の休業等については、売上簿の写しなど生産指標が30%以上減少したことが分かる書類を毎回提出することになりました。

2. 最新の賃金総額（令和3年度の確定保険料）から平均賃金額を計算

これまで、助成金額を算出するための平均賃金額は初回に算定したものを継続して活用することができましたが、これが見直され、今後は令和3年度の確定保険料により算出されるため、「受付印のある労働保険確定保険料申告書の写し」の提出が必要となりました。

3. 休業対象労働者と休業手当の支払いが確認できる書類の提出

助成金の審査が適切に行われ、早期に支給されることを目的として、判定基礎期間の初日において雇用保険の適用が1年未満の事業主は休業手当を含む給与の支払いが確認できる書類の写しの提出が必要となりました。

また、不正受給への対応が厳格化されます。申請は正しく行うとともに、申請の際に提出した書類等は5年間の保管が義務付けられていることにもご留意ください。

令和4年4月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

https://www.mhlw.go.jp/stf/r404cohokurei_00001.html

(巻下)

Q2. 新型コロナウイルスの拡大予防のために、雇入れ時の安全衛生教育をeラーニングで行いたいのですが、可能ですか？また注意点は？

A. できます。

雇入れ時の安全衛生教育とは、労働者を雇い入れたときに行うべき、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うことを指します。(労働安全衛生法第59条、労働安全衛生規則第35条)

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/var/rev0/0146/3601/2015520101629.pdf>

この教育をeラーニングで行うためには以下の要件を満たす必要があります。

- ・教育内容が労働安全衛生規則第35条第1項に定める範囲を満たすこと
- ・受講していることを担保できること
- ・実技教育について、講師と同一場所で対面により実施していること
- ・受講者からの質問があった際に受付け回答できる体制があること

(行政通達)

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210128K0010.pdf>

(労働安全衛生規則)

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347M50002000032>

(杉田)

Q3. 4月1日に入社した社員が4月20日に退職しました。社会保険料はかかりますか？

A. 1ヶ月分の社会保険料の徴収が必要です。ただし後から厚生年金保険料が還付されることがあります。

社会保険の資格を取得した月にその資格を喪失した場合は1ヶ月分の社会保険料の納付が必要となります。4月1日に入社した社員が4月20日に退職した場合の具体的な給与締め日支払い日における対応例は下記のとおりです。

【例1】月末締め、翌月15日支払い

5月15日支給の給与から1ヶ月分の社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)を控除することになります。もし給与額が少なく控除できない場合には、不足分を本人から振込等によって徴収していただく必要があります。

【例2】月末締め、当月25日支払い※社会保険料は翌月控除

本来は5月25日支給の給与から1ヶ月分の社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)を控除することとなりますが、5月に給与が発生しないため、全額を本人から振込等で徴収するか、もしくは4月支給の給与から社会保険料を控除することになり

ます。4月支給の給与から控除する場合、イレギュラーな対応となりますので事前に本人に4月給与から社会保険料を控除することを伝えておくのが良いでしょう。

なお、どちらのケースでも4月21日以降、4月中に厚生年金保険の資格又は国民年金（第2号被保険者を除く）の資格を取得した場合は、先に喪失した厚生年金保険料の納付は不要となります。この場合、年金事務所から対象の会社あてに厚生年金保険料の還付について通知が送付されますので、厚生年金保険料が会社に還付され次第、被保険者負担分を会社から退職者へ還付することになります。（健康保険料・介護保険料の還付はありません。）

また、協会けんぽの健康保険料・介護保険料の料率は3月より変更となっておりますので、給与計算の際、反映を忘れないように注意しましょう。

(濱)

Q4. 雇用保険料率はどのように変わりますか？

A. 2022年4月から事業主負担のみ0.5/1,000(0.05%)引き上がり、2022年10月から労働者負担・事業主負担それぞれ2/1,000(0.2%)ずつ引き上がります。

※雇用保険料率の詳細はこちら

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

2022年3月30日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が国会で成立しました。2022年度の雇用保険料率は4月、10月と2段階で引き上げられます。これにより年度更新、給与計算の際には注意が必要です。

2022年度年度更新では、概算保険料額を2022年4月1日～9月30日と10月1日～2023年3月31日に分けて算出します。

確定保険料・一般拠出金算定基礎賃金集計表で集計を行う場合は、概算保険料（雇用保険分）算定内訳の記載欄が設けてありますので、確定賃金総額の1/2をそれぞれ見込額として記入し概算保険料額を算出します。申告書には、適用期間をまとめた1年間の概算賃金額・概算保険料額を記入する必要があります。

※年度更新の詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/hoken/roudouhoken21/index.html

給与計算では、2022年10月分の給与から改定後の雇用保険料率で算出した雇用保険料を控除します。

(外賀)

【3月のレポートの訂正について】

3月の記事の中で、2022年4月より年金手帳廃止に伴い基礎年金番号通知書が発行され、会社が申請をした場合、基礎年金番号通知書は会社宛に送られる旨ご案内しました。事前に行政機関に問い合わせのうえ、お伝えしておりましたが、その後正式にリリースされた資料で、会社が申請をした場合についても通知書は原則被保険者に送られることが確認さ

れました。恐れ入りますが、通知書の送付先について、本レポートにて訂正をさせていただきます。

Q5. 契約社員（1年契約）の契約更新手続きが煩雑になるので、自動更新にしたいのですが問題ありますか？

A. 契約更新手続きをおろそかにしてしまうと、雇い止めが難しくなる可能性があります。

雇い止めとは、会社側から契約更新せずに雇用契約を終了させることをいいます。有期契約労働者（契約社員、パート等の名称にかかわらず、契約期間の定めのある労働者）について、契約を更新するか否かは一般的に「業務量」「勤務態度の不良」「能力不足」等により判断することになりますが、労働契約法第19条により、以下2点のいずれかに該当する場合で、雇い止めが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は無効とされます。

1. 反復して契約更新されており、雇い止めすることが無期雇用労働者を解雇することと社会通念上同一視できると認められること

2. 契約更新されるものと期待することについて、合理的な理由があると認められること

契約更新手続きを厳格に行わないと、実態として無期雇用と同等と取られかねず、契約期間を超えての長期雇用への期待につながる恐れもあります。そのため、管理が煩雑になったとしても契約更新手続きは毎回行うことが重要です。

その他、有期契約労働者の雇用管理については下記にも注意しましょう。

- ・正社員等の無期契約労働者と同一視されないよう、契約期間の有無だけでなく作業内容や責任の範囲等を明確に分けましょう。

- ・雇用契約時に「契約更新の有無」と「判断の基準」を明示する必要があります。

- ・雇用契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者の更新を行わない場合は、少なくとも契約期間満了日の30日前までに予告が必要です（あらかじめ契約更新しない旨を明示されているものを除きます）。

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所