あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年6月号

育休中の社会保険料免除　要件改正
2022 年 10 月 1 日施行

改正健康保険法により、育休中の社会保険料免除の要件が見直しとなる。現行制度では、「育休を開始した月から終了日の翌日の前月まで」を給与にかかる社会保険料の免除の対象としている。月末から取得して月をまたいで取得したケースでは免除になる一方、月初から月の途中まで取得したケースでは免除にならず、育休開始日による不公平が生じている。改正法は、現行制度の要件に加え、同一の月内で 14 日以上取得し、開始日と終了日の翌日が同一月に属する場合に免除の対象とする。出生時育休における就業日は育休取得日数の算定から除くが、例外的に認められている育休中の一時的・臨時的な就労は算定から除かない。

賞与にかかる社会保険料免除については、現行制度では支払い月の末日に育休を取得していれば免除対象となるが、改正法では支払い月の末日を含む連続した１か月超の育休を取得した場合のみ免除の対象となる。「連続した１か月超」は暦日で判定し、休日や出生時育休の就業日、一時的・臨時的な就労は算定から除外しない。

人事評価制度の整備
売上高増加率に影響　定期的に見直しを

中小企業庁は、2022 年度版の中小企業白書で「人事評価制度を導入する重要性」を強調した。従業員の能力開発につながるほか、人事評価制度がある企業の方が、ない企業よりも売上高増加率が４ポイント高いとのデータを示した。また、外部環境等の変化に合わせて、数年に１度見直しをしている企業では売上高増加率が 12.8%と高いのに対し、10 年以上見直しをしていない企業では 0.2%と著しく低くなっている。頻繁に見直しを行う企業ほど売上高増加率が高い傾向にある。

人事評価制度の導入率は、従業員数 5～20 人の企業で 4 割未満、21～50 人の企業では 57.2%、51～100 人の企業では 72.5%だった。従業員の仕事に対する意欲や能力を引き出すためには、企業特性に合わせた人事評価制度を整備することが必要であり、従業員の配置や処遇の基準だけでなく、売上高増加率にも影響する。自社による運用が難しい場合にはコンサルタント等を活用し、企業特性に適した仕組みを定着させていくことが有益とした。

労働時間減少　特定理由離職に
新型コロナウィルス影響

厚労省は 2022 年 5 月 1 日から新たに新型コロナウィルスの影響で労働時間が減少したことが理由で離職した労働者を特定理由離職者として取り扱う運用を始めた。

具体的には、新型コロナウィルスの影響で事業所が休業し、1 か月以上の期間、労働時間が週 20 時間を下回った、または下回るのが明らかになったことが理由で離職した労働者を対象とする。休業手当の支払い有無は問わない。

正当な理由のない自己都合による退職の場合、雇用保険の基本手当の受給には給付制限がかかるが、特定理由離職者の場合は、他の受給要件を満たせば、給付制限を受けずに基本手当を受給することができる。

週 20 時間未満　雇用率へ算入方針
精神障害者等　0.5 人とカウント

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務がある。民間企業の場合、従業員を 43.5 人以上雇用していれば週 20 時間以上で勤務する障害者を 1 人以上雇用しなければならない。厚労省は、週 20 時間未満の短時間勤務者を実雇用率の算定対象に加える方針を示した。現行制度では、週 30 時間以上で雇用する場合には原則 1 人につき雇用者「1 人」とカウントし、週 20 時間以上 30 時間未満で雇用する場合は原則「0.5 人」とカウントする。（表：2022 年 5 月 16 日労働新聞より抜粋、10 時間～20 時間未満は改正案）

週所定労働時間	30時間以上	20時間～30時間未満	10時間～20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5	0.5

改正案では、週 10 時間以上 20 時間未満で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者を算定対象に加えるとし、1 人につき「0.5 人」とカウントする。障害の特性により長時間の勤務が難しい障害者の雇用機会の拡大を図る狙いがある。2020 年度の全国のハローワークの新規求職申込み状況によると、精神障害者による週 20 時間未満の求職申込み件数は 5,000 件近くに達している。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

「脱・長時間労働体質」の実践マニュアル

働き方改革の流れの中、長時間労働のリスクがますます高まっています。企業が長時間労働体質を脱するための具体的な案を紹介します。

はじめに

長時間労働は、「未払い残業代問題」「過重労働による健康被害」「従業員の離職問題」などの様々な問題に繋がります。生活給としての残業代削減が労働者から歓迎されないケースもありますが、総合的に考えると、長時間労働はリスクの方が大きいでしょう。以下、長時間労働体質を脱するための具体的な案を紹介します。

1.高時給×短時間で雇用する

働き方の多様性が高まる中、「短時間で効率よく稼ぎたい」「副業したい」というニーズが増加しています。また、仕事と育児や趣味などを両立しようとする人の方が、限られた時間で効率的に働こうと工夫する傾向があるとも言えるかもしれません。

例えば「大卒初任給 20 万円」という基準で考えると、その時給はおよそ 1,176 円（※月間労働時間 170 時間で計算）ですが、その新卒社員に月間 30 時間残業をさせた場合の総人件費は 244,117 円となります。この人件費は、**時給 2,000 円**の有能なアルバイトを月間 122 時間（小規模の会社だと社会保険にギリギリ加入させない程度の時間）働かせた額と同等になります。

ポイントは、「好条件の方がより能力の高い人からの応募が見込めること」で、採用を優位に行いつつ、長時間労働体質を変えることができる方法の１つではないでしょうか。

パターン	月間労働時間	求人市場での優位性	応募者の属性・傾向
新卒正社員 月給 20 万円	170 時間+ 残業 30 時間	普通	経験なし 安定志向
時短社員 時給 2,000 円	122 時間	高い	経験あり 効率的

2.「仕込み作業」を外注する

「仕事のための準備時間＝仕込み時間」はしばしば長時間労働に繋がります。その仕込み作業を本当に従業員自身で行わなければならないか、定型化して外注できないかを検討しましょう。また長時間労働になりがちなプレイングマネージャーについても、指示を出すための情報収集・レポート作業など、管理業務の一部を他の者に任せることができないか考える余地はあるでしょう。

【仕込み作業外注の例】

仕事の例	外注の例
飲食業	調理済の食材を仕入れる/仕込みが要らないメニューに変える
朝の掃除	清掃業者に依頼する
入力業務	クラウドワーカーを活用する
マネージャー業務	各部署のレポートをまとめる作業を他の人に任せる

3.マルチタスクをやめる

仕事の範囲が広すぎてスタッフの能力を超えている場合も長時間労働に繋がりやすいパターンのひとつです。

長時間労働が顕著なスタッフに対してヒアリングを行い、「必ずしもその者がやらなくても良い仕事」を見つけ出して他の人に割り振ってみてはどうでしょうか。仕事内容をシンプルにすることで集中力を高め、時間短縮を目指しましょう。

4.有休をスケジュールに組み込む

年次有給休暇の計画的付与などの仕組みを使って、年間の勤務スケジュールに有給休暇を分散させ、あらかじめ組み込む方法はいかがでしょうか。月 1 回の有休をスケジュールに組み込むことで労働時間が年間約 96 時間削減できるうえに、有休取得率も上がります。