

# NSR通信

## 2023年1月号

- 最新・行政の動き
- NSRセミナーのご案内
- ニュース
- 実務チェックポイント  
「休職時の社会保険料について」
- 助成金「トライアル雇用助成金」
- 事務担当者一口メモ「兼業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、賃金のデジタル払い（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする労働基準法施行規則の改正省令を公布し、関係通達を発出しました。

企業は、労使協定を締結したうえで労働者から個別同意を得れば、厚生労働大臣の指定を受けた移動業者の口座に賃金を支払えるようになります。

労働者からの同意は、書面または電磁的記録によるものとし、書面などには、デジタル払いを希望する賃金の範囲（定期賃金、賞与、退職金）と金額のほか、指定する移動業者名・資金移動サービスの名称・アカウントID、開始希望時期を記載します。

移動業者の破綻時に、移動業者との間で保証委託契約を結んだ保証機関から弁済を受けるため、同意書面には代替口座として指定する金融機関の口座番号または証券会社の総合口座番号も記載します。デジタル払いに使用できる移動業者口座は受入れ上限額が100万円に設定されることから、代替口座は、賃金支払い時に受入れ上限を超えた場合の超過分の受取り口座としても活用します。

通達では同意書の様式例も提示し、これらの事項を記入する欄を用意しました。移動業者が破綻したときの保証や、口座の受入れ上限額、資金が不正出金されたときの補償など、労働者に対して説明すべき内容も明記しています。

施行は令和5年4月1日で、同日から移動業者の指定申請を受け付けます。

### ◆ NSRセミナー

#### 2023年4月中小企業の時間外労働60時間超対策

【セミナー内容】「給与規程の改定・36協定・給与計算」の実務ポイント

対象者：NSR通信の購読企業様「経営者、総務・人事担当者向け」

開催日程：2023年1月18日（水）

時間：①11:00～12:00 ②16:00～17:00 ※①と②は同じ内容です。

開催場所：Zoom（オンライン）開催

費用：無料

定員：90名 ※定員に達しましたら受付を終了します。

講師：社会保険労務士法人 NSR 中島康之（特定社会保険労務士）

【お申し込み】 <https://nsr-j.com/contact/> NSRホームページ「お問い合わせフォームよりお申し込み下さい」

### 【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

## 同一労働同一賃金 労働基準監督署が事実関係確認へ指導の実効性高める

厚生労働省は、非正規雇用労働者の待遇改善に向け、パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収（雇用管理の実態把握）を行う都道府県労働局の雇用環境・均等部門と、労働基準監督署の連携を強化します。

新たに、労働基準監督署が定期監督などを利用して非正規雇用労働者の基本給や諸手当などの処遇について事実確認を実施し、労働局における報告徴収の対象企業の選定に活かしていく考えで、同法に基づく是正指

導の実効性の強化を狙います。また、同一労働同一賃金の遵守に向けた取組みを徹底するため、全国で約3000人配置されている労働基準監督官を52人増員する方針です。

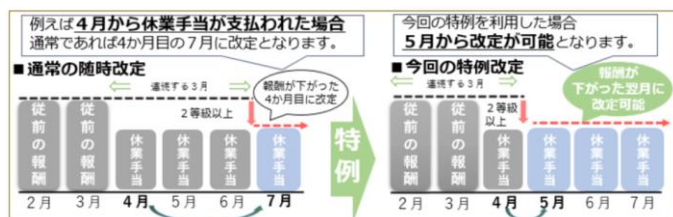
厚生労働省は、「労働基準監督署が事前に事実関係を確認することで、違反の恐れがある企業をある程度あぶり出したうえで報告徴収を行えるようになるため、違反企業割合は高まるのでは」とみています。

### 新型コロナの影響による休業に伴い報酬が急減した場合の健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額に関する特例措置が終了します

#### ◆特例措置の内容

新型コロナの影響により事業所が休業し、従業員の報酬が著しく下がった場合に、健康保険・厚生年金保険の標準報酬月額の等級を、通常の随時改定（4か月目に改定）によらず、翌月から改定可能とする特例措置が講じられています。

