



おしながき

- ▶ 職場における事務所衛生基準が変更されました … P 1
- ▶ 年齢によって求人を選別していませんか？ … P 2
- ▶ 助成金ニュース … P 3
- ▶ 最低賃金引上げに関する調査 … P 4

5月・6月の労務・税務

- 5月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 5月16日
 - 障害者雇用納付金・調整金の申告・納付等
- 5月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 6月1日
 - 労働保険の年度更新手続きの開始（7月11日まで）
- 6月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 6月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サト一休業日のお知らせ

令和4年6月10日（金）は
 本社研修により休業します

職場における事務所衛生基準が変わりました

事務所衛生基準とは



事務所衛生基準は、労働安全衛生法に基づいて主にオフィス勤務等の事務所において労働者が健康的に働くための衛生ルールを定めたものとして、昭和47年に制定されました。約50年前に制定された基準のため、多様な労働者の働きやすい環境整備への関心の高まり等の社会状況の変化を踏まえた変更が**令和3年12月に施行（一部は令和4年4月と12月に施行）**されています。

変更となった主な基準



▶ **独立個室型便所の基準を定め、少人数（10人以内）の作業場では、原則は男女区別することとするが、例外的に独立個室型便所を設けることで足りる**

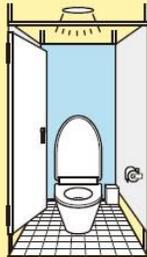
【独立個室型便所の基準】

- ▶ 男性用と女性用に区別せず、単独でプライバシーが確保されている
- ▶ 便所の全方向が壁等で囲まれ、扉を内側から施錠できる構造である
- ▶ 1個の便房により構成されている
- × 仕切り板又は上部もしくは下部に隙間のある壁等によって構成されている

▶ 「独立個室型の便所」とは



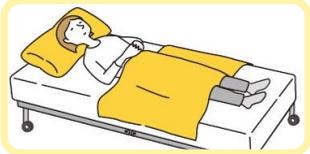
OK



NG

▶ **休養室・休養所が随時利用できる環境であること**

常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者を使用する事業者は、休養室又は休養所を男性用と女性用に区別して設ける必要がありますが、随時利用できる機能が確保されていなければいけません。



- ▶ 入口や通路から直視されないように目隠しを設置
- ▶ 関係者以外の出入りを制限する
- ▶ 緊急時に安全に対応できる 等

▶ **労働者が常時就業する室の気温の努力目標値の変更（令和4年4月1日施行）**

改正前 17度以上 28度以下

改正後 18度以上 28度以下

▶ **照度の基準の変更（令和4年12月1日施行）**

作業の区分	基準	作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上	一般的な事務作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上		
粗な作業	70ルクス以上	付随的な事務作業※	150ルクス以上

※資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当

上記の変更点を含め、自社事務所の衛生基準について、事務所内や衛生委員会等で見直す機会としてみてはいかがでしょうか。

※参照：厚生労働省リーフレット「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」より抜粋

年齢によって求人を制限していませんか？



原則として募集・採用時の年齢制限は禁止です

【労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第9条】

事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、**その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。**

労働者の募集・採用の際は、原則として、年齢を不問としなければいけません。たとえ、求人票等で年齢不問としていても、「書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する」「応募者の年齢を理由に雇用形態・職種などの条件を変更する」といった行為は認められません。また、年齢の上限だけでなく、下限を設けることについても同様に認められません。

例えば、「スタッフの全員が20代！若者歓迎！」といった表現は、直接的には年齢を制限していないように思われますが、実質的には若者を他の年齢層よりも優遇するものであり、年齢制限を行っていることと同様であると考えるため、法の趣旨に照らして適当ではないとされています。

例外的に年齢による制限が認められる場合



① 定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

定年60歳の会社が60歳未満の人を募集する場合に、
有期雇用契約や「業務の熟練に2年を要するため58歳未満」といった場合は認められません。

② 労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が認められるもの

労働基準法に基づく**年少者（18歳未満）**を制限することは可能です。

③ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

要件 ①対象者の**職務経験について不問**とすること（免許等は可能）
②新卒者以外の者について、新卒者と同様の待遇にすること
「若年者等」は概ね35歳未満を指しますが、35歳未満に限られません。

④ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の業種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

職種：電気通信技術者、水産技術者、ホームヘルパーなど
特定の年齢層：**30～49歳**のうち、特定の5～10歳の幅の年齢層
相当程度少ない：同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して、労働者数が2分の1以下

⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合

例えば、演劇の子役を募集するために、10歳以下の人を募集する場合などが対象です。

⑥ 60歳以上の高年齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者または特定の年齢層の雇用を促進する政策（国が施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に対して限定して募集・採用する場合

例えば、特定求職者雇用開発助成金のために60歳以上65歳未満を募集する場合などが対象です。

年齢を気にして求人を制限することは人材不足の現代において非合理的です。「若いから」「高齢だから」といった固定観念にとらわれない採用によって、むしろ**採用の幅が広がり、企業にとって必要な人材を多く発掘できるチャンス**になっていくかもしれません。

※参照：厚生労働省リーフレット「その募集・採用 年齢にこだわっていませんか？」より抜粋

助成金ニュース



令和4年度の助成金情報

令和4年度の各種助成金に関する情報が公表され、昨年度も多く活用された多数の助成金で助成内容の見直し・コース新設・廃止等が実施されています。特に人気だったキャリアアップ助成金では、助成内容や要件に大きな変更がありましたので、今年度中の申請を考えている事業主の方はご注意ください。今回は、今年度より改廃や見直し等が行われた助成金の一部を抜粋して紹介いたします。

助成金	改廃内容	詳細（助成額は中小企業の場合）
キャリアアップ助成金	見直し	【正社員化コース】 ▶有期→無期の助成廃止 ★以下、令和4年10月以降の転換に適用 △就業規則の記載に注意 ▶「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要に ▶非正規雇用労働者定義の変更 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の就業規則等の適用を6ヶ月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者」
		【賞与・退職金制度導入コース】（旧 諸手当制度等共通化コース） ▶諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の制度共通化への助成を廃止し、賞与または退職金の制度新設への助成に見直し
		【短時間労働者労働時間延長コース】 ▶延長すべき週所定労働時間の要件を緩和：週5時間以上→週3時間以上
両立支援等助成金	見直し	【出生時両立支援コース】 ▶育児介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること・育休取得者の代替業務の見直しに係る規定の策定・整備が要件に ▶大企業への助成を停止。対象企業が中小企業のみに変更。 ▶助成要件及び助成額の見直し ①男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備等を行い、育休を取得させた場合 ②女性労働者の育休取得率が①の助成を受けて3年以内に30%以上上昇した場合（※1企業1回まで） ▶育児目的休暇取得時の助成を廃止 【育児休業等支援コース】 代替要員確保に対する助成要件を①代替要員の新規雇用 ②手当支給等に細分化
働き方改革推進支援助成金	見直し	【労働時間短縮・年休促進支援コース】 ▶助成の上限額の見直し：成果目標の達成状況に基づき最大250万円
		【労働時間適正管理推進コース】 ▶助成の上限額の見直し：上限100万円
人材開発支援助成金	見直し	【全ての訓練コース】 オンライン研修(eラーニング)と通信制による訓練も対象に
		【特定訓練コース】 ▶OJT実施助成額を変更 ▶一部訓練への助成廃止 ▶若年人材育成訓練の対象労働者を変更
		【特別育成訓練コース】 ▶OJTの助成額を変更 ▶一部訓練への助成を廃止
	【教育訓練休暇付与コース】 ▶New教育訓練短時間勤務制度を新設（経費助成：20万円） ▶各制度の適用労働者に有期契約労働者等が追加	
	新設	New【人への投資促進コース】 事業主が従業員に対して、成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材育成のための訓練や、IT分野未経験者に対する訓練、定額制(サブスクリプション)の訓練などを実施した場合に助成（経費助成。一部訓練は賃金助成あり）
特定求職者雇用開発助成金	新設	New【成長分野・人材確保育成コース】 高齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により雇用保険被保険者として雇い入れて「成長分野等の業務（※デジタル・DX関係業務及びグリーン・カーボンニュートラル関係業務）」に従事させ、人材育成や職場定着に取り組む場合に他コースより高額の助成金を支給
65歳超雇用推進助成金	見直し	【65歳超継続雇用促進コース】 ▶定年引上げ及び定年の定め廃止に係る措置の区分・60歳以上被保険者数の区分の細分化 ▶助成額の見直し
人材確保等支援助成金	受付休止	【雇用管理制度助成コース】【人事評価改善等助成コース】 ▶令和4年4月1日以降、整備計画の新規受付を休止



