

トピックス

令和4年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

重要改正 確定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に毎年1回、3月分（4月納付分〈補足〉）から適用される保険料率の見直しを行います。令和4年3月分から適用される保険料率は、次のように決定されました。

〈補足〉企業が納付する健康保険の保険料の納付期限は翌月末日であるため、3月分は4月納付分

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

——は変更あり

北海道	10.39%	石川県	9.89%	岡山県	10.25%
青森県	10.03%	福井県	9.96%	広島県	10.09%
岩手県	9.91%	山梨県	9.66%	山口県	10.15%
宮城県	10.18%	長野県	9.67%	徳島県	10.43%
秋田県	10.27%	岐阜県	9.82%	香川県	10.34%
山形県	9.99%	静岡県	9.75%	愛媛県	10.26%
福島県	9.65%	愛知県	9.93%	高知県	10.30%
茨城県	9.77%	三重県	9.91%	福岡県	10.21%
栃木県	9.90%	滋賀県	9.83%	佐賀県	11.00%
群馬県	9.73%	京都府	9.95%	長崎県	10.47%
埼玉県	9.71%	大阪府	10.22%	熊本県	10.45%
千葉県	9.76%	兵庫県	10.13%	大分県	10.52%
東京都	9.81%	奈良県	9.96%	宮崎県	10.14%
神奈川県	9.85%	和歌山県	10.18%	鹿児島県	10.65%
新潟県	9.51%	鳥取県	9.94%	沖縄県	10.09%
富山県	9.61%	島根県	10.35%	——	——

2 介護保険料率〔全国一律／40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕



全国一律	1.64% (1.80%から変更)
------	-------------------

⑨ 健康保険組合が管掌する健康保険は、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★すべての都道府県における都道府県単位保険料率、および全国一律の介護保険料率に変更されます。

「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となりますので、給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意しましょう。給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば気軽にお声掛けください。

3月スタート!? 子どもへのコロナワクチン接種でわかっていることとは?

◆子どものワクチン接種で従業員が休まざるを得なくなったら?

厚生労働省の新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）では、子どものワクチン接種では保護者の同伴が原則とされるため、休暇や労働時間の取扱いについて次のような方法を検討してほしいとしています。

（問21）子の看護休暇の周知や要件緩和・失効年休積立制度などの活用

◆「子の看護休暇」とは?

育児介護休業法上、未就学の子を養育する労働者は、申出により、年間5労働日（子が2人以上の場合は10労働日）まで、子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために、1日単位または時間単位で休暇を取得できるとされています。事業主は、この休暇の申出を拒むことができません。

3月以降、従業員自身が3回目の接種を受けるケースも増えますから、業務に支障が出ないように、早めに影響を見極めて対応を検討しておくといよいでしょう。

お仕事
カレンダー
3月



3/10

● 2022年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

● 2021年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限

3/31

● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
 ● 1月決算法人の確定申告と納税・2022年7月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
 ● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
 ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告

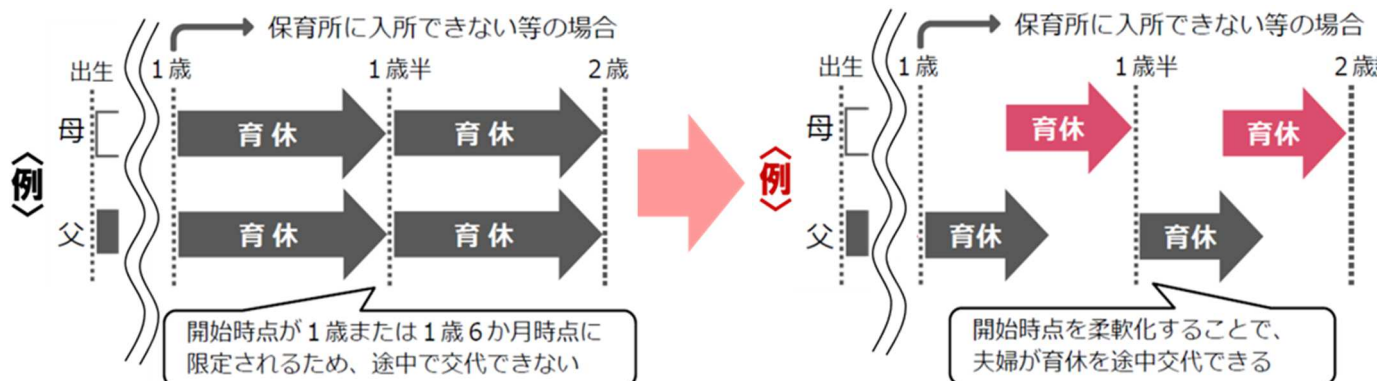
施行待ちの改正

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されます。今回は、令和4年10月から施行される「育児休業の1歳以降の延長：育休開始日の柔軟化」の概要を紹介します。