この特例措置による等級の引下げは給付額等に影響することから、改定を受けるにあたっては従業員の書面による同意が必要となっています。



#### ◆令和4年12月で特例措置が終了

11月29日、この特例措置を令和4年12月で終了する通達が出されました。終了後の標準報酬月額の改定および決定については、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和36年1月26日付け厚生省保険局長通知）等に基づき取り扱われることとなります。

#### ◆令和4年10～12月の間で特例措置による改定を受ける場合の手続方法

改定を受ける場合は、事業主が、「被保険者報酬月額変更届（特例改定用）」に申立書を添えて、急減月が生じた後、速やかに管轄の年金事務所へ提出します。

受付期間は、令和4年10月または同年11月を急減月とする届出が令和4年10月31日から令和5年1月末まで、また令和4年12月を急減月とする届出が令和4年12月26日から令和5年2月末までとされています。

なお、本特例措置の届出および申立書の内容が事実であることを確認できる書類については、事業所調査等により後日確認する場合があるので、届出日から2年間は保存を要します。

【厚生労働省「令和4年12月に新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い報酬が急減した者等についての健康保険及び厚生年金保険の標準報酬月額の保険者算定の特例の延長並びに特例措置の終了について（令和4年11月29日年管管発1129第2号・年発1129第1号）」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T221201T0030.pdf>

【日本年金機構「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合における、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額の特例改定の期間が延長されることになりました」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetsu/2022/202210/20221011.html>

## デジタル化推進で賃上げも達成 京都市・事例集作成

京都市は、令和3年度「京都市中小企業デジタル化推進事業」で支援をした事業者の成果事例集を作成しました。補助金を交付した115団体のうち、25件の好事例を紹介しています。

耐震補強工事などを営む(株)ミサキ（京都市南区）は、受注から会計まで一気通貫で行えるシステムをクラウド上に構築しました。システムの導入により、見積から会計、採算管理にいたるまで約7割の作業時間を削減。残業時間も1人当たり約2時間削減し、同時に賃上げを行うことができたそうです。(株)北海館（京都市下京区）が営む

旅館の「京の宿 北海館お花坊」では、補助金を活用し、以前から導入していた予約管理システムをバージョンアップしました。今まではインターネットで受け付けた予約をシステムに手入力していましたが、インターネットとシステムを連動させることで業務を大幅に軽減し、入力ミスの防止にもつながりました。

事例集はホームページでデジタル版を公開するほか、市役所などで配布しています。

【(京都市情報館)令和3年度「京都市中小企業デジタル化推進事業」成果事例集】  
<https://www.city.kyoto.lg.jp/digitalbook/page/0000001827.html>

## 賃金引上げ等の実態に関する調査結果が公表されました

### ◆「賃金引上げ等の実態に関する調査」

厚生労働省は、令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。この調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、例年7月から8月にかけて行われています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業で、令和4年は3,646社を抽出して調査を行い、2,020社から有効回答を得ています。

### ◆賃金を引き上げる企業が85.7%

令和4年中における賃金改定の実施状況を見ると、1人平均賃金（注）を引き上げた・引き上げる企業の割合は85.7%（前年80.7%）となり、3年ぶりの増加となりました。産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が95.7%、次いで「建設業」が95.4%と高くなっ

ています。また、賃金の改定状況を見ると、1人平均賃金の改定額は5,534円（前年4,694円）、1人平均賃金の改定率は1.9%（同1.6%）でした。

（注）1人平均賃金とは、所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1か月1人当たりの平均額をいいます。

### ◆業績を踏まえつつ、労働力の確保を

調査では、賃金改定の決定時に重視した要素として、「会社の業績」（40%）、次いで「労働力の確保・定着」（11.9%）が挙げられています。業界内・他企業の動向も踏まえつつ、賃上げ要請に対する自社の戦略を立てていくことが必要となるでしょう。

【厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査：結果の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/22/index.html>

## 賃金のデジタル払いを可能にする改正省令が公布され、同意書の様式例も公表されました

厚生労働省は令和4年11月28日、賃金のデジタル払い（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」を公布しました。

