

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 今月の実務チェックポイント  
「労働保険の年度更新」
- 労働法の解説～使用者
- 助成金  
「健康保持増進計画助成金」
- 今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

厚生労働省は、求人メディア（募集情報等提供事業者）や職業紹介事業者などに情報の正確性・最新性を保つための措置を義務付ける改正職業安定法が今年10月に施行されるのを踏まえ、関係政省令と指針を改正します。

省令では、正確性・最新性の確保措置として、**情報が正確でないことなどを自ら確認した場合**は、速やかに募集企業への訂正依頼または掲載中止を行うこととします。求人メディアについてはさらに、求人充足時や内容変更時に速やかに通知するよう募集企業に依頼するか、掲載する募集情報の時点の明示のどちらかを講じます。

募集企業に対しては、指針において、募集の変更・終了時には速やかな掲載内容変更・終了を求めます。さらに、掲載媒体である求人メディアに対する掲載内容変更または終了を依頼するよう定めます。一方、求人メディアから不適正な募集情報の訂正を依頼された場合には速やかに対応することとしました。

施行は同法と同じ2022(R4)年10月1日です。

**【発行】社会保険労務士法人NSR**

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail : info@nsr-j.com

## 男女間賃金差を開示 300人超企業に義務付けへ 政府

岸田総理大臣は5月20日に開いた第7回新しい資本主義実現会議で、一定規模以上の企業に対して、男女間の賃金差の開示を義務付ける方針を表明しました。

同会議では、男女間格差や賃金、人材育成といった「人への投資」や取引適正化について議論しました。そのなかで岸田総理は、「男女間の賃金格差を解消するため、早急に女性活躍推進法の制度改正を実施する」と話し、**労働者300人を超える事業主を対象に、男性の賃金に対する女性の賃金割合の開示を義務化**するとしました。

政府は、今年の「女性版骨太の方針2022」で情報

開示の義務化について、**7月に施行する方針を決めた**。厚生労働省は方針に基づき、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の公表を義務付ける内容の省令改正を実施する。義務化の対象は常時雇用する労働者数が301人以上の大企業で、101～300人の企業についても、施行後の状況を踏まえ義務化を検討していく予定としている。

情報開示は連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。初回の開示は施行後に締まる事業年度の実績で、正規・非正規に分けて行わなければならない。

短時間正社員や限定正社員などの区分を設けている企業については、区分ごとの開示も当然可能とした。

## 提出義務履行督促へ 女性活躍行動計画など 大阪労働局

大阪労働局は、今年度の行政運営における目標を設定しました。

働き方改革の定着・雇用機会の確保・労働環境の整備について独自の数値目標を設けています。

一定規模以上の事業者には提出が義務付けられている、**女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画**や、**ストレスチェック実施結果報告書の提出率**が90～100%となるよう文書督促などを行っていきとしました。

同労働局によると、**一般事業主行動計画**の昨年度分提出率は、常時雇用する労働者数301人以上の企業が約9割で、**今年度から提出が義務化された**

**101人以上300人以下の企業では6割**に留まっています。100%を目標とし、未提出企業には文書督促を行います。

50人以上の事業場に提出義務があるストレスチェック実施結果報告書の今年の提出率は、5月9日時点で約6割。

今年度中に90%以上とすることを目標にしています。チェック結果に基づく集団分析の実施割合は、85%以上を目標としました。

関係団体に周知啓発を要請するほか、個別企業への督促も行います。

## Internet Explorerのサポート終了で注意しておきたいこと

### ◆2022年6月16日にサポート終了

インターネットブラウザのInternet Explorer（以下、「IE」といいます）のサポートが、6月16日に終了します。独立行政法人情報処理推進機構によれば、終了後は、マイクロソフト社が定める時点よりIEに代わってMicrosoft Edgeが起動するよう変更され、IEのみで動作するよう作成されたコンテンツをIEで閲覧できなくなります。

### ◆IEコンテンツがまったく閲覧できなくなる？

サポート終了後も、Microsoft Edgeの「IEモード」を利用すればIEコンテンツを継続して閲覧できますが、こちらも2029年にサポート終了予定とされていることから、他のブラウザへの移行が必要です。