……………育児休業の1歳以降の延長：育休開始日の柔軟化の概要……………

改正前 育児休業の1歳以降の延長について、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定されていました。

改正後 育児休業の1歳以降の延長について、令和4年10月からは、育休開始日が柔軟化されます



★令和3年の育児・介護休業法等改正にあたって就業規則（育児・介護休業規程）の整備が必要となります。ご質問等があれば、ご連絡ください。

事業復活支援金の申請受付がスタート

◆事業復活支援金とは？

事業復活支援金の申請受付が開始されました。新型コロナウイルス感染症により大きな影響を受ける中堅・中小・小規模事業者、フリーランスを含む個人事業者に対して、事業規模に応じた給付金が支給されるものです。申請期間は5月31日までとされ、給付上限額は、中小企業で最大250万円、個人事業者で最大50万円です。

以下の①②を満たす事業者が、業種や所在地を問わず給付対象となり得ます。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者
- ② 2021年11月～2022年3月のいずれかの月の売上高が、2018年11月～2021年3月までの間の任意の同じ月の売上高と比較して50%以上または30%以上50%未満減少した事業者

◆給付対象外の例

「①新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者」ではないと判断される例として、以下のものが挙げられています。

- ・実際に事業収入が減少したわけではないにもかかわらず、通常事業収入を得られない時期（事業活動に季節性があるケース（例：夏場の海水浴場）における繁忙期や農産物の出荷時期以外など）を対象月とすることにより、算定上の売上が減少している場合
- ・売上計上基準の変更や顧客との取引時期の調整により売上が減少している場合等
- そのほか、持続化給付金等で不正受給を行った者、公共法人、風営法上の性風俗関連特殊営業として届出義務のある者、政治団体、宗教法人は給付対象外としています。

◆申請方法

登録確認機関による事前確認の後、事業復活支援金事務局が設置する申請用のWEBページから申請できます。なお、一時支援金または月次支援金の既受給者は、原則として改めて事前確認を受ける必要はありません。

また、オンラインでの申請が困難な方向けに、申請のサポートを行う会場が全国に設置されています。

【経済産業省「中小法人・個人事業者のための事業復活支援金」】

https://www.meti.go.jp/covid-19/jigyo_fukkatsu/



七十二候の暦（こよみ）

3月15日～3月19日頃



花虫化蝶（はなむしちょうとなる）「菜虫」とは、大根やアブラナなどの葉につく青虫のことで、主にモンシロチョウの幼虫などをいいます。長く厳しい冬を越したさなぎが羽化し、美しい蝶へと生まれ変わるころ。

BrainStar
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL: 096-211-6055 FAX: 096-211-6065
URL: <http://brainstar.jp>

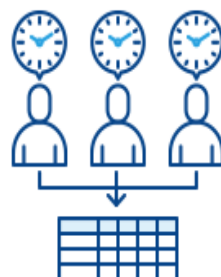
要確認

シフト制により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項を公表(厚労省)

「シフト制」で働く労働者の雇用管理を行うにあたり、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を一覧性をもって示した「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」が厚生労働省から公表されました。使用者向けのリーフレットも公表されましたが、これには「シフト制労働契約簡易チェックリスト」も掲載されています。そのチェックリストを紹介します。

.....シフト制労働契約簡易チェックリスト.....

労働契約を締結する際の留意点		法定事項
1. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を画面で伝えていますか。 ⇒1 (1) 労働条件の明示	☐	☐
1-2. 労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。 a. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして画面などで伝えている。 b. 画面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。	☐	☐
1-3. シフト制労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて以下の内容についても定めていますか。 ⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数 b. シフトが入る目安の日数や時間数 c. シフトが入る最低限の日数や時間数	☐	☐
1-4. シフト制労働契約の締結時に、以下を定めていますか。 ⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール b. 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法 c. 会社や労働者がシフトの内容(日にちや時間帯)の変更を申し出る場合の期限や手続 d. 会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続	☐	☐
2. いったん確定したシフト上の労働日、労働時間等の変更は、使用者と労働者で合意した上でを行っていますか。 ⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項	☐	☐
シフト制労働者が就労する際の留意点		法定事項
3. シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。 ⇒2 (1) 労働時間、休憩	☐	☐
4. 1日の労働時間が6時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休憩を与えていますか。 ⇒2 (1) 労働時間、休憩	☐	☐
5. 要件を満たすシフト制労働者から年次有給休暇の請求があった場合、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させていますか。 ⇒2 (2) 年次有給休暇	☐	☐
6. シフト制労働者を使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、一定額以上の休業手当を支払っていますか。 ⇒2 (3) 休業手当	☐	☐
7. シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。 ⇒2 (4) 安全、健康確保	☐	☐
8. 要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者として扱っていますか。 ⇒4 (3) 社会保険・労働保険	☐	☐



