



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. 休憩時間 11 時間以上を努力義務に (2022/04/04)

厚生労働省・労働政策審議会のバスおよびハイヤー・タクシー作業部会はそれぞれ、自動車運転者の労働時間等改善基準の見直しに関する報告をまとめた。バス運転者とタクシー運転者(日勤)ともに、現行基準において継続 8 時間以上と定めている 1 日の休憩時間について、9 時間を下限に設定するとともに、11 時間以上を努力義務にするのが適当とした。原則 13 時間以内・最大 16 時間としていた 1 日の拘束時間は、原則 13 時間以内・最大 15 時間に見直すとした。

2. 時間外労働 8 人が 1200 時間超に (2022/04/04)

石川・金沢労働基準監督署(野田宏署長)は、労働者 8 人に対して特別条項付きの 36 協定の限度時間を超える時間外労働を行かせたとして、道路貨物運送業の(株)アペックス(同県金沢市)と同社代表取締役ら 3 人を労働基準法第 32 条(労働時間)違反の疑いで金沢地検に書類送検した。確認した時間外労働は 1 カ月で 1 人 120~185 時間。同労基署によると、同社では長時間労働が常態化しており、1 年以上指導を続けたが是正されなかった。

3. 雇調金不正受給 261 件 32 億を超える (2022/03/28)

厚生労働省の集計によると、新型コロナウイルス感染症の拡大によって特例的に手厚い措置で雇用を支えてきた雇用調整助成金などの不正受給が、令和 3 年末までに 261 件、32 億円超に達していることが分かった。雇用関係がない者を雇用関係があるように装ったり、休業していないのに休業を行ったように見せ掛けたケースなどが典型的。最近の特徴として、不正受給を扱う一般報道を見た従業員などからの通報が増加していることや不正事案の複雑化・巧妙化による調査の長期化などが指摘されている。

4. 就業規則の周知を否定 (2022/03/28)

派遣会社でトラック運転者として働いていた労働者 2 人が未払い残業代の支払いなどを求めた裁判で、東京高等裁判所(石井浩裁判長)は「運行時間外手当」などを固定残業代と認めた一審判決を変更し、同社に計 380 万円の支払いを命じた。手当は就業規則で残業への対価と明示されていたが、周知が図られておらず、労働契約の内容にならないと指摘。通常の労働時間の賃金に当たるため、残業代が支払われていないと判断した。同社は就業規則を額縁に入れ掲示していたと主張したが、同高裁は「かなりの厚さ(45 枚)のあるものを額縁で掲げるのは不自然」と退けている。

★今年の年度更新、雇用保険料率★

年度の途中で変更になる雇用保険料率！

コロナ禍で急激に財政状況が悪化した雇用保険の財政。その立て直しのために、来年度の雇用保険料率の見直しについて審議されて国会で決定しました。2022年度は4月、10月と2段階で引き上げられる見込みとなり、給与計算や年度更新の際には注意が必要です。

○令和4年4月1日～9月30日

事業の種類	① 労働者負担	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率	
	(失業等給付・育児休業給付の保険料率)	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率		
一般の事業	3/1000	6.5/1000	3/1000	3.5/1000	9.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	4/1000	7.5/1000	4/1000	3.5/1000	11.5/1000
建設の事業	4/1000	8.5/1000	4/1000	4.5/1000	12.5/1000

○令和4年10月1日～令和5年3月31日

事業の種類	① 労働者負担	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率	
	(失業等給付・育児休業給付の保険料率)	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率		
一般の事業	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

引き上げに伴う給与計算の注意点

社員の給与計算正しく対応できるよう準備しておきましょう

この点、4月の変更時点では、労働者の給与から天引きとなる雇用保険料に影響をしません。10月以降適用となる雇用保険料率では、労働者負担分の算定に関わる保険料率に関わる変更が生じるため、給与計算時には雇用保険料率の変更が必要となるでしょう。

雇用保険料率のご確認は、お気軽にお問合せ下さい。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第125回

退職者の傷病手当金と失業給付申請について

Q、病気を理由に退職する社員がいます。退職後の傷病手当金ですが、退職後も申請できるのでしょうか。また傷病手当金と失業給付(基本手当)は同時にもらえないと思いますが、傷病手当金支給終了後、失業給付(基本手当)を受けることができますか？

A、傷病手当金は、退職後でも引き続き残りの期間について受給することができます。



資格を喪失した日の前日まで引き続いて被保険者期間が1年以上あること・資格喪失の際に傷病手当金を受給していること当てはまるのが条件です。退職後の期間の申請については、ご本人が直接、協会けんぽと書類のやりとりを行うこととなります。失業給付(基本手当)については、傷病手当金の支給を受けている間は受給できません。

受給期間内に引き続き30日以上職業に就くことができない期間がある場合は、その期間を加えて、最高4年まで受給期間を延長することができます。つまり傷病手当金受給終了後に、基本手当を受給することができます。延長手続きをするには、離職翌日から引き続き30日以上職業に就くことができなくなるに至った日の翌日から受給資格に係る離職の日の翌日から起算して4年を経過する日までの間(加算後の期間が4年に満たない場合は当該期間の最後の日まで)に行う必要があります。

★ベイリーフの庭から★

編集後記

通常であれば日々暖かなり希望が持てる季節ですが、世界の状況を見れば何とも不条理で悲しい気持ちになりますね。

世の中の殆どの人が「何故？」と思うのではないのでしょうか？指導者の業の強さが人命まで犯していいものなのか・・・

つくづく平和である日本でありがたく思います。何一つ貢献できることはあませんが、業に負けず、自分に恥じない生き方をしたいものです。

発行・制作



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<http://www.officebayleaf.com>