自社のセキュリティ方針などにより、インターネット利用に際してブラウザが決められていたり、「IEモード」を利用できないよう設定されたりしている場合は、他のブラウザ

や「IEモード」を利用できるようにする設定の変更が必要です。

### ◆自社が提供するIEコンテンツの対応は？

また、社内サイトや顧客向けのWebサイトでIEコンテンツを提供している場合、Web標準仕様に準拠して改修し、IE以外のブラウザでも閲覧可能にする必要があります。サポート終了までに改修が間に合わない場合は、「IEモード」で閲覧するよう案内するとよいでしょう。

例えば、日本年金機構では電子申請の決定通知書の閲覧について「IEモード」で閲覧するよう案内しています。

近年、ホームページで自社のサービス案内に加え、コンテンツを充実させて情報発信も行うケースが増えていきます。IEのサポート終了でこれらが利用できなくなると、サービスダウンとの印象も与えかねませんから、チェックしておくといでしょう。

## リモート採用、7割が導入～日本マンパワー調査から

マンパワーグループが行った企業の人事担当者を対象とした「リモート採用の導入・実施状況」調査（2022年1月実施）の結果によると、リモート採用を行っている企業は約7割となっています。

リモート採用では、企業説明会、採用面接、内定者フォロー、適性検査などが行われています。

### ◆リモート面接は中小企業でも

同調査は、企業規模別の結果は出ていないようですが、会社説明会のような大規模なものでなくても、最終面接以外の面接にはリモートを活用しているという企業は多いようです。

遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。

### ◆やはり最終面接は直接面接

コロナ禍の初期には、最終面接までリモートで行うといった企業が多かったようです。しかし、コロナ禍が落ち着き始め、マスク着用の緩和等の話題も出てきており、今後は対面での面接が増えるものと思われます。

同調査でも、「最終面接以外の面接」はリモートで行っ

【マンパワーグループ「リモート採用の導入・実施状況」調査】

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20220516.html>

ているという企業が84.3%ありました。やはりリモートだけでは、応募者の実際の人柄はつかみにくいようです。



### ●気を付けたいこと

リモート面接をする側として気を付けたいことは、面接者にしてほしくないこととほぼ同じです。

- ・緊張感がない。パソコンの操作等をして集中していない。
- ・表情や声などニュアンスが伝わらない。声が小さくて聞こえない。
- ・使用する機器や回線速度のせいで接続が不安定になる。

などでしょう。面接の手際の悪さなどはリモートでする・しない以前の話ですから、面接する側もしっかりと予行演習をしておきましょう。

## 自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」の新規受付が始まります

国土交通省は6月8日、自動車運送事業者による職場環境の改善努力を「見える化」した「働きやすい職場認証制度」の新規受付を9月16日から11月15日まで受け付けると発表しました。

この制度は令和2年8月から国土交通省と厚生労働省の連携により始まったものです。

正式名称を「**運転者職場環境良好度認証制度**」といい、自動車運送事業（トラック・バス・タクシー事業）の運転者不足に対応するための総合的取組みの一環として創設されました。

その目的は、職場環境改善に向けた各事業者の取組みを「見える化」することで、求職者のイメージ刷新を図り、求職者の運転者への就職を促進することです。

### ◆認証マークの種類

一つ星、二つ星、三つ星の3種類があります。

初回は一つ星に挑戦することができ、取得すれば次は二つ星、最後に三つ星といった順番で取得できます。三つ星を獲得した事業者の方がより厳しい基準をクリアしていることとなりますので、自社の労働環境の良さ

を外部にアピールすることが可能です。

なお、9月16日から11月15日まで受け付けるのは一つ星の新規受付であり、2020年度に一つ星を取得した事業者の申請は12月に受付を開始します。

### ◆認証対象

バス（乗合、貸切）、タクシー、トラック事業者

### ◆申請受付、審査、認証等の実施機関

国土交通省の指定を受けた認証実施団体である一般財団法人日本海事協会

### ◆審査要件

①法令遵守等、②労働時間・休日、③心身の健康、④安心・安定、⑤多様な人材の確保・育成の5分野について基本的な取組要件を満たすこと。

### ◆料金

審査料：5万円（税別）／1申請あたり

※インターネットによる電子申請の場合、3万円（税別）に割引

登録料：6万円（税別）／1申請あたり

【一般財団法人日本海事協会「自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」】

<https://www.untenshashokuba.jp/>



## 2022年 新入社員の意識～東京商工会議所の調査から

## ◆ 新入社員が社会人生活で不安に感じること

6月は、4月に入社した新入社員が徐々に職場に馴染み始める時期ではないでしょうか。東京商工会議所は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等について調査を実施しています。