※上記は、令和4年4月1日時点での情報になります。各種助成金については、今後、ご紹介した上記の助成金だけではなく、その他の助成金についても改廃等が行われる可能性がある点にご留意ください。

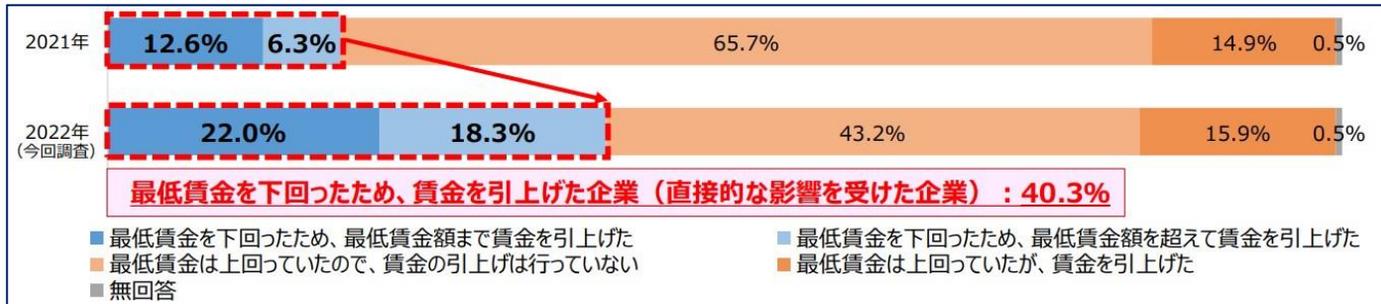
活用したい助成金等ございましたら、お気軽に担当者までお問い合わせください。また、6月には令和4年度の助成金に関するセミナーを開催予定です。詳細については別途お知らせしますので是非ご参加ください。

最低賃金引上げに関する調査



令和3年10月の最低賃金を下回ったため賃上げをした企業が約40%

日本商工会議所と東京商工会議所が行った「最低賃金引上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」(東京商工会議所：<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1029373>：対象とした47都道府県の中小企業6,007社のうち3,222社から回答)によると、令和3年10月の最低賃金の大幅な引上げ(全国加重平均28円『902円→930円』)により中小企業経営への影響や負担感が大きく、今後の引上げに向けた対策が必要となります。



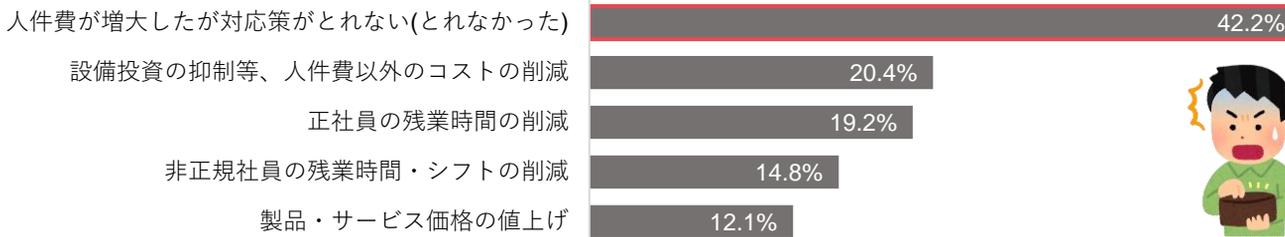
■ 現在の最低賃金額の負担感

【全体集計】 n=3,222



平成28年に「年率3%程度を目途として引上げ、全国加重平均が1,000円になることを目指す」旨の政府方針が示されて以降、最低賃金の全国加重平均額は令和2年(1円の引上げ)を除いて、毎年3%台(25円~28円)の大幅な引上げが行われており、平成28年当時と比較して全国加重平均で132円の引上げとなっており、今回の調査対象の中小企業の人件費への影響は非常に大きいものとなっています。

人件費増加に対して行った具体的内容(複数回答：最低賃金を下回ったため引上げを行った企業：n=1,301社)



令和4年10月も同様に30円近い最低賃金の引上げが想定されます。上記のように「対応策がとれなかった」とならないように、人件費増加に向けて対策を講じておかなければならないと言えます。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。
 当事務所だよりの情報は、発行当時(令和4年4月28日)の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
 また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
 当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
 730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月~金 9:00~18:00 (12:00~13:00除く)
 電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081