

* 補助金・助成金関連 *

令和4年度「働き方改革推進支援助成金」労働時間短縮・年休促進支援コース

本助成金は、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の取得を促進するための環境整備（下記）に対する取り組みで、働きやすい職場をつくるのが目的です。

- ① 労務管理担当者に対する研修／② 労働者に対する研修、周知・啓発／③ 外部専門家によるコンサルティング
④ 就業規則・労使協定等の作成・変更／⑤ 人材確保に向けた取り組み
⑥ 労務管理用ソフトウェア、機器の導入・更新／⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新

- 対象事業主：① 労災保険の適用を受ける中小事業主であること ② 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること ③ 下記の成果目標のいずれか1つ以上について、設定に向けた条件を満たしていること

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること
② 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること
③ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入すること
④ 交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること

- 助成額：①～④各取り組みの上限額の合計額と、対象経費の合計額の3/4のいずれか低い額（最大490万円）となります。

- ① 現に有効な36協定における時間外労働と休日労働の合計時間数が
事業実施前 月80時間超 → 事業実施後 月60時間以下 上限150万円
→ 事業実施後 月60時間超80時間以下 上限50万円
事業実施前 月60時間超 → 事業実施後 月60時間以下 上限100万円
② 上限50万円 ③、④ それぞれ上限25万円

※賃金引上げを成果目標に加えることができます。（達成時加算あり）

税務関連トピックス

「来年適用期限を迎える贈与税の非課税制度」

高齢世代の貯蓄を若年・子育て世代へ早期に移転すること等を目的として、設けられた下記の3つの制度が、来年適用期限を迎えます。

【制度の概要】

一括贈与の種類		教育資金	結婚・子育て資金	住宅取得等資金
贈与者の要件		直系尊属（父母・祖父母）		
受贈者の要件	年齢	30歳未満	18歳以上50歳未満	18歳以上
	合計所得金額	1000万円以下	1000万円以下	2000万円以下
適用期限		令和5年3月31日	令和5年3月31日	令和5年12月31日
非課税限度額		1500万円 (学校等以外は500万円)	1000万円 (結婚資金は300万円)	1000万円 (省エネ等住宅以外は500万円)
主な資金使途		入学金、授業料、教科書代、塾代、通学定期代、留学渡航費等	挙式費用、引越費用、出産費用、子の医療費・保育費等	自己が居住する住宅用家屋の新築、取得または増改築等の対価
その他		契約終了時の残額に対して、贈与税を課税 贈与者死亡時の残額は、相続税の課税対象		対象となる住宅用家屋の床面積は50㎡以上240㎡以下 原則、贈与年の翌年3月15日までに新築等し、居住

通勤手当の非課税枠は、通勤距離によって異なります

通勤手当には、1か月あたりの非課税限度額が決められています。公共交通機関ではなく、自転車や自動車を使用している人に支給する通勤手当の非課税限度額は、その人の片道通勤距離に応じて決まります。通勤手当を一律で支給している場合や、転居などで通勤距離が変更になった場合など、注意が必要です。

片道通勤距離	課税されない金額	片道通勤距離	課税されない金額
55キロ以上	31,600円	15キロ以上 25キロ未満	12,900円
45キロ以上 55キロ未満	28,000円	10キロ以上 15キロ未満	7,100円
35キロ以上 45キロ未満	24,400円	2キロ以上 10キロ未満	4,200円
25キロ以上 35キロ未満	18,700円	2キロ未満	全額課税

※上記の非課税限度額は、特に定めをしている場合を除き、各企業の通勤手当支給基準とは関連していません。

労務関連トピックス

最低賃金を確認していますか

今年も最低賃金の改定について、協議が始まります。今年は新型コロナの影響に加え、物価高が家計の負担となり、エネルギー原材料高が企業の収益を圧迫するという状況下にある中、政府方針では『『できる限り早期に』最低賃金全国加重平均が千円以上となることをめざす』と明記されており、注視が必要です。山形県の最低賃金は、昨年10月に29円増額改定され、現在822円（時間額）となっています。（山形県では、8月10日答申・10月6日発効の予定）

○ 最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。（原則すべての労働者が対象です。）

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。最低賃金法では、罰則（50万円以下の罰金）が定められています。

【最低賃金の確認方法】 ※ 通勤手当・精皆勤手当・家族手当・時間外手当を除外した金額が対象となります。

- (1) 時間給制 時間給 \geq 最低賃金額（時間額）
- (2) 日給制 (日給 \div 1日の所定労働時間) \geq 最低賃金額（時間額）
- (3) 月給制 (月給 \div 1か月平均所定労働時間) \geq 最低賃金額（時間額）

副業容認の有無の公表について

厚生労働省は、副業や兼業に関するガイドラインを改定し、企業に対し、副業を認めているか否かについて実態の公表を促す考えを示しています。条件付きで認めている場合には、設けている条件の内容も公表することとし、自社ホームページなどで開示するのが望ましいとされています。ガイドラインに強制力や罰則はありません。

ガイドラインでは、従来より、企業に対し、本業の労務に支障がある場合や企業秘密が漏れる可能性がある場合などを除き、原則として副業を認めるのが適当とされていますが、一方で、労働時間の管理は、企業の負担にもなります。

自社の副業・兼業に関する取扱いについて、方針の検討、要件の整理等を行っておくことが求められます。

精神障害にかかる労災請求件数の増加について

厚生労働省発表の「令和3年度労働災害発生状況」において、休業4日以上の労災事故について、事故類型別で「転倒」（前年比2,743人・8.9%増、29年比5,362人・18.9%増）、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」（同1,656人・8.7%増、同4,600人28.4%増）が大きく増加しています。

労災事故については、さらに先月「過労死等※の労災補償状況」が公表されました。

職場のパワハラ防止措置の義務化や、常時50名以上の従業員を使用している事業場の、ストレスチェック義務など職場のメンタルヘルスに関する取り組みが推進されていることはご存じのとおりですが、精神障害の労災請求件数は毎年増加しており、支給決定件数とともに過去最多となっています。

業種別では、医療・福祉業が最も多くなっていますが、出来事別支給決定件数では、「パワー・ハラスメント（上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラを受けた）」、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」の順に多くなっています。

※「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患もしくは心臓疾患もしくは精神障害をいいます