本調査によれば、社会人生活で不安に感じること（複数回答）として、「仕事と私生活とのバランスが取れるか（55.4%）」、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか（51.4%）」、「仕事が自分に合っているか（49.7%）」が上位に挙がっています。

入社当初は不安が多いものです。周囲も目を配りながらサポートできるとよいでしょう。

## ◆ 会社を選ぶうえで魅力に感じる企業制度

本調査では、就職する会社を選ぶうえで魅力に感じる企業の制度についても尋ねています（複数回答）。

【東京商工会議所「2022年度新入社員意識調査」】 <https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1029600>

多いものとして「年次有給休暇取得の推進（42.5%）」、「時差出勤・フレックスタイム制勤務（41.9%）」、「テレワーク（在宅勤務）（36.1%）」など働き方に関するものが挙がっており、その他、「資格（検定）等の取得支援（39.8%）」、「人材育成体系（研修）の充実（38.8%）」など、スキルアップに関する選択肢も上位に挙がっていることが特筆されます。

## ◆ 新入社員の意識変化

本調査での「今の会社でいつまで働きたいか」という問い、「定年まで」との回答は23.8%だったそうです。

これは10年前の調査との比較では、12.4ポイント減少しており、新入社員の意識変化がみてとれる結果となっています。

新入社員の個性や意識は様々ですが、働く人の意識は年々変化しています。

企業も今後の人材確保の意味で、自社の状況を見直して、選ばれる企業を目指すことが肝要でしょう。

## 障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」が成立しました

## ◆ 法制化の経緯

5月19日に「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」が、衆院本会議で全会一致で可決・成立し、25日に公布、施行されました。

同法案は超党派の議員連盟で提出されたもので、以前から当事者団体や支援団体などが障害者の情報の利用におけるバリアフリー化や情報アクセシビリティ（情報やサービスの使いやすさ）の重要性を繰り返し訴えてきたことにより法制化が実現しました。

## ◆ 法律の概要

**第1条（目的）**には、

障害者による情報の取得および利用並びに意思疎通に係る施策を総合的に推進し、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することが定められています。

また、**第3条（基本理念）**には、

障害者による情報の取得利用・意思疎通に係る施策の推進にあたり、以下の事項が定められています。

① 障害の種類・程度に応じた手段を選択できるようにする

② 日常生活・社会生活を営んでいる地域にかかわ

【内閣府「障害者による情報の取得利用・意思疎通に係る施策の推進」】

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jouhousyutoku.html>

らず等しく情報取得等ができるようにする

③ 障害者でない者と同ー内容の情報を同ー時点において取得できるようにする

④ 高度情報通信ネットワークの利用・情報通信技術の活用を通じて行う（デジタル社会）

さらに、条文には、国や地方公共団体、事業者等の責務、連携協力についても明記されています。

## ◆ 今後の課題

現在、日本では、点字や手話、音声などへの対応の遅れ、地域格差が生じています。

今後はそれらの格差を解消すべく、情報通信技術を活用した役務を優先的に調達する制度の創設や相談窓口の設置、書類のバリアフリー化、災害時の情報保障、選挙における情報アクセシビリティの改善、資格試験など各種試験のバリアフリー化などの措置が検討されています。



## 労働保険(労働者災害補償保険と雇用保険の総称)の年度更新

### ○労働保険の年度更新とは

労災保険料と雇用保険料からなる労働保険料は、毎年4月1日から翌年の3月31日までの1年間（この1年間を「保険年度」といいます）を単位として申告・納付を行います。

保険年度を単位として本年4月から翌年3月までの1年分の保険料を概算（「概算保険料」といいます）で申告・納付（毎年原則として7月10日まで）し、保険年度が終了したところで保険料を確定（「確定保険料」といいます）させ、概算で納めた保険料との過不足を精算することになります。

令和4年度で説明すると、令和4年4月から令和5年3月までの1年間（保険年度）を単位とし、原則として令和4年の7月11日までに「概算保険料」の申告・納付を行います。

さらに、令和4年3月までで前（保険）年度が終了しましたので、令和3年度に従業員に支払った賃金の総額から令和3年度分の「確定保険料」を計算し、あらかじめ納付してある概算保険料との過不足を精算することになります。確定保険料に基づく精算も原則として令和4年の7月11日までに申告・納付を行います。

