

中央労基協 Report 令和3年11月

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



「安心」を支えるワン・ピース

労働 保険

労災保険

雇用保険

労働保険は働く皆さんを守ります

法人・個人を問わず事業主の方は、正社員、パート、アルバイトといった雇用形態に関わらず、一人でも雇ったら労働保険に必ず入らなければいけません。労働保険は会社の安定はもちろん、従業員の安心・安全のための保険。「アルバイトだから大丈夫だと思っていた」、「設立準備が忙しくて忘れていた」、「そもそも知らなかった」など事情はあっても、従業員のため、会社のために、労働保険に加入することは事業主の責任です。

電子申請での手続き、口座振替納付が便利です。(電子申請は24時間、365日いつでもOK!)

- ▶ 労働保険とは、労災保険(労働者災害補償保険)と雇用保険を総称した言葉です。
- ▶ 労働保険の手続きを行っていない期間中に労災に該当する事故が発生した場合は、事業主から遡って保険料を徴収するほかに、労災保険給付に要した費用の全部又は一部を徴収する場合があります。

詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署又はハローワークへご相談ください。

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp>

労働保険

検索

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所(一社)全国労働保険事務組合連合会・全国社会保険労務士会連合会

事業主の皆さまへ

労働保険への加入について

「労働保険」とは、**労災保険**（労働者災害補償保険）と**雇用保険**の総称です。
このリーフレットで、貴事業場について労働保険の**加入義務**の有無などをご確認の上、まずは、**最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）**へご相談ください。

加入義務のある事業場

次の事業場は、労働保険への加入が法律で義務づけられています。（強制適用事業場）

**正社員、パート、アルバイトなどの名称や雇用形態にかかわらず、
労働者を1人でも雇っている事業場は加入義務があります。**

※5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業については、強制適用事業場から除かれています。
※強制適用事業場以外の事業場でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます（任意加入制度）。

労働者とは？

**労働者とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称や雇用形態にかかわらず、
労働に対して給与が支払われる従業員のことをいいます。**

短時間労働者（パート、アルバイト等）について

労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となります。
雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。

※その他、法人の役員、同居の親族等には、労災保険・雇用保険の対象とならない者もいます。

加入手続きを怠っていると？

1 遑って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します

労働局、労働基準監督署又はハローワークから指導を受けたにもかかわらず、労働保険への加入手続きを行わない事業主に対しては、政府が職権により成立手続きを行い、労働保険料額を決定します。

その際、労働保険料は手続きを行っていなかった過去の期間についても遑って徴収することになり、併せて、追徴金も徴収します。また、労働保険料や追徴金を支払っていただけない場合には、滞納者の財産について差押え等の処分を行います。

2 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収します

事業主が、故意又は重大な過失により労災保険の加入手続きを行わない、いわゆる未手続の期間中に生じた事故について労災保険給付を行った場合は、労働基準法の規定による災害補償の価額の範囲で、保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収します。

3 事業主の方のための助成金が受けられません

雇用調整助成金（休業等によって雇用維持を図る事業主に助成）や、特定求職者雇用開発助成金（高齢者や障害者など、就職が特に困難な者を雇い入れる事業主に助成）などの、事業主のための雇用関係助成金については、労働保険料の滞納がある場合、受給できない可能性があります。

電子申請での手続き、口座振替納付が便利です。

- 労働保険料及び一般拠出金は、口座振替により納付いただくことが可能です。
- 口座振替をご利用いただくためには、口座番号等を記載した申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。
- 詳しくは、厚生労働省ホームページで「労働保険料等の口座振替納付」と検索してください。
- 電子申請での手続きをご利用いただくと、行政機関に出向くことなく、自宅やオフィスでいつでも申請等の手続きを行うことができます。

みんなチェック!
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。



東京都 最低賃金

令和3年
10月1日から
[時間額]

1,041円

28円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に
賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認!

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saiteichingin.info/>

最低賃金制度



最低賃金に関するお問い合わせは東京労働局または最寄りの労働基準監督署へ
東京労働局ホームページアドレス <https://site.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/>



最大600万円を助成

業務改善
助成金

賃金上げを支援する助成金を
積極的に利用しましょう。

賃金上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくはこちら

業務改善助成金

働き方改革
推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくはこちら

働き方改革推進支援資金

中小企業事業者の皆さんへ



©2021 MHLW (M.L.S.)

