



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

最低賃金 驚愕の28円増へ

中央最低賃金審議会（厚労相の諮問機関）は7月16日、2021年度の地域別最低賃金の改定について、都道府県の時給を**一律28円引き上げる**よう求める目安を田村厚労相に答申しました。今春の賃上げが、

1. 8%程度の落ち込み、昨年度の消費者物価指数は前年同水準であること、現在もコロナ感染症の影響で経営環境が厳しいこともあって経営者側からは、「納得出来ない」、「雇用に深刻な影響が出る」など承知できないと厳しく反発しています。

各都道府県の新しい最低賃金

北海道	889	滋賀	896
青森	821	京都	937
岩手	821	大阪	992
宮城	853	兵庫	928
秋田	820	奈良	866
山形	821	和歌山	859
福島	828	鳥取	820
茨城	879	島根	820
栃木	882	岡山	862
群馬	865	広島	899
埼玉	956	山口	857
千葉	953	徳島	824
東京	1041	香川	848
神奈川	1040	愛媛	821
新潟	859	高知	820
富山	877	福岡	870
石川	861	佐賀	820
福井	858	長崎	821
山梨	866	熊本	821
長野	877	大分	820
岐阜	880	宮崎	821
静岡	913	鹿児島	821
愛知	955	沖縄	820
三重	902	全国	930

(注) 現在の金額に目安の28円を加えた

元来、最低賃金は、①労働者の生計費②賃金 ③通常の事業の賃金支払能力を考慮して定める法律にもかかわらず、『骨太の方針』や先進国の水準など政治的な配慮が決定要素として強くなってきており、今後は労使の審議会の在り方自体にも疑問を抱かざるを得ないとコメントしています。

左図のように、時給28円アップが実施されれば、実質3.1%増で岐阜県では852円から880円に東京1041円、愛知県955円になる予想です。（全国加重平均930円）審議会では、「政府はコロナ禍で苦しむ中小企業の支援や雇用対策に万全を期されたい」と結んでいます。元々薄利弱体な経営実態である中小の繊維業、農業、小売業などの事業所では事業継続さえ難しくなります。

また、パートタイマー労働者の多い事業所では、同一労働同一賃金も併せて賃金制度の見直しも迫られることになりそうです。



なお最低賃金を月給で計算する場合、基本給十手当の総額となりますが、通勤手当、皆勤手当、家族手当、残業手当などは対象となりません。歩合給（出来高払い制）などの計算方法はお問合せ下さい。

コロナで休む時の傷病手当金

健康保険では、業務外で新型コロナに感染し、療養のために会社を休み無給になる場合、休業4日目から傷病手当金を受けることが出来ます。申請には、通常は医師の労務不能期間の証明が必要ですが、ホテルや自宅療養で医師の証明が貰えない場合は、保健所が発行する「宿泊・自宅療養証明書（または指示書）」を添付すれば医師の証明に代えることが出来ます。



難しいのは、退院や療養終了後でまだ復職できない期間です。回復して復職できれば良いのですが、咳や倦怠感等ですぐに仕事に戻れない場合もあります。医師や保健所が労務不能の証明を出してくれない場合は、自身で「療養状況申立書」を作成、日々の症状の経過や療養状況を記載したものを添付することで傷病手当金が受けられる可能性があります。

以上の取扱いは協会けんぽ岐阜支部での対応であり、他県や健康保険組合等では添付書類等異なる場合があります。実際に申請される場合は関係機関にご確認ください。また、国民健康保険や75歳以上で後期高齢者医療制度に加入している方について、本来は傷病手当金の制度は無いのですが、新型コロナ感染での休業の場合は、特例的に傷病手当金が申請できる場合があります。（但し個人事業主等は対象外です）こちらも加入する国民健康保険や自治体によって取扱いが異なりますので、申請される場合は関係機関にご確認ください。

雇用関連ニュース

●雇用保険料引き上げへ（7月28日）

厚労省は雇用保険の保険料率を引き上げる検討に入りました。コロナ感染拡大で雇用調整助成金の給付が増え、財源が逼迫、財源不足となっているため令和4年度から経済状況を勘案して引き上げるとしています。

●厚生年金加入者5年で370万人増

（6月29日）——

政府は厚生年金の加入増加を進め短時間労働者への適用拡大で、20年の法改正で501人以上の企業が加入義務となり22年には101人以上、24年には51人以上へと段階的に引下げる予定です。国民年金からの移行が進み5年間で370万人給付が手厚い厚生年金へ裾野が広がっています。

●協会けんぽ黒字額が過去最高に・・・

（7月2日）——

全国健康保険協会（協会けんぽ）は令和2年度の医療分の決算見込みをまとめ、過去最高となる6,183億円の黒字になったと発表しました。新型コロナウイルスによる1度目の緊急事態宣言が発出された4～5月に医療機関の「受診控え」があり、医療給付費が大きく低下したのが主な要因となっています。しかし、今年度に入ってから医療費支出がコロナ感染前の水準に戻りつつあり、75歳以上の医療費を支えるために出している支援金も高齢化によって増える見込みで、昨年度の支出減は異例で、今後の収支は楽観できない見込みとなっています。



育児・介護休業法改正へ（後半）

7月号に続き来年4月以降に施行されます改正育児・介護休業法（改正点残り3つ）についてまとめてみました。

3. 育児休業の分割取得（施行日：公布日から1年6か月を超えない範囲の日）

現行では育児休業については分割ができず、また1歳以降やむを得ない状況で育児休業を延長する場合、開始時点が1歳時点または1歳6か月時点でなければ途中で交代ができませんでした。改正により、分割して2回まで取得可能になり、やむを得ない状況により1歳以降に延長する場合について開始日を柔軟化することで途中でも夫婦交代を可能とします。



4. 有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和（施行日：令和4年4月1日）

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が撤廃になります。ただし労使協定を締結した場合には無期雇用労働者同様除外することが可能です。

5. 育児休業取得状況の公表の義務化

（施行日：令和5年4月1日）

従業員1000人超の企業については、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。具体的な公表内容は、男性の育児休業等の取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率になる予定です。

その他の法改正

—健康保険法等の改正—

（施行日：令和4年10月）

現行の育休中の社会保険料免除については、月末時点で育児休業を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組みでした。今回以下の点が見直されます。

①育児休業開始日の属する月について、その月の末日が育児休業中である場合に加えて、その月中に2週間以上育児休業を取得した場合にも保険料は免除されます。②賞与については、1ヶ月超の育児休業取得者に限り、賞与保険料の免除対象となります。

※出生時育児休業についても、現在の育児休業と同様に社会保険料免除の対象となります。



—育児休業給付金等の改正—

（施行日：令和4年4月1日）

育児休業の2回までの分割取得が可能となることに伴い、育児休業給付金について以下の点が見直されます。

①被保険者が同一の子についてする育児休業は、厚生労働省令で定める場合に該当するものを除き2回目までの育児休業を育児休業給付金の支給対象となります。

②被保険者が同一の子について2回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業を開始した日を基準として、みなし被保険者期間および休業開始時賃金日額を計算します。

③出生時育児休業の新設に伴い、当該休業に対応した出生時育児休業給付金を育児休業給付に追加となります。