

## ■最新・行政の動き

## ■ニュース

## ■今月の実務チェックポイント

令和4年10月からの育児休業  
期間中の社会保険料免除につ  
いて

## ■助成金

人材開発支援助成金（人への投資促進  
コース）

## ■実務Q&A

観光庁ホームページ「労災や税務処理に  
関するQ&A」

## ■今月の業務スケジュール

### ◆最新・行政の動き

厚生労働省は、精神障害に関する労災認定請求の大幅増加を受けて、**労災認定基準の見直し**に向けた検討を進めています。認定基準全般を検証し、より迅速・的確に心理的負荷を評価できるようにするのが狙いです。

厚生労働省は、見直しに向けて議論している有識者検討会に対し、業務による心理的負荷につながる具体的出来事を記載した「評価表」の見直し案（たたき台）を提示。現行の評価表において、上司とのトラブルや、同僚等からの暴行または（ひどい）いじめ・嫌がらせなどを具体的出来事として示している「対人関係」に関する項目として、カスタマーハラスメントを追加するとしました。

カスタマーハラスメントに関する具体的な項目として、「**顧客や取引先、施設利用者等から（著しい）迷惑行為を受けた**」を盛り込みます。迷惑行為の例には、暴行、脅迫、暴言のほか、著しく不当な要求を挙げる方針です。

また、最近の職場環境の変化を踏まえ、「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務への従事」も具体的出来事に追加する考えです。

【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

## 最低賃金 過去最大の引上げにどう対応する？

### ◆ 令和4年度最低賃金は過去最大の引上げ

8月2日、厚生労働省が公表した令和4年度地域別最低賃金額改定の目安は、同審議会公益委員の見解として示された3.3%を基準とした結果、**30～31円という過去最大の引上げ**となりました。

### ◆ 目安を上回る額の改定を決定するところも

これを踏まえて各都道府県の地方審議会における改正の議論が行われ、8月9日までに、27の都道府県で答申もしくは公示が行われています。

このうち、茨城県、兵庫県、佐賀県、熊本県では、中央最低賃金審議会が答申した額を上回る32円の引上げを決定しています。

また、北海道のように目安が30円のところ、31円の引上げを決定したところもあります。

### ◆ 中小企業向けの支援策は？

一方、中央最低賃金審議会では、企業物価指数が9%超の水準で推移する中で多くは十分な価格転嫁ができず厳しい状況であること、特に中小企業・小

規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものとなったとの受止めはされています。

そのため、答申において、中小企業向けの支援策に関する政府に対する要望も盛り込まれています。

### ◆ 業務改善助成金の動向に要注目

具体的には、業務改善助成金について、原材料費等の高騰にも対応したものとするなどより実効性ある支援の拡充、また、最低賃金が相対的に低い地域における重点的な支援の拡充等が挙げられています。

具体的な内容はまだ明らかにされていませんが、昨年度は、最低賃金引上げに対応した業務改善助成金特例コースの受付が、令和4年1月13日に開始されました。

最低賃金額の改定は令和4年10月以降となります。こうした支援策の動向にも注目しておくといでしょう。

【厚生労働省「令和4年度地域別最低賃金額改定の目安について」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_27195.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27195.html)

## 雇用調整助成金等の不正受給防止対策が強化

### ◆ 会計検査院による是正要求

会計検査院は、雇用調整助成金等と休業支援金等（以下、雇調金等）について多額の不適切受給が発生していると、厚生労働省に是正要求を行いました。具体的には、令和2、3両年度に支給決定された雇調金等を対象に検査したところ、33労働局計3億1,719万円について重複支給や二重支給、また不正受給が確認されたということです。

厚生労働省には次のような処置を要請しています。

○保有するデータを活用するなどして、不適切な支給がないか事後確認すること、その具体的な方法を策定すること等

○リスクの所在等に十分に留意して実地調査の対象とする事業主の範囲を設定するよう見直しを行い、リスクの程度を適切に評価することにより付した優先度に基づき実地調査の対象とする事業主を選定すること、その具体的な方法を策定すること等

### ◆ 厚生労働省は対策強化を明言

これを受け、厚生労働省は対策を強化し、不正受給が疑われる場合は規定に基づく措置を行うとあらためて明言しました。今後は上記の要請に従い、事後確認の強化など、より厳密な調査が行われることが予想されます。

これまでも事業者や従業員に対して不正受給への注意を促すリーフレット等が公表されていましたが、今一度これらの内容を確認し、万が一にも指摘を受けることのないよう、注意を払う必要があるでしょう。