給与の振込先が拡大されるのは25年ぶりで、企業は、労使協定を締結したうえで労働者から同意を得れば、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払い（賃金のデジタル払い）ができるようになります。厚生労働省は同日、関係通達も発出し、労働者への説明事項などを記載した同意書の様式例も提示しました。施行は令和5年4月1日で、同日から資金移動業者の指定申請を受け付けます。

### ◆指定資金移動業者の破綻時には保証機関により労働者に口座残高の弁済が行われる

改正省令では資金移動業者の指定要件について厳しく定められており、賃金デジタル支払いはこれらの要件に係る措置が講じられた資金移動業者の口座に限り認められることとなっています。口座残高の上限を100万円とし、口座残高が100万円を超えた場合、その日のうちに100万

円以下にする仕組みが必要です。また、指定資金移動業者の破綻時には、指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関により、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われることとなっているため、破綻したときの全額返済に向け、保証機関と契約しておく必要もあります。

### ◆労働者の同意を得る際の留意事項

**企業が賃金のデジタル払いを実施するには、労働者の同意が必要です。**同意を得る際は、資金移動を希望する賃金の範囲・金額や支払い開始希望時期、賃金移動業者の破綻時に弁済を受けるための代替銀行口座などを確認する必要があります。その際に用いられる様式例を通達の別紙で提示しています。

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017141.pdf>

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の公布について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017089.pdf>

【厚生労働省「賃金の口座振込み等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017090.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者口座への賃金支払に関する同意書」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017091.pdf>

## ILO 職場のハラスメントで初の国際調査 ハラスメント問題への関心の高まり

### ◆ILOによる職場のハラスメント調査

国際労働機関（ILO）は12月5日、職場における暴力とハラスメントについて分析した報告書を発表しました（対象：121の国と地域の15歳以上の被雇用者約7万5,000人）。このような調査が世界規模で行われるのは初めてだそうです。

### ◆世界的にも注目されるハラスメント対策

2019年6月にはILOで、「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」が採択されています。条約は、ハラスメントを直接禁止したり、制裁したりする規定を求めており、現在の日本の法規定にさらなる手当てが必要なものとなっています。

【ILO駐日事務所プレスリリース「職場での暴力・ハラスメント 5人に1人が被害」】

[https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_863288/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_863288/lang-ja/index.htm)

## 厚生労働省調査 企業の36.0%が「見直しは特にしていない」

### ～パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査

厚生労働省から、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」が公表されました。この調査は、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにすることを目的として実施されるものです。調査結果のポイントは次のとおりです。

#### ◆事業所調査

#### 企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業は75.4%となっている。そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は27.1%、「有期雇用フルタイム」を雇用している企業は23.2%となっている。

#### パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し

同法が施行された令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員の間の不合理な待遇差の禁止の規定への対応をみると、「見直しを行った」企業の割合が28.5%、「待遇差はない」が28.2%となっており、合わせて6割近くになっている。一方、「見直しは特にしていない」企業の割合は36.0%となっている。

また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が35.3%となっている。

#### ◆個人調査

#### 自身と業務の内容および責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低く、納得していない」が45.0%と最も高くなっている。

#### 自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果

令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は79.7%である。

詳しくは、下記厚生労働省のホームページをご覧ください。

【令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/index.html>

## 人材開発支援助成金に事業展開等リスクリング支援コースが新設されました！

厚生労働省の「人材開発支援助成金」について、令和4年12月2日より、新コースが創設されるなどの変更がありました。

#### ◆「事業展開等リスクリング支援コース」の新設

本助成金は、新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するものです。

対象事業主は、①既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成に取り組む事業主（例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始するなど）、②業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主です（例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進める）。

支給対象となる訓練は、①企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および

技能の習得をさせるための訓練、もしくは②事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練等です。

経費助成率は75%（中小企業の場合）、賃金助成額は1人1時間あたり960円（中小企業の場合）です（助成限度額あり）。

#### ◆「人への投資促進コース」の改正（助成率の引上げ等）

本助成金は、デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するものです。今般、①助成限度額の引上げ、②定額制訓練の助成率の引上げと対象訓練の緩和、③高度デジタル人材訓練の支給対象訓練の追加等がされました。

