



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行:CAP コンサルティングオフィス

代表 若田邦男

TEL 06-6110-7611 携帯 090-3946-5418

9

2022

適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和4年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

……………高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更……………

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下(60歳時点の賃金の75%未満に低下)した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和4年7月31日の時点：360,584円 → 令和4年8月1日から：364,595円

〈補足〉その他、下記の _____ の金額も変更

確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月(一暦月)について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

●支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

●支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額(364,595円)を超えるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額-支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,125円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、478,500円を上限とし、79,710円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

施行待ちの改正

令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&Aを更新(厚労省)

「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A」が、令和4年7月下旬に更新されました。たとえば、次のようなQ&Aが追加されています。

……………「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A」の更新/追加されたQ&Aの例……………

Q 出生時育児休業は、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たって、出勤したものとみなされますか？

また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年休の出勤率算定に含まれない休暇を取得した場合についてはどのようにみなされますか？



A 出生時育児休業は育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業に含まれるため、出生時育児休業をした期間についても、育児休業をした期間と同様に、出勤率の算定に当たり出勤したものとみなされます。

また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たり出勤したものとみなされない休暇を取得した場合であっても、その日については出生時育児休業期間中であることから、出勤したものとみなされます。

★令和3年改正育児・介護休業法のメインといえる「出生時育児休業の創設」や「育児休業の見直し（分割取得等）」が、令和4年10月から施行されます。いよいよ施行日が近づいてきましたので、今回更新されたQ&Aの内容も確認しておきたいところです。更新後のQ&Aをご覧になりたい場合や、それも踏まえたアドバイスをお求めの場合は、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 少し深掘りしてみます③

令和4年10月から、新たに「特定適用事業所」となる事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、次の要件に該当する者も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・月額賃金8万8,000円以上
- ・学生でない

(勤務期間の要件は、通常の労働者と同様、「2か月を超える見込みがある」ことを適用)

今回は、「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件を取り上げます。



.....更なる適用拡大の具体的内容③ / 1週間の所定労働時間が20時間以上とは？.....

一般的に問題となるケースを確認しておきましょう。

●所定労働時間が1か月単位で定められている場合

→1か月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。「12」は1年間の月数、「52」は1年間の週数を表しています。12分の52で除す、ということは、52分の12を掛けるということですが、そうすることで、次のような計算を行っていると考えられます。

$$\begin{aligned} &1\text{か月の所定労働時間} \times 12 = 1\text{年間の所定労働時間} \\ &\rightarrow 1\text{年の所定労働時間} \div 52 = 1\text{週間の所定労働時間} \end{aligned}$$



ちなみに、これとは逆に、1週間の所定労働時間を1か月の所定労働時間に換算する場合は、1週間の所定労働時間に12分の52を掛ければよいことになります。1週間の所定労働時間20時間が、1か月で何時間相当かという、 $20\text{時間} \times 52 \div 12 = 86.66\dots$ で、約87時間となります。

ついでに、少し特殊なケースについても確認しておきましょう。

●夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等

→当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

★その他のケースについても、気軽にお尋ねください。なお、雇用保険の適用要件としての「1週間の所定労働時間が20時間以上」の判断についても、ここで取り上げた内容と同様に判断することが行政手引で示されています。したがって、これまでに「1週間の所定労働時間が20時間以上」と判断していた社員については、健康保険・厚生年金保険の適用における「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件も満たしていると考えられます。

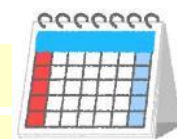
お仕事 カレンダー 9月

9/12

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 7月決算法人の確定申告と納税・2023年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
● 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



◆あとがき◆晩夏にふさわしく、朝晩が随分涼しくなりました。短い夏が終わり、明日は9月。皆様におかれましては如何お過ごしでしょうか？今年もあと4か月です。3年にもわたるコロナ自粛は年内に終りにしたいものです。7月の下旬にコロナ陽性と判定されましたが、後遺症もなく、現在平常運転中です。