したがって、新たな保険年度について概算保険料の申告・納付と前（保険）年度にかかる確定保険料の申告・納付をあわせて7月11日までに行うこととなります。

**この一連の労働保険料の申告・納付の手続きは毎年繰り返すことから、「労働保険の年度更新」といいます。**

※年度更新の期限は原則として毎年6月1日から40日以内（6月1日～7月10日）と定められていますが、令和4年については、7月10日が日曜日であることから、7月11日までとされています。

令和4年度の年度更新	
令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）の確定保険料に基づく過不足の精算	令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）の概算保険料の申告・納付
原則として、毎年6月1日から40日以内（7月10日）までに行う。ただし、令和4年度については7月11日まで。	

※概算保険料の額が40万円（労災保険または雇用保険が一方のみ成立している事業にあっては20万円）以上の場合、3回に分けて納付することができます。

### ○労働保険料の計算

#### (1) 労災保険料の計算

アルバイトやパートタイマー等を含むすべての労働者に支払われる賃金の総額に、その事業の種類ごとに定められた保険率（労災保険率）を乗じて算出します。概算保険料については、すべての労働者に支払われる賃金総額を予測して計算しますが、前年度に支払った賃金総額の2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま計算に用いてよいことになっています。

#### (2) 雇用保険料の計算

雇用保険の被保険者である労働者に支払われる賃金の総額にその事業の種類ごとに定められた保険率（雇用保険料率）を乗じて算定します。概算保険料については、労災保険料と同様に、前年度に支払った賃金総額の2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま使用してよいことになっています。

※したがって、一保険年度に支払われる賃金総額が確定

しないと正確な保険料の算定ができないため、保険年度終了時に保険料を確定させて精算（申告・納付）を行います。

#### ※令和4年度の留意事項

令和4年度においては、年度途中で雇用保険率に変更される予定です。そのため、雇用保険率の適用期間ごとに集計する必要があります。

前年度の賃金総額と比較して2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額の2分の1の額をそれぞれの期間に応じた雇用保険率で計算します。

### ○申告書その他

労働保険料の申告書については、都道府県労働局から事業主宛に送付されます。その他年度更新でご不明な点は、厚生労働省や都道府県労働局のホームページなどでご確認ください。

# ウクライナ避難民への就労分野での支援について

## 特定求職者雇用開発助成金・トライアル雇用助成金

(令和4年5月30日より、当分の間)

対象労働者	短時間労働者以外			短時間労働者		
	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額
高齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

※（ ）内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

**65歳未満※の「日本に避難を余儀なくされたウクライナの住民」を追加（省令改正）**

※65歳以上の方については、同助成金の生涯現役コースにより対応。

コース名	対象労働者	本人の希望	所定労働時間	支給額
一般トライアルコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>○2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者</li> <li>○離職している期間が1年超の者</li> <li>○育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者</li> <li>○フリーターやニート等で55歳未満の者</li> <li>○特別の配慮を要する者（生活保護受給者等）</li> </ul>	常用雇用	週30H以上	月額4万円 ※1

※1 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合には月額5万円となる。

**「日本に避難を余儀なくされたウクライナの住民」を追加（局長通知）**

## 外国人雇用サービスセンターにおける窓口の設置

### 東京外国人雇用サービスセンター「ウクライナ避難民就労支援窓口」

ウクライナ語対応通訳の対応日・時間帯	令和4年5月19日（木）から毎週木曜日 9：00～17：00	※開庁時間中は常時英語での相談も可能
ウクライナ語、英語通訳を希望する場合は、事前予約	☎：03-5361-8722	
新宿区四谷1-6-1 コモレ四谷 四谷タワー13階	メールで相談する <a href="mailto:tougaisen_ukr@mhlw.go.jp">tougaisen_ukr@mhlw.go.jp</a>	

### 大阪外国人雇用サービスセンター「ウクライナ避難民就労支援窓口」

ウクライナ語対応通訳の対応日・時間帯	令和4年5月20日（金）から毎週木曜日・金曜日 14：00～18：00	※英語：月～金 13：00～18：00
（ウクライナ語通訳）6/17（金）から利用時間・曜日が増えました！	☎：06-7709-9465	
大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16F	メールで相談する <a href="mailto:osgaisen-ukr@mhlw.go.jp">osgaisen-ukr@mhlw.go.jp</a>	

