淀川労務協会ＦＡＸ通信

2022-9

Yodogawa Labor Management Society／Fax Information

〒532-0011 大阪市淀川区西中島３丁目８番２号ＫＧビル１０Ｆ
TEL (06)6838-1711　FAX (06)6838-1789
Email　info@yodogawaroukyou.gr.jp
URL　http://www.yodogawaroukyou.gr.jp

プライバシーマーク 20000963(08)

当協会の Facebook を開設しました！最新の人事労務ニュースを配信しております。

Monthly Hot News

地域別最低賃金が改定されます

2022 年度地域別最低賃金が改定されます。47 都道府県で 30～33 円の引き上げ、改定額の全国加重平均額は 961 円（昨年度は 930 円）でした。なお、関西各府県の金額及び適用日は下記の通りです。詳細及び下記府県以外、産業別最低賃金については、各都道府県労働局ホームページをご参照ください。

府県名	地域別最低賃金額	適用予定日
大阪府	１，０２３円（＋３１）	１０月１日
兵庫県	９６０円（＋３２）	１０月１日
奈良県	８９６円（＋３０）	１０月１日
京都府	９６８円（＋３１）	１０月９日
滋賀県	９２７円（＋３１）	１０月６日
和歌山県	８８９円（＋３０）	１０月１日

2022 年 10 月から雇用保険料率が変更になります

2022 年 10 月から雇用保険料率が以下の通り変更になります。**労働者負担分の雇用保険料率も変更になりますので、給与計算の際はご注意ください。**

	2022年10月～	
	労働者負担	事業主負担
一般の事業	**5/1000**（3/1000）	8.5/1000（6.5/1000）
農林水産・清酒製造の事業	**6/1000**（4/1000）	9.5/1000（7.5/1000）
建設の事業	**6/1000**（4/1000）	10.5/1000（8.5/1000）

（　）内は 2022 年 4 月～9 月の雇用保険料率

2022 年８月１日から雇用保険の基本手当日額等が変更になります

雇用保険の失業給付（基本手当）額を算定するための基礎となる賃金日額等が、2022 年 8 月 1 日から変更されます。主な変更点は以下の通りです。

年齢区分に応じた賃金日額・基本手当日額の上限額

離職時の年齢	賃金日額の上限額（円）		基本手当日額の上限額（円）	
	変更前	変更後	変更前	変更後（前年度増減）
29 歳以下	13,520	13,670	6,760	6,835（+75）
30～44 歳	15,020	15,190	7,510	7,595（+85）
45～59 歳	16,530	16,710	8,265	8,355（+90）
60～64 歳	15,770	15,950	7,096	7,177（+81）

【例】29 歳で賃金日額が 17,000 円の人は、上限額（13,670 円）が適用されますので、2022 年 8 月 1 日以降分の基本手当日額（1 日当たりの支給額）は、6,835 円となります。

賃金日額・基本手当日額の下限額

年齢	賃金日額の下限額（円）		基本手当日額の下限額（円）	
	変更前	変更後	変更前	変更後（前年度増減）
全年齢	2,577	2,657	2,061	2,125（+64）

・基本手当日額の下限額は、年齢に関係なく 2,125 円になります。

2022年８月１日から雇用継続給付の支給限度額等が変更になります

2022年8月1日から高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付の支給限度額等が変更になります。受給者への給付額が変わる場合がありますのでご注意ください。

① 高年齢雇用継続給付（2022年8月1日以後の支給対象期間から変更）

・支給限度額　３６０，５８４円　→　**３６４，５９５円**
・最低限度額　　２，０６１円　→　　**２，１２５円**
・60歳到達時等の賃金月額
　上限額　４７３，１００円　→　**４７８，５００円**
　下限額　　７７，３１０円　→　　**７９，７１０円**

② 育児休業給付

・支給限度額　上限額（支給率67%）　３０１，９０２円　→　**３０５，３１９円**
　　上限額（支給率50%）　２２５，３００円　→　**２２７，８５０円**

③ 介護休業給付

・支給限度額　上限額　３３２，２５３円　→　**３３５，８７１円**

2022年10月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

2022年9月末までとされていた現在の特例措置等を2022年11月末まで継続することとし、2022年10月以降の特例措置(※)の助成内容も公表となりました。(※)厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定です。

判定基礎期間の初日		2022年7月～9月	2022年10月～11月
中小企業	原則的な特例措置（※1）	4/5(9/10) 9,000円	4/5(9/10) **8,355円**
	地域特例（※2） 業況特例（※3）	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) **12,000円**
大企業	原則的な特例措置（※1）	2/3(3/4) 9,000円	2/3(3/4) **8,355円**
	地域特例（※2） 業況特例（※3）	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) **12,000円**

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合（※4））

（※1）**生産指標が、前(々)年、3年前同期比又は過去1年のうちの任意月との比較で、2022年10月以降は1か月10%以上減少している事業主**（2022年9月までは1か月5%以上減少で原則的な特例措置の対象）。
（※2）緊急事態宣言区域、まん延防止等重点措置対象地域において、営業時間の短縮等に協力する事業主（解除月の翌月末まで）。
（※3）生産指標が最近3か月の月平均で前(々)年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。
なお、2022年4月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、毎月業況を確認。
（※4）原則的な特例措置、地域・業況特例のいずれについても、2021年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

※2022年12月以降の取扱いについては、雇用情勢を見極めながら具体的な助成内容を検討の上、10月末までに改めて公表する予定とされています。

男女賃金の差異の情報公表が常用労働者301人以上の企業に義務化されます

2022年7月8日に女性活躍推進法の省令・告示が改正、施行され、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加し、常用労働者301人以上の大企業に対し情報公表が義務化されました。

施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。また、「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異(※)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート･有期社員	ZZ.Z%

【付記事項（例）※計算の前提とした重要事項を付記】
- 対象期間：〇〇事業年度（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）
- 正社員：社外への出向者を除く。
- パート･有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- 賃金：通勤手当等を除く。

(※)小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。