【会計検査院「雇用調整助成金等及び休業支援金等の支給に関する事後確認の実施について」】

[https://www.jbaudit.go.jp/pr/kensa/result/4/pdf/040804\\_zenbun.pdf](https://www.jbaudit.go.jp/pr/kensa/result/4/pdf/040804_zenbun.pdf)

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」不正受給防止対策を強化します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000973413.pdf>

【厚生労働省「雇用調整助成金不正受給の対応を厳格化しています】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000919896.pdf>

## 定期健康診断を実施した後の事業主の義務 「有所見」について

### ◆健康診断の結果についての医師からの意見聴取

#### 「要再検査」「要精密検査」「要医療」など有所見と判定された労働者

に対して、事業者は、「二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、**健康診断の結果についての医師からの意見聴取**し、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である」とされています（厚生労働省「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」）。

この受診勧奨をしなかったために企業が安全配慮義務違反に問われた事件もあり、注意を要します。

職場の定期健康診断を実施した結果異常の所見があると診断された労働者については医師等から意見を聴くことが必要です（事業主義務）。

労働安全衛生法第66条の4

### ◆地域産業保健センター（地さんぽ）

独立行政法人労働者健康安全機構が運営する、

おおむね監督署管轄区域に設置されている、地域産業保健センター（地さんぽ）では、**労働者数50人未満の小規模事業者やそこで働く方を対象**として、労働安全衛生法で定められた「**医師による意見聴取**」などの産業保健サービスを**無料**で提供しています。

各サービスのご利用にあたっては、地域産業保健センターへの事前の申し込みが必要です。

（医師の意見聴取）

- ▶ 意見の聴取は健康診断実施後**3ヶ月以内**に行う必要があります。
- ▶ **意見の聴取方法は、医師に健康診断個人票の「医師の意見欄」に記入**していただくことにより行います。
- ▶ 意見を聴く医師は、労働者が50人以上の事業場は選任している産業医から、産業医の選任義務のない50人未満の小規模事業場においては労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は歯科医師から意見を聴くことが適当です。

## 曖昧な退職の意思表示は無効 アルバイトへ賃金支払いを命じる 東京高裁

飲食店を展開する会社で働くアルバイト労働者が合意退職は無効と訴えた裁判で、東京高等裁判所は労働契約上の地位確認のみ認めた一審判決を変更し、一部期間のバックペイ支払いを命じました。

労働者は平成31年3月12日の勤務終了後、**店長に「3月末か4月半ばには辞める」と告げ、以降のシフト希望を提出せず出勤もしませんでした。**

店長は翌3月13日には取締役が労働者の退職を報告し、採用活動の開始を決定。

4月10日に店長が社会保険の喪失について確認する電話をかけると、労働者は「辞めると言っていない。今は休むが復帰するつもり」と告げましたが、復職時期は

明らかにしませんでした。

同月下旬、同社は社会保険と雇用保険の資格を喪失させ、退職扱いとしました。

労働者は合同労組に加入し、復職を求める要求書を出し、団体交渉を5回重ねましたが、双方の認識に齟齬があり、交渉はまとまりませんでした。

同高裁は、労働者が団交を通じて復職の意思を明確にし、同社が復職意思を認識しながら、同店舗でアルバイトを新たに雇用した令和2年3月以降は、同社の責めに帰すべき事由により就労できなかったと指摘しています。

## 自動車運送業の8割超で法令違反 違法時間外労働が最多に

厚生労働省は、トラック、バス、タクシーなど自動車運送者を使用する事業場を対象に令和3年に行った監督指導の結果を明らかにしました。調査した3770事業場のうち、81.0%に当たる3054事業場で、違法な時間外労働など労働基準関係法令違反を確認しました。度重なる指導を受けても是正しないなど重大・悪質事案として送検したのは42件となっています。

項目ごとに違反率をみると、36協定の未締結や協定範囲を超えた時間外労働に従事させるといった「労働時間」関連が45.1%で最も高く、割増賃金の一部ま

たは全部を支払わない「割増賃金の支払い」が21.2%、客観的に労働時間を把握しない「時間把握」が7.5%と続きます。

一方、改善基準告示の違反割合は53.3%（2010事業場）。最長16時間と定めている1日当たりの拘束時間違反が39.1%とめだちます。次いで、1カ月または1週当たりの拘束時間違反が29.7%、勤務と次の勤務の間の時間を指す休息期間違反が27.5%となりました。