★チェックを入れられない事項があれば、労働基準法等に違反している可能性があります。その対応については、留意事項に沿って行うとよいでしょう。



パワハラ相談窓口担当者研修 ～医療法人様～

2022年4月から中小企業も義務化される「パワハラ防止法」。パワハラ研修をすでに実施されている企業も多いかと思いますが、その中でも『パワハラ相談窓口担当者向け研修』はとても重要です。

なぜならパワハラは「初動がかなり大切」だからです。最初の対応次第では、会社や対応者に対して不信感が生じてしまったり、話がこじれて問題解決に支障が出てしまったりします。

そのため今回は、最初の対応者になる可能性の高い、相談窓口担当者の方、人事責任者の方を対象に研修を実施致しました。

前半は

- ・パワハラとは何かの基礎編
- ・加害者や企業の責任はどうなるのか
- ・パワハラ対策の取組みとして具体的に何をすれば良いのか

後半は

- ・相談窓口担当者の役割
- ・対応の注意点やNGな行為
- ・話の聴き方についての内容でした。

まずは相談窓口担当者の方々に理解を深めて頂き、次は管理職の皆様、一般職の皆様への研修を予定しています。(報告者：コンサルティング事業部佐澤)



女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定例を掲載（広報誌『厚生労働』）

令和4年4月施行の改正により、女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定等が義務付けられる事業主の範囲が拡大されますので、ご確認ください。

令和4年4月1日から、常時雇用する労働者数が 101人以上 300人以下の事業主 にも義務付けられる「一般事業主行動計画（以下、「行動計画」）」には、

（a）計画期間、（b）数値目標、（c）取組内容、（d）取組の実施時期を盛り込む必要があります。

次の策定例を参考に、自社の課題に合った行動計画を策定しましょう。

策定例

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主の場合、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

株式会社B 行動計画

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

（a）○計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和6年3月31日

○目標

（b）目標：技術職の女性を2人から5人以上にする

○取組内容・実施時期

（c）取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す

（d）
令和4年4月～ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始
令和4年10月～ 技術職への転換希望調査開始
令和5年4月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

（c）取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

（d）
令和4年4月～ 現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施
令和4年6月～ 現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知
令和5年1月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする
令和5年1月～ 時間単位の年次有給休暇を導入

やってみよう！

（a）計画期間は、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行ってください。

（b）数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよく、計画期間内の達成をめざすものです。下記の数値目標の例のような、各事業主の実情に見合った水準を設定します。常時雇用する労働者数が300人以下の事業主の場合は、数値目標を1つ以上定めてください。

（c）取組内容は、数値目標の達成に向けて、何を行うべきかを検討し、具体的な内容を記載します。併せて、

（d）取組の実施時期についても検討しましょう。

☆常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主様におかれましては、令和4年4月からは策定等が義務となります。

なお、100人以下の事業主様については、策定等が努力義務とされていますが、これを行って、えるぼし認定（女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣より認定される）などにつなげることもできます。数値目標の例や具体的な手続なども含め、気軽にお尋ねください。

特別労働相談受付日における相談結果のポイントと相談事例

厚生労働省から、令和3年11月に、
過重労働解消キャンペーンの一環として実施された

「特別労働相談受付日における相談結果」が公表されました。

<相談結果のポイント>

■主な相談内容……相談件数の合計は480件

○長時間労働・過重労働	56件（11.7%）
○パワハラ	48件（10.0%）
○解雇・雇止め	47件（9.8%）
○賃金不払残業	46件（9.6%）
○休日・休暇	40件（8.3%）

<相談事例の例>

長時間労働、賃金不払残業

○ 現場代理人（建設業）【年齢不明、労働者】

始業は9時となっているが実際は7時30分から勤務している。残業時間は先月80時間、先々月100時間であった。残業代は固定残業代4万円と深夜手当が支払われているが、残業時間に見合っていない。残業があまりに長いので体調に不安を覚え、産業医との面談を希望したが、会社から「なんで面談するんだ、他の誰も希望していない。」等の嫌みを言われた。現在はうつ病と診断されているが、会社は休職させてくれない。

長時間労働、賃金不払残業、休日・休暇

○ CG製作業務（金融・広告業）【20代、労働者の家族】

息子が毎日9時半から働き始め、深夜0時～2時頃まで働いている。隔週土曜日と日曜日が休日だが、在宅で仕事をしており、休みが取れていない。時間外・休日労働時間数は月120時間程度。休日手当は一切支払われていないし振替休日や代休もない。社長からのノルマや仕事の期日も厳しく「嫌なら辞めてもらって良い」と言われている。

☆これらの相談のうち、労働基準関係法令上、問題があると認められる事案については、相談者の希望を確認した上で労働基準監督署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応が行われています。

ここで紹介した相談事例は、極端にひどいものかもしれませんが、家族からの相談も受け付けられています。

ここで相談されているような事例が生じていないか？ 確認してみてもいいでしょうか。