令和3年度「業務改善助成金」のご案内(東京版)

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

事業場内最低賃金を20円以上引き上げ、機械設備導入などの取組を行った場合に、その設備投資費用の一部を助成します。

○活用事例と留意点は裏面をご覧ください！

※申請期限：令和4年1月31日（郵送の場合は必着）

助成金の概要

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす中小企業の事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内（※1） ・事業場規模（労働者数）100人以下	3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5 (※2)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7～9人	70万円		
		10人以上★	80万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7～9人	100万円		
		10人以上★	120万円		
45円コース (8月新設)	45円以上	1人	45万円		
		2～3人	70万円		
		4～6人	100万円		
		7～9人	150万円		
		10人以上★	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7～9人	230万円		
		10人以上★	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7～9人	450万円		
		10人以上★	600万円		

★ 特例事業場：コロナ禍の影響で前年又は前々年同期値と比較して生産量等（売上高、販売数等）が30%以上減少した事業場は10人以上の上限額の適用対象です。

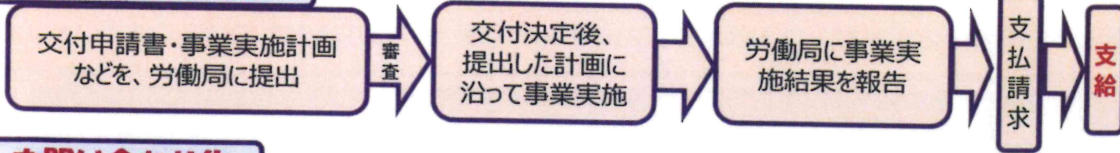
(※1) 東京都最低賃金額は令和3年10月1日現在1041円ですので、**雇入3か月以上で時間額1071円以下**（月給者・日給者は時間額に換算）の労働者（試用期間で試用期間終了後に所定の昇給がある労働者、最賃特例許可労働者を除きます）が事業場に1人以上いることが申請要件です。（全員が1071円を超えている場合は申請できません。）

(※2) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

「引き上げる労働者数」とは？

「引上げ前の時間額が引上げ後の事業場内最低賃金額未満」かつ「コース額以上引き上げる」労働者の人数です。雇い入れ3か月未満の労働者も、これら2つの要件を満たしていれば、人数にカウントできます。

助成金支給までの流れ



お問い合わせ先

- ◆ 「業務改善助成金コールセンター」R3年8月10日～ 03-6388-6155(平日8:30-17:15)
または
- ◆ 「東京働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
フリーダイヤル 0120-232-865 (平日9:00-17:00 千代田区神田富山町25サクス神田ビル2F)



申請先

- ◆ 助成金の申請窓口は事業場所在地を管轄する都道府県労働局です。都内の事業場の申請窓口は、「東京労働局 雇用環境・均等部企画課助成金係」03-6893-1100(平日9:00-17:00)です。申請は企業単位ではなく、事業場(店舗、営業所等)単位です。

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過去に業務改善助成金を活用した事業場も、助成対象となります。同一年度内に2回まで申請可能です。
- ◆ パソコン等の汎用性事務機器購入費、セキュリティ対策費等、**通常の事業活動の経費は助成対象外**です。
- ◇ **特例事業場で30円コース以上ならパソコン**(新規購入に限る)、11人乗以上の乗用車、貨物車も対象です。
- ◆ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ◆ 申請書のダウンロードと記載例は厚労省HP、申請の流れと提出書類等の詳細は東京労働局HPをご覧ください。

～・業務改善助成金の活用事例～

事例1 業務改善

ヘルムコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

<企業概要>
【所在地】新潟県 【従業員数】140人
【事業の種類】食品製造販売業

<課題と対応> 弁当製造における盛り付け時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用してヘルムコンベアを導入しました。

弁当の盛り付け作業を効率化したい

専任取組員

<独自の工夫>
以前は4種類の価格帯の弁当を製造していたが、1種類に集約することで製造の効率化が図られ、仕入リスクも軽減している。

盛り付け時間が25%削減

<実施内容> ヘルムコンベアの導入で弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。

<成果> 弁当の盛り付け時間の削減によって生産性が向上し、28人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引き上げを実施した。

助成金活用のポイント
ヘルムコンベアを導入したことで、弁当の盛り付け作業の効率化につながった。

※平成29年度募集の制度に基づく事例

事例2 業務改善

セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

<企業概要>
【所在地】熊本県 【従業員数】24人
【事業の種類】生鮮食品小売業

<課題と対応> 繁忙時のレジ待ちの行列を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

購入代金や約款の受け渡しまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況でした。そこで、助成金を活用してセミセルフPOSレジを導入しました。

レジの精算業務を効率化したい

人事課長

<独自の工夫>
各冷蔵ケースの本体電源をこまめにOFFにしたり、(現金)イヤホンを取り付け、得意先社と比べ業務時間を短くしつつ商品を売りたいようにした。汎用ロスや保管設備費の削減につなげている。