## ウクライナ避難民を支援したい企業・団体の皆様へ（出入国在留管理庁）

### 支援申出窓口

住居、就労先、通訳等の支援を具体的に検討されている企業・団体	出入国在留管理庁の下記サイトをご確認下さい。 <a href="https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/12_00030.html">https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/12_00030.html</a>
--------------------------------	---

### 相談窓口

ウクライナ避難民への支援に関するお問合せのほか、ウクライナ避難民に関する御相談については、右の電話番号にお問合せください。	電話番号：03-5363-3006 受付時間：午前9時から午後5時まで（土・日・祝を除く）
---	--

## 事業場における労働者の健康保持増進計画助成金

事業者の方が「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に沿って、健康保持増進計画を作成した上で、運動指導やメンタルケアなどの取り組みを実施した場合にその費用を助成する制度です。申請は将来にわたり1回限りで、法令で義務付けられているものは対象とならず、また他の助成金の内容を重複して申請・受給している場合は支給されません。

## 【対象となる事業者】

下記のいずれにも該当する事業者

- ・労働者を雇用している法人・個人事業主
- ・労働保険適用事業場
- ・申請書提出日が属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料を滞納し続けている場合等の不支給要件に該当しない

## 【対象となる取組】

- ・所定の記載事項を満たした健康保持増進計画を作成すること
- ・作成した健康保持増進計画に基づいて行う次のいずれかの措置を実施すること

**労働者に対する「健康測定」**

**労働者に対する「健康指導」**

**事業場内の推進スタッフに対する「研修等」**

※「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」とは

⇒THP指針/昭和63年9月1日健康保持増進のための指針公示第1号

詳細は、厚生労働省「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」（令和3年厚生労働省）を参照してください。

## 【手続きの流れ】

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に沿って、健康保持増進方針、推進体制確立、目標設定などを行い、健康保持増進計画を作成する



計画内容に沿って対象となる措置を実施



助成金の申請（書類提出）



支給決定

## 【助成金額】

事業場当たり10万円を上限に「健康測定」、「健康指導」、「研修等」のいずれかの実施費用を助成（将来にわたり1回限り）

## 【申請期間等】

	申請する措置の実施時期	申請期間
上半期	2022/4/1 ～ 2022/9/30	2022/11/1 ～ 2023/3/31
下半期	2022/10/1 ～ 2023/3/31	2023/5/1 ～ 2023/10/31

\* 制度の詳細は独立行政法人労働者健康安全機構HP等をご参照ください。

# テレワーク・セミナー 開催のお知らせ

主催：厚生労働省

開催日 2022年 7月13日(水)

時間 13:00～16:00 オンライン接続可能時間は12:50より  
引き続き16:00より個別相談会

定員 200名(先着順) 参加料 無料



厚生労働省主催「テレワーク  
セミナー」にNSR 中島康之  
が登壇

【講演】15:00～15:50 **テレワーク実施時の労務管理上の留意点**

フレックスタイム制と始業時間自由選択制の違い、みなし労働時間制の考え方、テレワーク中の移動時間・休憩時間・中抜け時間など、テレワークにおける労働時間法制を中心に解説します。

開催日 2022年 7月28日(木)

時間 13:00～16:00 オンライン接続可能時間は12:50より  
引き続き16:00より個別相談会

定員 200名(先着順) 参加料 無料



厚生労働省主催「テレワーク  
セミナー」にNSR 武田かおりが  
登壇

【講演】14:30～15:20 **テレワーク実施時の労務管理上の留意点**

～ポストコロナの働き方『**出社×テレワーク**』の労務管理

DX時代の新たな日常に向け、テレワークし難い業種業態や中小企業でも実現可能なテレワークの方法と、「出社×テレワーク」を活かしたハイブリッド勤務における労務管理のポイントを分かりやすく解説します。

テレワークセミナーのご案内 <https://kagayakutelework.jp/seminar/>

## ◆今月の業務スケジュール

### 7月の手続【提出先・納付先】

【11日まで】

- 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]
- 健保・厚年の『報酬月額算定基礎届』の提出期限[年金事務所または健保組合]
- 労働保険の今年度概算保険料の申告と昨年度分確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>[郵便局または銀行]

【15日まで】

- 『高齢者雇用状況報告書』・『障害者雇用状況報告書』の提出[公共職業安定所]

【8月1日まで】

- 労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署]<休業4日未満、4月～6月分>
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 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・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

※賞与を支払った場合は『賞与支払届』の届出