## 職業安定法が改正され、労働者の募集を行う際のルールが変わります

職業安定法が改正され、労働者の募集を行う際のルールが変わります。

令和4年10月1日施行の改正職業安定法では、求職者が安心して求職活動ができる環境の整備を目的として、求人企業に対して、「求人情報」や「自社に関する情報」の的確な表示が義務付けられます。

・虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。

・求人情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。

### 1. 対象となる情報

広告や連絡手段※を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。

※対象の広告・連絡手段・・・新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送(テレビ・ラジオ等)、オンデマンド放送等

### 2. 虚偽の表示の禁止

「実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する」「『正社員』と謳いながら、実際には『アルバイト・パート』の求人であった」「実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する」ような場合は、虚偽の表示に該当する場合があります。

### 3. 誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。例えば求人票において以下のような点に注意します。

・「業務内容」の職種や業種について、実際の業務の

内容と著しく乖離する名称（例：契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する）を用いてはなりません。

・「賃金」について、「固定残業代の基礎となる労働時間数等を明示せず基本給に含めて表示する」「モデル収入例を必ず支払われる基本給のように表示する」などしてはなりません。

### 4. 正確かつ最新の内容に保つ措置

以下の措置を講じるなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません。

・募集を終了・内容変更したら、速やかに募集に関する情報の提供を終了・内容を変更する。

(例：自社の採用ウェブサイト等を速やかに更新する)

・求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう速やかに依頼する。

・いつの時点の求人情報が明らかにする。

(例：募集を開始した時点、内容を変更した時点等)

・求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応する。

### 5. 自社に関する情報

自社に関する情報についても、「上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示する」「実際の業種と異なる業種を記載する」ような表示をしないようにする必要があります。

【厚生労働省ホームページ「令和4年職業安定法の改正について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html)

## 「いじめ」相談9%増 民事上の個別労働紛争 厚労省

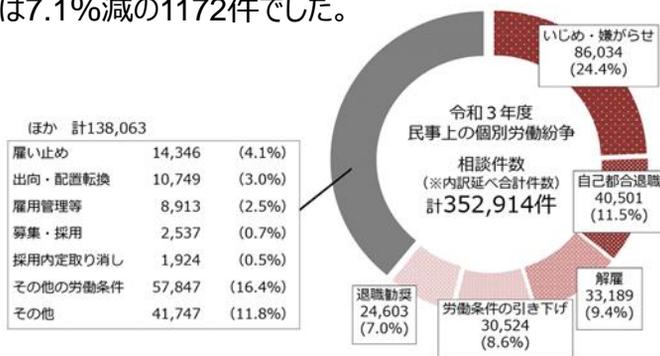
厚生労働省は、令和3年度の個別労働紛争解決制度の実施状況をまとめました。民事上の個別労働紛争の相談が増加しており、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が10年連続でトップになっています。

法制度の問合せも含め、全国の「総合労働相談コーナー」に寄せられた労働相談は124万2579件で、前年度比3.7%減少。このうち民事上の個別労働紛争は28万4139件で、同1.9%増加しました。

都道府県労働局長が行う助言・指導の申出は同7.1%減の8484件、紛争調整委員会のあっせん委員が仲介するあっせん申請は同11.6%減の3760件でした。

紛争内容では、民事上の紛争の相談、助言・指導

申出、あっせん申請のすべてで「いじめ・嫌がらせ」が最多。いじめ・嫌がらせ関連は、相談が同8.6%増の8万6034件で、相談全体の約4分の1を占めました。助言・指導申出は7.8%減の1689件、あっせん申請は7.1%減の1172件でした。



## 外国人技能実習制度見直しへ

## ◆ 国際的な批判

技術移転による途上国支援を目的に始まった外国人技能実習制度は、外国人を安価な労働力として使っている実態が指摘され、国際的にも批判を浴びています。

7月19日、米務省は世界各国の人身売買に関する2022年版の報告書を発表し、その中で日本では外国人技能実習制度の参加者が「強制労働」をさせられているとの報告があると指摘。人身売買に関与した悪質な仲介業者や雇用主の責任を日本政府が追及していないと批判し、4段階評価で上から2番目のランクに据え置きました。

## ◆ 実際の状況

7月27日、厚生労働省から「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和3年の監督指導、送検等の状況」が公表されました。その概要は次のとおりです。