## 冬の節電要請が始まりました

## ◆冬の節電要請は7年ぶり

今冬の電力需給は、全国で瞬間的な需要変動に対応するために必要とされる予備率3%以上を確保しているものの、厳しい状況です。加えて、ロシアのウクライナ侵攻の影響により、エネルギーの安定した調達に懸念がある状況が続いています。

このため政府は、12月1日から来年3月31日までの4か月間、節電要請を行うことを発表しました。冬の節電要請は2015年以来7年ぶりで、全国の家庭や企業に無理のない範囲での協力を求め、数値目標を設けないとしています。

## ◆オフィスでの省エネ・節電の取組みは？

資源エネルギー庁は、事業者向けのリーフレットで「全オフィスで消費電力の1%を節電すると、毎日、家庭約10万世帯が消費する電力と同程度のエネルギーが削減できる」として、以下の取組みを紹介しています。

- ・可能な範囲で執務室や店舗エリアの照明を間引きする
- ・長時間離れるときは、O A 機器の電源を切るか、スタンバイモードにする
- ・使用していないエリア（会議室、休憩室、廊下等）は、空調を停止する

- ・重ね着をするなどして、無理のない範囲で空調の設定温度を下げる など

## ◆節電プログラムとは？

さらに政府は、省エネ・節電の促進のため節電プログラムを8月から実施しています。節電プログラムは、家庭や企業が小売電気事業者の節電プログラムに参加（12月31日までに登録が必要）し、一定の電力使用量を削減した場合に特典としてポイントが得られる仕組みとなっています。

また、小売電気事業者は、節電プログラムの一例として、スマートフォンなどを活用して電力の需要状況に応じたタイムリーな節電要請を行う「デマンド・リスポンス」を実施しています。

資源エネルギー庁の発表によると、最も電力需要が高まる来年1月の予備率は東北・東京エリアで4.1%となる見通しです。これから一層寒さが厳しくなりますが、無理のない程度に節電を心がけることが必要です。

【資源エネルギー庁「省エネ・節電特設サイト」】

[https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving\\_and\\_new/saving/shoene\\_setsuden/](https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/shoene_setsuden/)

【資源エネルギー庁「省エネ・節電リーフレット（企業向け）」】

[https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving\\_and\\_new/saving/shoene\\_setsuden/pdf/2022\\_winter/leaflet\\_office.pdf](https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/shoene_setsuden/pdf/2022_winter/leaflet_office.pdf)

## 「業務改善助成金（通常コース）」が改定されました

～「助成上限額」と「助成対象経費」など拡充～

## ◆業務改善助成金（通常コース）とは

中小企業・小規模事業者等が事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部が助成される制度です。令和4年12月に改定され、活用の幅が広がっています。

## ◆改定のポイント

## 1 助成上限額の引上げ⇒事業場規模30人未満の事業者について、助成上限額を引上げ

## 2 助成対象経費の拡大⇒特例事業者の助成対象経費を拡充

特例事業者のうち、次の①または②に該当すると、下記の経費も助成対象となります。

- ① 売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
- ② 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

## 【生産性向上に資する設備投資】

- 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車等
- パソコン、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入

## 【関連する経費】

- 広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

## 3 対象事業場の拡大⇒助成対象を事業場規模100人以下とする要件を廃止

## 4 申請期限の延長⇒申請期限を令和5年3月31日まで延長

業務改善助成金は、過去に活用した事業者も助成対象になります。ただ、予算が限られていて、申請期限内に募集が終了する場合があるので、注意が必要です。また細かい改定も多いので、最新の情報を入手するようにしましょう。

【厚生労働省「業務改善助成金」（通常コース）R4.12改定リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001021923.pdf>

# 実務チェックポイント「休職時の社会保険料について」

社員がケガや病気で休職した際の社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）について

## 1. 私傷病休職とは

私傷病休職とは、社員がケガや病気などによって労働の提供が難しくなった場合などに、社員としての立場を維持しながら、一定の期間の労働義務を免除することです。

したがって、雇用契約は休職期間中も維持されることとなります。

休職期間は、労働基準法上絶対に設けなければならないというものではありませんが、休職期間を設けていなければ、社員がケガや病気などになった場合、即時解雇が必要となることも想定されます。

