

労務関連ニュースレター

June 2022

In brief

雇用調整助成金について、2022年9月まで特例措置を継続するという政府の方針が公表されました。

2020年6月に公布された改正公益通報者保護法が、2022年6月1日から施行されています。従業員数300人超の事業主に対し、通報受付窓口の設置等が義務付けられました。

その他、「2022年度労働保険の年度更新」、「育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関するQ&A公開」について、ご紹介します。

In detail

1. 2022年7月以降の雇用調整助成金の特例措置について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置について、2022年9月まで緊急対応期間を延長するという政府の方針が公表されました。原則的な措置としては、引き続き、1日あたりの上限額が9,000円となります。緊急事態宣言の実施区域、またはまん延防止等重点措置の対象区域(職業安定局長が定める区域)において都道府県知事による営業時間の短縮等の要請等に協力する企業および一定の経営指標が悪化している企業については、助成率を最大10/10、日額上限額を15,000円とする特例が継続されます。

「雇用調整助成金の特例措置」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/r407cohokurei_00001.html (2022年7月以降の雇用調整助成金の特例措置等について)

2. 公益通報者保護法の一部を改正する法律の施行について

2020年6月に公布された改正公益通報者保護法が、2022年6月1日から施行されました。企業をはじめとする事業主による一定の違法行為等を、労働者が組織内の通報窓口や外部の機関に通報することを「公益通報」といいます。公益通報は、組織の違法行為を明らかにし、その是正を促し、消費者や社会に利益をもたらすものですが、一方、通報した人(公益通報者)は通報をしたことによって、事業主から解雇や降格等の不利益な取扱いを受けるおそれがあります。公益通報者保護法は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効および不利益な取扱いの禁止並びに公益通報に関し事業主および行政機関がとるべき措置等を定めることにより、公益通報者の保護を図ることを目的としています。今回の改正では、以下のとおり、公益通報者の保護や企業の義務が強化されます。

改正内容	詳細
事業主に対する、公益通報に応じ適切に対応するために必要な体制整備その他必要な措置の義務付け	従業員数 300 人超の事業主に対し、通報に適切に対応するために必要な体制の整備等が義務付けられました。具体的内容は内閣総理大臣が定める「指針」で定められていますが、「内部公益通報受付窓口（※1）」の設置、通報を受けた場合における必要な調査の実施、是正に必要な措置の実施等が求められています。 （従業員数 300 人以下の事業主については努力義務となります）。
公益通報対応業務に従事する者に対し、刑事罰のある守秘義務を導入	公益通報対応業務（※2）に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付けるとともに、同義務違反に対する刑事罰が導入されました。（30 万円以下の罰金）
行政機関等への通報を行いやすくするため措置	権限を有する行政機関や、報道機関等へ通報する場合に、通報者が保護対象となるための要件が緩和されました。
保護対象となる通報者の範囲拡大	保護対象となる通報者について、改正前は「労働者」とされていましたが、改正により、「退職者（退職後 1 年以内）」や「役員」も保護対象に追加されました。
保護対象となる通報内容の範囲拡大	保護対象となる通報内容につき、改正前は刑事罰の対象となる事実限定されていましたが、改正により、行政罰の対象となる事実についても保護対象となりました。

※1 「内部公益通報受付窓口」とは、公益通報を部門横断的に受け付ける窓口をいう。

※2 「公益通報対応業務」とは、公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、およびその是正に必要な措置をとる業務をいう。

「公益通報者保護法の一部を改正する法律の施行について」の詳細は、以下消費者庁のウェブサイトでご確認ください。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_200615_0001.pdf（改正概要）

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_210820_0001.pdf（事業主がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針）

3. 2022 年度労働保険の年度更新について

労働保険の保険料は、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの 1 年間を単位とし、その期間においてすべての労働者（雇用保険については被保険者）に支払われる賃金の総額に、その事業の種類ごとに定められた保険料率を乗じて算定します。労働保険の年度更新とは、新年度の概算保険料の申告・納付と、前年度に納付した保険料を精算するための確定保険料の申告・納付の手続きとなり、2022 年度は 2022 年 6 月 1 日から 7 月 11 日までの期間に行う必要があります。2022 年度の雇用保険料率については、2022 年 4 月から同年 9 月までの期間と、同年 10 月から 2023 年 3 月までの期間で適用される保険料率が異なるため、概算保険料申告の際留意が必要です。

「2022 年度労働保険の年度更新について」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

「2022 年度雇用保険料の料率変更」の詳細は、ニュースレター [2022 年 2 月号](#) でも紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-20220225-jp.html>

4. 育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関する Q&A 公開について

2022 年 10 月から施行される健康保険法、厚生年金保険法における「育児休業等中の保険料の免除要件の見直し」に関する Q&A が厚生労働省より公表されましたので内容をご確認ください。

「育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関する Q&A」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220413S0010.pdf>

「育児休業等中の保険料の免除要件の見直し」の詳細は、ニュースレター [2021 年 8 月号](#)、[2022 年 4 月号](#) でも紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol60.html>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-20220427-jp.html>

※本ニュースレターは 2022 年 6 月 6 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

マネージャー

兵頭 美樹

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 156 カ国に及ぶグローバルネットワークに 295,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2022 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.