- ・労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した9,036事業場（実習実施者）のうち6,556事業場（72.6%）。
- ・主な違反事項は、(1)使用する機械等の安全基準（24.4%）、(2)割増賃金の支払（16.0%）、(3)労働時間（14.9%）の順に多かった。

・重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは25件。

## ◆ 制度見直しの表明

古川法務大臣は7月29日、技能実習制度の見直しに向けた論点を発表しました。年内にも政府の関係閣僚会議の下に有識者会議を設置し、この論点をたたき台にした具体的な見直しの議論に着手する方針です。政府は抜本的な制度の見直しを急ぎます。

発表された論点には、「実習生の日本語能力が不足し、意思疎通が困難」「不当に高額な借金を負って来日する実習生の存在」「技能実習生の保護と、受け入れ先企業の監督を行う監理団体の相談・支援体制が不十分」「転職の在り方」などの問題点が示されました。

技能実習生を受け入れている企業は、制度の見直しを待つまでもなく、まずは法令違反を疑われるような実態がないかの自主点検も必要でしょう。

## 女性活躍の状況、採用への影響も？

## ◆ 女性管理職の比率

「令和3年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）の結果によると、課長相当職以上に占める女性の割合は12.3%（令和2年度は12.4%）で、係長相当職以上では14.5%（同14.6%）と、いずれも0.1ポイント低下したそうです。

また、役職別にみた女性の割合は、次のようになりました。

- 役員21.4%（同20.3%）
- 部長相当職7.8%（同8.4%）
- 課長相当職10.7%（同10.8%）
- 係長相当職18.8%（同18.7%）

欧米やシンガポール等のアジア諸国で30～40%近い国々があるのと比べると、まだまだ低いようです。

## ◆ 女性活躍の状況に関する公表義務が拡大

現在、女性活躍推進法により、労働者数が101名以上の事業主に対し、女性の活躍にかかる「行動計画の策定・公表」が義務化されています。

内容は、女性の活躍に関する状況把握・課題分析、数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表などです。

301名以上のいわゆる大企業については既に義務化されていましたが、今年4月にその適用対象が広がりました。100名以下の企業は、努力義務となっています。

## ◆ いずれは男女の賃金格差の開示義務も拡大？

一方、7月には、従業員が301名以上の企業に対し、男女の賃金格差を開示することが義務付けされました。これもいずれ、適用対象企業の範囲が広がれるかもしれません。

## ◆ 採用場面で不利に？

適用対象ではないからといって、自社の状況を把握していないのは今後の人材採用の場面で不利になる可能性が高まります。来るべき適用拡大に備え、検討を始めてみてはいかがでしょうか。

その際には、「短時間正社員制度」、「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員制度」などの制度や残業削減方法など、働きやすい環境づくりについても併せて考える必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html>

## 令和4年10月からの育児休業期間中の社会保険料免除について

今回は令和4年10月から見直される社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）の免除について説明します。令和4年10月1日以後開始する育児休業について適用されますのでご注意ください。

### ○育児休業期間中の社会保険料免除制度とは

育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等の期間について、被保険者から申し出があった場合に事業主が「育児休業等取得者申出書」を年金事務所等へ提出することにより、被保険者負担分および事業主負担分ともに社会保険料が免除される制度です。免除されることによる不利益はありません。

### ○令和4年10月からの社会保険料免除について

#### （1）月にかかる社会保険料の免除について

次の①、②のいずれかに該当する場合に、その月にかかる社会保険料が免除されることとなります。

#### ①月の末日が育児休業期間中である月例)



8月は末日が育児休業期間中であるため、この場合は8月分の保険料が免除されます。

#### ②同月内に14日以上育児休業等を取得した月例)



同月内に14日以上育児休業を取得しているため、この場合は8月分の保険料が免除されます。

#### （2）賞与にかかる社会保険料の免除について

末日が育児休業期間中である月に支給される賞与について、育児休業等の期間が暦日で1カ月超の場合に限り、賞与にかかる社会保険料が免除されることとなります。月にかかる社会保険料の免除とは考え方が異なりますので、混同しないよう注意しましょう。