すなわち、休職期間とは、そういった事態を避ける解雇回避措置の側面も持っているため、設ける場合は休職期間をどれくらいにするか、休職を適用する条件とは何かなどを慎重に決めて就業規則に規定しておく必要があります。

最近では、精神疾患を発症して休職するケースが非常に多くなっています。

休職期間中は、ノーワーク・ノーペイの原則によって給与の支払いは原則として必要ありません。しかし、休職期間中でも社会保険料は免除されませんので、従業員負担分・事業主負担分ともに社会保険料を納めなければなりません（※産前産後休業や育児休業の場合のみ社会保険料が免除される仕組みがあります）。

## 2. 休職期間中の社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）について

上記で見たように、休職期間中でも社会保険料が免除されることはありませんので、保険者（その保険制度を管理・運営している組織）に納める必要があります。

したがって、休職しているあるいはしていた社員から自己負担分を徴収する必要があります。休職期間中でも給与を支給する会社であれば、支給する都度社会保険料を控除すれば済みますが、そのような会社は限られています。

一般的には休職期間中の給与の支給はないため、具体的には次の方法から選択して休職しているあるいはしていた社員から社会保険料を徴収することとなります。

| 保険料徴収の方法 |                                                               |
|----------|---------------------------------------------------------------|
| 1        | 休職中の社員が傷病手当金の支給対象であれば、傷病手当金を会社がいったん受領し、社会保険料を控除して社員に支払う。（※ 1） |
| 2        | 会社が立て替えて支払い、復職後に徴収する。（※ 2）                                    |
| 3        | 毎月休職している従業員に社会保険料に関する請求書を送付し、期限を定めて支払ってもらう。                   |
| 4        | 復職後の賞与で相殺する。（※ 3）                                             |
| 5        | 退職金の支給対象であれば、退職金で相殺する。                                        |

※ 1 傷病手当金の受取代理を会社が行う場合は、社員の同意が必要であり、傷病手当金支給申請書の受取代理人の欄を記載する必要があります。また、社会保険料控除後は明細を発行しましょう。

※ 2 復職できないケースもあり、万が一社員が退職した場合は徴収が難しくなることからこの方法をとる場合は注意してください。

※ 3 ※ 2と同様復職できないケースも想定されることから、この方法も注意が必要です。

## 3. 保険料の徴収方法について

会社としては、上表の3の方法をとるのが穏当といえます。

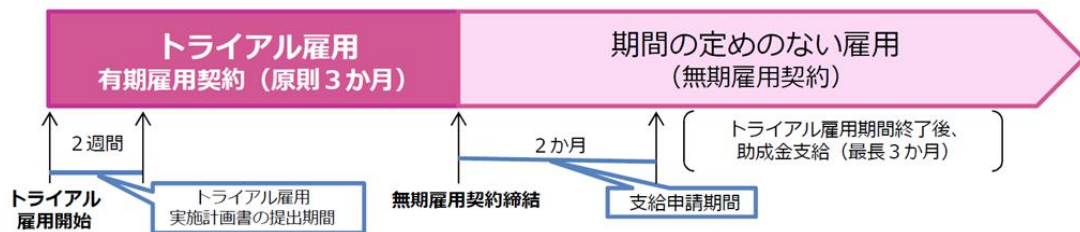
このように休職している社員からの社会保険料の徴収はそれ自体労力がかかる煩わしい業務となることが予想されます。

また、金銭の問題であることからトラブルとなる可能性を含んでいますので、休職期間中の社会保険料の取扱いについても就業規則に規定しておき、休職に入る社員には丁寧に説明して同意を得ておくとういでしょう。

## 厚生労働省 トライアル雇用助成金 一般トライアルコース

「トライアル雇用」は、職業経験、技能、知識の不足などから安定的な就職が困難な求職者等を原則 3 カ月間試行雇用することにより、その適正や能力を見極め、期間の定めのない雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度です。労働者の適正を確認した上で無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

