



今回は、以前もお伝えしました雇用保険料率の変更を改めてお知らせします。10月の給与計算時にはご注意ください。また、来月は、「過重労働解消キャンペーン」の月間となります。監督署の調査が重点的に実施されますので、36協定に関する注意点をお話させていただきます。

## 雇用保険料率変更のお知らせ

社労士法人ミナジン

以前もお伝えしましたが、10月から雇用保険料率が変わります。今年度は年度途中から変更になる変則的な取り扱いとなります。10月分から適用となりますので、給与計算の際には、料率が変わっているか必ずご確認ください。コロナ禍により、失業者が増え、失業手当を受給する方が増えました。また、労働者を休業させる企業も増え、雇用調整助成金等の受給が増大したための両料率更となります。どうぞご理解ください。

### ○令和4年10月1日～令和5年3月31日

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付 の保険料率	雇用保険 二事業の 保険料率	
一般の事業		5/1,000	8.5/1,000	5/1,000 3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		6/1,000	9.5/1,000	6/1,000 3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業		6/1,000	10.5/1,000	6/1,000 4.5/1,000	16.5/1,000

※園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

#### ■参考

[厚生労働省「雇用保険料率について」](#)

# 11月は「過重労働解消キャンペーン」が実施されます

キャンペーン期間中には、労働基準監督署による重点監督が実施されます。

長時間にわたる過重な労働による過労死等に関して労災請求が行われた事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業などへの重点的な監督指導を行います。

**長時間労働が可能となる36協定（特別条項付き）を締結している会社や裁量労働制を採用している会社など、長時間労働になりがちな会社は再点検が必要です。**

また、最近では36協定について、以下の事項も指摘事項となりますので要チェックです。

## ①労働者の過半数代表者の選出方法

《選出の注意点》

- ✓ 代表者は労働基準法第41条に規定する「管理監督者」以外の者から選出すること
- ✓ 選挙等の民主的な方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づき選出されたものでないこと
- ✓ 選出の目的を明らかにすること

※36協定の労働者代表選出違反で実施した場合、協定自体が無効とされ、第32条違反により、6カ月以下の懲役または30万円以上の罰金（労基法第119条）となる恐れがありますのでご注意ください。

## ②特別条項発動時の適正な手続き

36協定には、特別条項を発動する場合の手続きが記載されています。その為、特別条項を発動する場合には、この手続きを踏む必要があります。

一般的には「労働者代表への通知」や「労働者代表との協議」と記載されていることが多いです。

以下の事項について通知書又は議事録等にして、文書で残しておくことをお勧めします。

- 対象労働者
- 特別条項の発動事由
- 特別条項発動期間
- 特別延長時間
- 健康福祉確保措置

### ■参考

[厚生労働省「過重労働解消キャンペーン」](#)

## MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] [roumu@minagine.co.jp](mailto:roumu@minagine.co.jp) [Web] <https://minagine.co.jp>