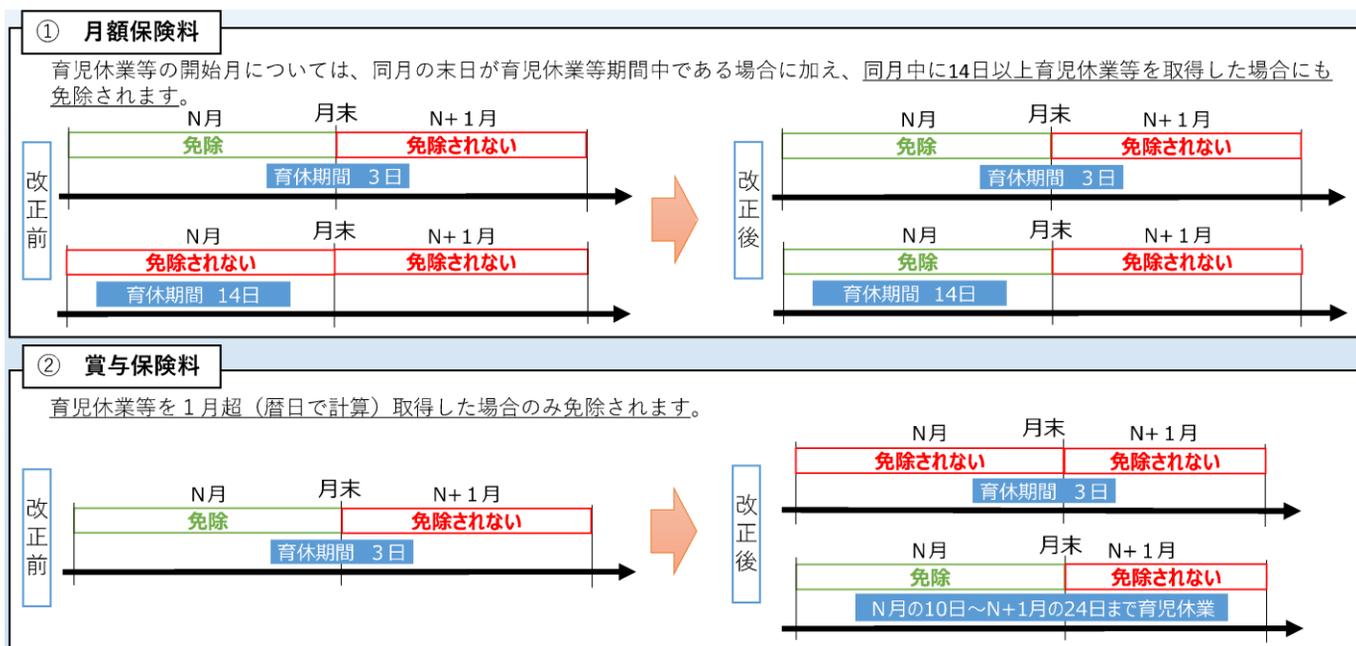
#### 例)



8月は末日が育児休業期間中ですが、育児休業が暦日で1カ月超でないため、この場合は8月に支給された賞与の社会保険料は免除になりません。

### ○その他の注意点

連続して2つ以上の育児休業等を取得している場合は、2つ以上の育児休業等を1つの育児休業とみなして社会保険料免除の制度を適用することとなりますので、この点もご注意ください。



## 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）

高度デジタル人材等の育成のための訓練、IT分野の未経験者を即戦力化するための訓練等を実施した場合や、労働者が自発的に受講した訓練費用を事業主が負担した場合等に助成をすることにより、企業内における人材育成を促進することを目的としています。

## 【対象となる措置】

本コースは、次の1から4の対象訓練を雇用する被保険者に対して実施する事業主、またはイ・ロの制度を就業規則または労働協約に新たに定めて導入し雇用する雇用保険被保険者に休暇等の付与を行った事業主が、事業内職業能力開発計画の作成等の要件を満たしたうえで、事前に届け出た計画に沿って訓練等を実施した場合に受給することができます。

## （対象訓練）

1. 定額制訓練（サブスクリプション）
  - ・オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい
2. 自発的職業能力開発訓練（自発的能力開発）
  - ・労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい
3. 高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練（デジタル・成長分野）
  - ・高度デジタル人材・高度人材を育成したい
4. 情報技術分野認定実習併用職業訓練（IT分野未経験）
  - ・ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい

## （制度）

- イ 長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）
- ロ 教育訓練短時間勤務等制度（所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度）

## 【助成率等】

定額制訓練	助成率45%（中小企業）
自発的職業能力開発訓練	助成率30%
高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練	助成率75%（中小企業）
情報技術分野認定実習併用職業訓練	助成率60%（中小企業）
長期教育訓練休暇等制度	制度導入経費20万円 ①短時間勤務・時間外免除も対象 ②賃金助成

