

オーバル社会保険労務士法人だより

2022年10月20日発行
#1

オーバル社会保険労務士法人

札幌市中央区南1条西6丁目21-1
<http://www.jimu-coop.com/index.html>

現在の北海道の最低賃金は
920円です (時給額)



御社の

就業規則、

法改正に対応していますか！？

【TOPIX】

就業規則～法改正対応をチェック～

1. 有給休暇の取得義務化
2. 同一労働・同一賃金への対応
3. 育児・介護休業法の改正
4. 「割増賃金率」の中小企業猶予措置廃止

【給与計算メモ】

健康保険 傷病手当金について

- ・新型コロナウイルス感染時の申請

就業規則は毎年見直しましょう

法律の改正や、会社を取り巻く環境の変化等をふまえて就業規則の見直しを行い、必要に応じて変更をしておかなければなりません。

●法改正対応をチェック！

働き方改革の推進に伴い、近年は労働関係法令の改正が相次いでいます。
就業規則が法律・法令に反していないか確認が必要です。

●時代・環境変化に対応した規則に！

近年のインターネット環境の向上や SNS の普及から、労働に関する法律や、労働環境・条件に関する社員の意識・関心、情報収集のレベルが高まっています。
入退社の取扱いや教育・ハラスメント・情報漏洩対策など、時代や環境にあわせて規則の見直しをしていきましょう。

●社内ルールが変わったら規則も確認！

就業時間や休日数等の労働条件の変更や、社内ルールが変更になったものの就業規則が古いまま…
ということはありませんか？
会社の状況にあわせて、就業規則も変更が必要です。

●雇用・勤務形態の多様化に対応！

- ◇新たにパート・アルバイト・嘱託社員を雇用することにしたがその多様な社員に対応する就業規則がない…
- ◇時短・変形労働制・テレワーク等の勤務形態を導入したが現在の就業規則にはそのルールの記載がない…
⇒様々な社員・働き方にあわせて就業規則を整えましょう。

今回は…

法改正対応をチェック！

1. 有給休暇の取得義務化 [2019年4月～]

2019年4月より、5日の有給休暇を確実に取得させることが義務付けられています！

会社が有給休暇の時季指定を行う場合には、その内容を就業規則に記載しなければなりません。



罰則：労働基準法違反により経営者に対して 30 万円以下の罰金が課せられます。

これは違反した従業員一人当たりの罰金なので、例えば 100 人が違反をした場合は 3,000 万円の罰金が課せられることもあります。



労働基準法において、労働者は

1. 半年間継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

2.同一労働・同一賃金への対応

[中小企業は 2021 年 4 月～]

同じ労働に対して、同じ賃金を支払わなければなりません

正規雇用労働者と非正規雇用者の不合理な待遇差の解消が目的です。
・就業規則には労働時間や退職に関する事項だけでなく、賃金の計算方法も記載されているため、状況に応じ就業規則の見直しが必要です。



罰則：罰則は科されません。

ただし、不合理な待遇差がある場合には
「損害賠償や、未払いの賃金・手当を支払わなければならない」
という判例があるので十分注意しましょう。

3.育児・介護休業法の法改正

[2022 年 4 月 1 日]

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け
2. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認措置の義務付け
3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

[2022 年 10 月 1 日]

1. 産後パパ育休の創設
2. 育児休業の分割取得

育児休業の分割取得が認められ、夫婦で育休を交代できる回数が増えることによるため
より柔軟な対応が可能となるよう、就業規則の見直しも必要になります。



罰則：罰則は科されません。

ただし、労働局から助言・指導・勧告を受けたにもかかわらず
従わない場合は企業名が公表され、さらに報告を怠る、もしくは
虚偽の報告をすると 20 万円の過料が課されます。

4.「割増賃金率」の

中小企業猶予措置廃止

労働者に時間外労働（法定労働時間を超える労働）深夜労働または
休日労働をさせた場合、通常の賃金に一定率以上割り増した賃金を
支払わなくてはなりません。

割増賃金の支払いが必要な場合	割増率
時間外労働	25%以上
時間外労働のうち、1 か月 6 0 時間を超える部分	50%以上（★）

これまで、（★）の部分は大企業のための適用でしたが、

2023年4月1日から中小企業にも適用されます。

新たに適用されることになる割増賃金率は「賃金の決定、計算及び支払の方法」に
関する事項であるため、就業規則への記載が必要です。



～当事務所よりひと言～

労働保険事務組合をご利用の事業所様は、10月21日（金）が労働保険（労災保険・雇用保険）料の
第2期の納付期限になっています。

「労働保険料等納入のお知らせ」を9月20日頃にお届けしておりますので、ご確認いただき納付をお願いします。

給与計算メモ

<健康保険 傷病手当金について>

～新型コロナウイルス感染時の申請～

医療機関・保健所等の指示に従い療養する際、
休んだ期間の対応は…

●労働者本人の「有給休暇」を使用

または

●健康保険の「傷病手当金」を申請

⇒どちらにするかは労働者本人の選択

労働者本人の選択により、有給休暇とするか
傷病手当金を申請するかを決定します。



<傷病手当金を申請する場合>

●発症日※から3日間・

「有給休暇を使用」または「欠勤控除」

労働者本人の希望を確認してください

●発症4日目から療養終了まで・

「全期間欠勤控除」

「1日の平均賃金の2/3」×「療養日数」分の金額が
傷病手当金として支給されます

※…「PCR検査日」と「発熱症状が出た日」のどちらか
早い方を発症日と考えます。

市町村が発行する療養証明書や医師の診断書、
労働者本人が作成する「療養状況申立書」の添付を
求められます。

●『発症日』はいつになるのかを確認する

●ご本人が、療養中の体温・症状を記録しておく

まずはこの2つの準備をしていただくと
給与計算や傷病手当金の申請手続きが
スムーズになります。