レジの精算時間が1.5倍の速さになり、購入代金や約款の受け渡しの間違いがなくなった。

<実施内容> 商品のバーコード読み取り後の購入代金や約款の受け渡しを顧客が機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理をすることができた。

<成果> レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引き上げを実施した。

助成金活用のポイント
セミセルフPOSレジを導入したことで、レジ業務の効率化につながった。

※平成29年度募集の制度に基づく事例

東京労働局

(R3.10.1)

脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント

脳・心臓疾患の労災認定基準が改正されました。

事業主・労働者の皆さまは、ご不明な点がございましたら最寄りの窓口までご相談ください。

1

長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の 負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正前】

発症前1か月におおむね100時間、または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

業務と発症との
関連が強いと評価

労働時間

発症前1か月間に100時間
または
2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働
の水準には至らないが**これに近い**時間外労働

+

一定の**労働時間以外の負荷要因**

2

長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因 を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、**赤字**の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務 休日のない連続勤務 勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務 その他の事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務	※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました
	身体的負荷を伴う業務	
	作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境 騒音

3

短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました

業務と発症との関連性が強いと判断できる場合として、以下の例を示しました。

短期間の過重業務	発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
	発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合
異常な出来事	業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
	事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
	生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
	著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
	著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

4

対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加しました

【改正前】

不整脈が一義的な原因となった心不全症状等は、対象疾病の「心停止（心臓性突然死を含む）」に含めて取り扱っていました。

【改正後】

心不全は心停止とは異なる病態のため、新たな対象疾病として「重篤な心不全」を追加しました。「重篤な心不全」には、不整脈によるものも含まれます。

【以下の点はこれまでと変更ありません】

- ・「長期間の過重業務」、「短期間の過重業務」、「異常な出来事」により業務の過重性を評価すること
- ・「長時間の過重業務」について、発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

労災認定の請求に関する詳しい情報・お問い合わせ

最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

[全国の労働基準監督署 一覧](#)



[脳・心臓疾患の労災補償について](#)
(厚生労働省のホームページ)



■ 中央労働基準協会支部 講習会開催予定（令和3年11月～令和4年3月） ■

令和3年10月18日現在

講習名		受講費 (テキスト・税込)	11月	12月	1月	2月	3月
技能講習	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	21,310	11 定員締切	12/1 定員締切			2 定員締切
	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習	14,580		2 定員締切	1 定員締切	2 定員締切	2 定員締切
	石綿作業主任者技能講習	14,580	2 定員締切		2 定員締切	1 定員締切	
教特 育別	第2種酸素欠乏危険作業特別教育 (酸素欠乏症・硫化水素中毒危険作業にかかる特別教育)	9,810				18日	
法定講習等	安全衛生推進者養成講習	14,030				9・10日	
	衛生推進者養成講習	9,500	4日		18日		18日
	安全管理者選任時研修	(会員)10,500 (非会員)12,500	18・19日		27・28日		10・11日
	リスクアセスメント担当者研修	(会員)10,500 (非会員)12,500				15日	
受験 習準備	衛生管理者試験受験準備講習	第1種3日	(会員)20,000 (非会員)23,000		8～10日		2～4日
		第2種2日	(会員)17,800 (非会員)20,800		8・9日		2・3日
人 事 講 習 労 務	年金講座【2回セット】	(会員)7,650 (非会員)10,650	5日 12日				
	労働基準法等実務講座【2回セット】	(会員)8,200 (非会員)11,200	26日	7日			

※講習会場は、原則、中労基協ビル4階ホールです。日程及び内容については、変更になる場合があります。

令和4年1月1日より「マルチジョブホルダー制度」が新設されます

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して定められた適用対象者の要件を満たす場合に、**本人からの申し出を行うこと**で、**申し出日**より特例的に雇用保険の被保険者となることのできる制度です。詳細はお近くのハローワークにご相談ください。

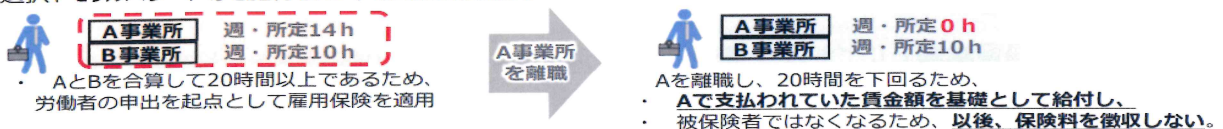
<現行制度>

- 1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用する。
- 複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断する（労働時間を合算しない）。

<主な改正内容>

- **65歳以上の者を対象**として、**本人の申し出を起点**として**2つの事業所**の労働時間を合算して適用する制度を試行する。
(逆選択やモラルハザード等を施行後5年を目途に検証。)

(例)



(参考) マルチジョブホルダーの資格取得・喪失の流れ