### 【トライアル雇用のイメージ】※ハローワークから紹介を受けた場合



### 【対象労働者】

- ・常用雇用を希望している者
- ・次の①から⑤のいずれかに該当する者
  - ① 紹介日前2年以内に、2回以上離職または転職を繰り返している者
  - ② 紹介日前において離職している期間が1年を超えている者
  - ③ 妊娠、出産または育児を理由として離職した者であって、紹介日前において安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者
  - ④ 紹介日において、満55歳未満かつ安定した職業に就いていない者であって、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等において一定の支援を受けている者
  - ⑤ 紹介日において就職援助に当たって特別の配慮を有する次のいずれかに該当する者
    - 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者、ウクライナ避難民

### 【対象となる事業主】

次のいずれにも該当している者

1. 安定所・紹介事業者等からトライアル雇用に係る職業紹介を受けるより前に当該安定所・紹介事業者等にトライアル雇用求人を出している者であること。
2. 助成金の支給を受けるためには、要件があることについて了承している者であること。
3. 当該トライアル雇用期間に係る労働契約を締結する者であること。

### 【トライアル雇用の実施】

トライアル雇用の実施に当たっての主な留意点

1. トライアル雇用期間は、原則3か月間とすること。
2. トライアル雇用労働者のトライアル雇用期間中の1週間の所定労働時間は、原則通常の労働者の1週間の所定労働時間と同じ（30時間以上）であること。
3. トライアル雇用期間中の労働条件は、原則常用雇用へ移行した後の条件と同じであること。

### 【トライアル雇用期間中の措置】

1. 安定所・紹介事業者等は、実施事業主から求めがあった場合には、トライアル雇用の実施や常用雇用への移行に関する相談等を行う。
2. 安定所・紹介事業者等は、必要に応じて事業所訪問等を行い、トライアル雇用が確実に実施されているか確認する。
3. 安定所・紹介事業者等は、実施事業主がトライアル雇用期間中に研修や訓練などトライアル雇用労働者が常用雇用へ移行するために必要な措置を積極的に講じるよう勧奨するとともに、必要に応じて、トライアル雇用期間終了前に、対象者が常用雇用に移行できるように当該実施事業主およびトライアル雇用労働者に支援等を行う。

### 【助成金の支給額】

支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から1カ月単位で最長3月間を対象として助成します。支給額は月額最大4万円です。

\* 制度の詳細は厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークのHP等をご参照ください。

## 【社員が法定休日にアルバイト(兼業)した場合】

1 - 16 自社の法定休日に他社において副業・兼業が行われた場合、法定休日を確保したことになるのか。

(答)

- 1 労働基準法第 38 条第 1 項により通算されるのは労働時間に関する規定であり、休日に関する規定は通算されないため、労働者が自らの事業場の法定休日に他の使用者の事業場において副業・兼業を行った場合においても、自らの事業場における法定休日は確保したことになります。
- 2 なお、法定休日における労働時間の通算については、問 1 - 4 を御参照ください。
- 3 副業・兼業を行うに当たっては、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定休日が定められている趣旨にも鑑み、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の「3 企業の対応」の「(3) 健康管理」や「4 労働者の対応」の記載も参考に、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが望ましいです。

1 - 4 法定休日における労働時間はどのように通算するのか。

(答)

- 1 自らの事業場における法定休日に自ら労働させた場合は、休日労働となり、休日労働の割増賃金が必要になるほか、単月 100 時間未満・複数月平均 80 時間以内の時間外労働の上限規制については、休日労働の時間も含むこととされています。
- 2 労働者が、他の使用者の事業場において、他の使用者の事業場の法定休日に労働を行った場合は、自らの事業場における法定休日の労働ではないため、自らの事業場の労働時間と通算する場合には、他の使用者の事業場における所定外労働として取り扱うこととなります。
- 3 また、労働者が、他の使用者の事業場において、自らの事業場の法定休日に労働を行った場合は、当該他の使用者の事業場においては所定労働時間又は所定外労働時間となり、自らの事業場においては、自らの事業場における法定休日であったとしても、自らが指示した労働ではないため、他の使用者の事業場における所定労働時間又は所定外労働時間として取り扱うこととなります。

【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q & Aより引用】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000964082.pdf>

## 1 月の手続【提出先・納付先】

【10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]

※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和4年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付

○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]

【31日まで】

○法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]

○給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○労働保険料納付<延納第3期分>

○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]