

ヒューマンテック通信

今月のテーマ

2022年4月以降の休業より雇用調整助成金等の審査が厳格化されます

2022年6月まで特例措置が延長されることとなった雇用調整助成金等ですが、**2022年4月1日以降に初日がある判定基礎期間の申請**（2.を除く）より、申請内容の確認が厳格化されることとなりました。主な3点の変更内容について見ていきます。

主な変更内容(概要)

1. **業況特例**における業況の確認が**毎回**行われる。
2. **最新の賃金総額**から平均賃金額を計算する。
3. **休業対象労働者**および**休業手当の支払い**にかかる**確認書類の提出**が求められる(雇用保険適用1年未満の事業主、労災保険のみ適用の事業主)。

1. 業況特例における業況の確認

売上高等（生産指標）が一定以上減少している場合に助成率の優遇が受けられる「業況特例」について、これまででは初回のみ売上高等の減少率の確認が行われていましたが、2022年4月1日以降に初日がある判定基礎期間の申請より、**毎回（判定基礎期間ごと）、最新の数値を用いて**行われます。

なお、生産指標は原則として変更することができない(※)こととされているため、注意が必要です。

※例えば、生産指標として「売上高」を用いた場合、2回目以降の申請においても「売上高」による生産指標を用いる必要があります。



新たな「くるみんマーク」が公表！「トライくるみん」認定、「プラス」認定制度もスタートします！

子育てサポート企業の認定制度「くるみん」の認定基準等が2022年4月1日に改正されたことに伴い、新たな「くるみんマーク」が公表されました。

◆改正のポイント◆（本紙1月号参照）

- 「くるみん」の認定基準引上げ
- 「プラチナくるみん」の特例認定基準引上げ
- 「トライくるみん」の創設
- 不妊治療と仕事との両立に関する新たな認定制度「プラス」の創設

●くるみんマーク ●トライくるみんマーク ●くるみんプラスマーク



●子育てサポート企業「くるみんマーク」が新しくなります！
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24410.html



現物給与の価額が改正されました

「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」の一部を改正する告示が公布され、**2022年4月1日**より、**すべての都道府県**において「食事の現物給与価額」が改正されました。

厚生年金保険および健康保険の被保険者に対して、勤務する事業所から食事や住宅等の現物による支給がある場合、標準報酬月額を求めるとあって、その**現物を通貨に換算し報酬に合算**することとされています。具体的には、「現物」が食事や住宅である場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」（厚生労働省告示）に定められた額に基づいて通貨に換算し、自社製品等その他のもので支給される場合は、原則として時価に換算します。

なお、支店等に勤務する被保険者の現物給与は**支店等が所在する都道府県**の価額を適用します。また、社宅が勤務地と異なる場合は、**勤務地の所在する都道府県**の価額を適用します。

【全国現物給与価額一覧表（2022年4月～）】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.files/2022.pdf>

2. 最新の賃金総額から平均賃金額を計算

これまでは初回申請時の「平均賃金額」を用いることとされていましたが、**最新の賃金総額**（下表参照）を用いて再計算することとされました。

最新の賃金総額(以下①、②のいずれか) ◎必要な書類	適用
① 2021年度 の労働保険にかかる 確定保険料 の算定に用いる賃金総額 ◎受付印のある当該確定保険料申告書の写し	2021年度の労働保険にかかる確定保険料申告書の 受理日以降の最初の申請 から適用
② 2021年度または2022年度 の任意の月に提出した給与所得・退職所得等の 所得税徴収高計算書 に記載された額 ◎領収日印のある当該計算書の写し	2022年6月1日以降の 最初の申請 から適用

3. 休業対象労働者・休業手当支払いにかかる確認書類の提出

雇用保険適用1年未満または**労災保険のみ適用**の事業主は、判定基礎期間ごとに、以下の確認書類の提出が必要となります。

- ①休業対象労働者全員の**氏名、年齢および住所**が確認できる書類の写し（例：運転免許証、マイナンバーカード表面 など）
- ②休業手当を含む給与の支払いが確認できる【A】**源泉所得税の直近の納付**を確認できる書類および【B】**給与振込**を確認できる書類)の写し



<連載>改正育児法⑥

～改正育児法施行に伴う職業安定法施行令の改正～

本連載でお伝えしている改正育児法がいよいよ4月1日より施行されました。4月の改正事項は以下のとおりです。

- ①育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務化
- ②育児休業の制度等に関する個別周知・意向確認措置の義務化
- ③有期雇用労働者の育児・介護休業申出要件の緩和

上記②の措置に関して、本年4月1日以降、事業主は、従業員から妊娠・出産等の申出を受けた場合、育児休業の制度等を周知し、休業の取得意向を確認する必要がありますが、このとき、当該申出をした者に対して**解雇その他不利益な取扱い**を行うことは、育児法で**禁止**されています。

本施行に伴い、**職業安定法施行令が改正され、2022年4月以降**、上記の**不利益取扱いの禁止に違反し、是正勧告に応じず公表された場合**についても**求人不受理の対象に追加**されました。さらに、2022年10月以降は、10月1日施行の改正に伴い、**出生時育児休業の申出を拒否した場合**、当該休業の申出をしたこと等を理由とした**不利益取扱い**を行った場合についても**対象に追加**される予定です。



近著のご案内

当研究所役員の島麻衣子の最近の執筆、DVD出演のご案内です。

雑誌【ビジネスガイド2022年4月】 (日本法令)

「特集 改正育児法&重要法令施行直前チェック 育児・介護休業法」

DVD【すぐにわかる改正女性活躍推進法と一般事業主行動計画策定の実務】 (日本法令)

●日本法令オンラインショップ

<https://www.horei.co.jp/iec/products/view/2780.html>

改正内容をわかりやすく解説しています。ぜひ、ご覧ください。