※生産性要件を満たした場合、増額あり（高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練を除く）

## 【助成金支給の流れ】

1. 事業内計画の作成等
  - ・「事業内職業能力開発計画」を作成し、「職業能力開発推進者」を選ぶことが必要
2. 計画届の申請
  - ・「訓練実施計画届」と「年間職業能力開発計画」を作成し、訓練開始日から起算して1カ月前までに必要書類を都道府県労働局に提出することが必要
3. 制度導入
  - ・就業規則等に制度を定めることが必要
    - 「自発的職業能力開発訓練」は計画提出前に制度を導入していることが必要
    - 「長期教育訓練休暇等制度」は原則、計画提出後に制度を導入することが必要
4. 訓練実施（制度の適用）
  - ・「年間職業能力開発計画」に基づき、訓練を実施します。
5. 支給申請
  - ・訓練計画に記載される訓練終了日の翌日から起算して2カ月以内に「支給申請書」等を労働局に提出

\* 制度の詳細は厚生労働省ホームページ等をご参照ください。

Q1 ワーケーションにおいて負傷した場合の労災適用範囲について

A1 ワーケーションには、様々な就業形態が考えられること等から、労災保険給付の対象になるか否かについては、個別案件ごとに判断することとなりますが、このうち出張(注1)と認められる場合については、事業主の管理下を離れているものの労働契約に基づき事業主の命令を受けて仕事をするものであり、その過程全般について事業主の支配下にあるものと考えられることから、私的行為を行うなど特段の事情(注2)がない限り、原則、労災保険給付の対象となります。

(注1)出張とは、事業主の命令により、特定の用務を果たすために、通常の勤務地を離れて出張地に出張してから、用務を果たして戻るまでの一連の過程を含むものです。

(注2)出張に通常伴う付随行為の範囲(食事、喫茶、睡眠等)を逸脱しているといった事情。

Q2 ワーケーションのうち出張と認められる場合(Q1参照)において、以下の状況で負傷した場合、労災保険給付の対象となりますか。

A2

ア 就業先へ移動する機内等で業務を行っている際に負傷した場合

就業先への移動であっても、業務中の負傷は、原則、労災保険給付の対象となります。

イ 自宅から宿泊施設への移動中に負傷した場合

自宅から宿泊施設への移動は、出張に付随する行為であることから、当該移動中の負傷は、原則、労災保険給付の対象となります。

ウ 私的旅行先から宿泊施設への移動中に負傷した場合

私的旅行先から宿泊施設への移動は、当該移動自体が事業主の命令でない限り、私的行為であり出張に付随する行為とは認められないため、当該移動中の負傷は、原則、労災保険給付の対象にはなりません。

エ 業務終了後、就業先から飲食店への移動中に負傷した場合

飲食は、出張に付随する行為であることから、飲食店への移動中の負傷は、原則、労災保険給付の対象となります。

オ 業務終了後、飲食店で食事をした際に相当に飲酒して酩酊してしまい、宿泊施設への移動中に負傷した場合

飲食店で相当に飲酒し酩酊する行為は、私的行為に該当し、出張に付随する行為とは認められないため、酩酊後の宿泊先への移動中の負傷は、原則、労災保険給付の対象にはなりません。

カ 業務の前後や休憩中に負傷した場合

業務の前後や休憩中の負傷は、出張に付随する行為から逸脱した私的行為に該当しない限り、原則、労災保険給付の対象となります。

※ ブレジャーやワーケーションには様々な就業形態が考えられるため、労災保険給付の対象になるか否かについては、個別案件ごとの判断となります。

Q6 ワーケーションやブレジャーでも時間外労働や休日労働をさせることはできますか。

A6 ワーケーション等においても、時間外労働や休日労働を行わせることが、法令上直ちに禁止されるものではありませんが、各企業においてワーケーション等を実施する趣旨に鑑み、時間外・休日労働を行うことが望ましいか、行うとしてもどの程度の時間にするか、といったルールを労使で話し合って定めておくことが望ましいです。

なお、時間外労働、休日労働を行わせるためには、36協定の締結や、時間外労働・休日労働の上限の遵守などが必要です。

また、ワーケーション等の実施に当たり、労働者があらかじめ年次有給休暇を取得している日については、業務に従事するよう指示することが、労働基準法違反となる可能性があることにも留意が必要です。

## 9月の手続 [提出先・納付先]

【12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]

【30日まで】

○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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLへ→

<https://nsr-j.com/eye/>