

トピックス

令和4年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和4年4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。令和4年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック.....

- 雇用保険制度の見直し【主な対象者：事業主及び労働者】
 - ・雇用保険料率を、年度前半（4月～9月）、年度後半（10月～令和5年3月）に分けて、段階的に引き上げ。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の義務企業拡大【主な対象者：常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主】
 - ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表等が常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられているところ、令和4年4月1日より、101人以上300人以下の企業にも拡大。
- 職場におけるパワーハラスメント防止措置の中小企業事業主への義務化【主な対象者：中小事業主】
 - ・令和4年4月1日から、職場におけるパワーハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置を講ずることを、中小事業主についても義務化。
- 不妊治療と仕事との両立に係る認定制度の創設【主な対象者：事業主】
 - ・不妊治療と仕事との両立しやすい環境整備に取り組む事業主を認定する「くるみんプラス」制度を新設。
- 育児休業制度等の個別の周知と意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け【主な対象者：全ての事業主】
 - ・本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、育児休業制度や申出先等に関する事項の周知と休業の取得意向確認を個別に行う必要がある。
 - ・育児休業等の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主に研修の実施や相談窓口の設置等複数のうちから1つの措置を講ずることを義務付け。
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【有期雇用労働者及び事業主】
 - ・有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者であること」という要件を廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。



BS 全体会議

第5回ブレインスター全体会議を4月2日（土）、熊本と福岡の職員43名中24名の参加で行いました。今年も感染対策として福岡支店とはZoomを使つての会議となりました。（パートナーの方は一部ラインの動画で配信しました。）

はじめに個人情報保護の観点からプライバシーマークのコンサルタントをお願いしているK-it.assistの小筋代表より「情報セキュリティ動向」と題して普段何気なく使用している、Wi-Fiからのコンピュータウイルスや情報漏えいの可能性を指導いただき、身近な脅威として再認識させられました。

次に部門と各自一人3分の持ち時間で、今期の目標とそれに対する方策、重点課題に対する行動計画を発表しました。行動計画には達成基準（どこまでやるか）達成方針（どのようにしてやるか）達成期限を部門ごとに考え、目標管理シートには個人の目標設定と具体的な行動計画、ウエイトを発表します。

上田代表からは、前期の反省を踏まえながら今期のブレインスターイノベーション55の達成に向けた計画が発表されました。

- ・お客様の話に耳を傾け、最善の提案を行うこと。
 - ・対面でのコミュニケーションを重視しお客様との関係作りに努める。
 - ・スピード感と付加価値の高いサービスを提供し、105%の仕事を目指す。
- 今期もチームワークを取りながら、お互いに感謝の気持ちを忘れない、
活気あるブレインスターとなるよう励みたいと思います。

お仕事
カレンダー
5月

5/10

● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/16

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限
- 障害者雇用調整金の申請期限

5/31

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

改正済
要確認

令和4年度の雇用保険の保険料率は、法改正により、2段階で引き上げられることになりました。

●令和4年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳（令和4年4月～同年9月）

事業の種類	雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の9.5	1,000分の3	1,000分の3	1,000分の3.5
			計 1,000分の6.5	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の11.5	1,000分の4	1,000分の4	1,000分の3.5
			計 1,000分の7.5	
いわゆる建設の事業	1,000分の12.5	1,000分の4	1,000分の4	1,000分の4.5
			計 1,000分の8.5	

●令和4年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳（令和4年10月～翌年3月）

事業の種類	雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の13.5	1,000分の5	1,000分の5	1,000分の3.5
			計 1,000分の8.5	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の3.5
			計 1,000分の9.5	
いわゆる建設の事業	1,000分の16.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の4.5
			計 1,000分の10.5	

★令和4年4月から事業主負担分の保険料率が変更になります（1,000分の0.5引き上げ）。

また、令和4年10月からは被保険者負担分・事業主負担分の保険料率が変更になります。

（各々1,000分の2引き上げ）なお、令和4年度の年度更新における雇用保険分の概算保険料については、令和4年4月から同年9月までの概算保険料額と令和4年10月から令和5年3月までの概算保険料額をそれぞれ計算し、その合計額を、雇用保険分の概算保険料として申告・納付することとする暫定措置が適用されます。今回の雇用保険の保険料率の改正については、例年にも増して注意すべき点があります。

不安があれば、気軽にお声掛けください。

〈補足〉労災保険の保険率は、全額事業主負担です。業種に応じて定められていますが、メリット制の適用がない限り、前年度と同率に据え置くこととされました。

* 不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

① 不妊治療のための休暇制度

② 不妊治療のために利用することができる半日単位・時間単位の年次有給休暇、

所定外労働の制限時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組が実施されていること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※ 各「プラス」認定を受けるためには、上記認定基準に加えて、受けようとする「くるみん」の種類に応じた認定基準を満たしていることが必要です。

☆ 令和4年4月から、不妊治療の保険適用の範囲が広がり、利用者が増加する可能性があります。

企業としても、不妊治療と仕事との両立に積極的に取り組んでいくべきでしょう。

その証となる認定制度が新設されたことは、時代の流れといえそうです。



七十二候の暦（こよみ）

5月15～5月19日頃



竹笋生（たけのこしょうず）

春の味覚であるたけのこが、土からひょっこり出てくるころ。たけのこご飯にお吸い物、若筍煮にお刺身まで、どんな料理にしても美味しく食べることができます。熊本では味噌と砂糖で甘辛煮したものを「ひこずり」といいます。たけのこのひこずりはおかずにもお酒にも！



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

～研修報告 講師：社会保険労務士 上田順一郎～

令和4年3月8日熊本県医療法人様にて定年延長の説明会を開催しました。

部門長及び令和4年度と5年度に60歳を迎える職員の方の計27名の参加にて、定年延長の目的、概要、そして60歳以降の働き方についてお話させて頂きました。特に定年が60歳から65歳へ引き上げられること、更に65歳を超えて勤務を希望する場合は原則70歳まで継続雇用を実施となることを中心に、移行期間の運用や処遇について（月例給与、賞与、退職金、役職等）変更点をご説明しました。

要点

・社会的な意識の高まりや、高年齢者雇用安定法による要請
（健康寿命、生涯現役社会）

・今まで培ってきた技術やノウハウを、若手へ傳承していくことができる

・マイスター制度を導入し、高年齢者の就業意欲を高める

また働き方のモチベーションとなるマイスター制度の導入については、部門長の方も職員の皆さんも熱心に聴取されていました。

*マイスター制度の例

	パートナーコース	スペシャリスト サポートコース	マネジメント サポートコース
定年前 業務	一般職	一般職(国家資格有り)	課長級以上
業務 内容	通常業務とは別の役割を担う場合	通常業務に加えた特別な役割(技術指導) ※例 新人教育責任者、教育担当、看護実習指導者、労働安全、感染対策、医療安全	役職者のマネジメントサポート業務等 ※例 クレーム対応、院内ラウンド、病床管理、地域連携
要件	一般職かつスペシャリストサポートコース対象外の者で、 ①②の要件を満たすもの ①所属長の推薦 ②法人本部の承認	マネジメントサポートコース対象外の者で専門技能等を有し、①②の要件を満たすもの ①所属長の推薦 ②法人本部の承認	定年前役職が課長級以上であり、 ①②の要件を満たすもの ①所属長の推薦 ②法人本部の承認



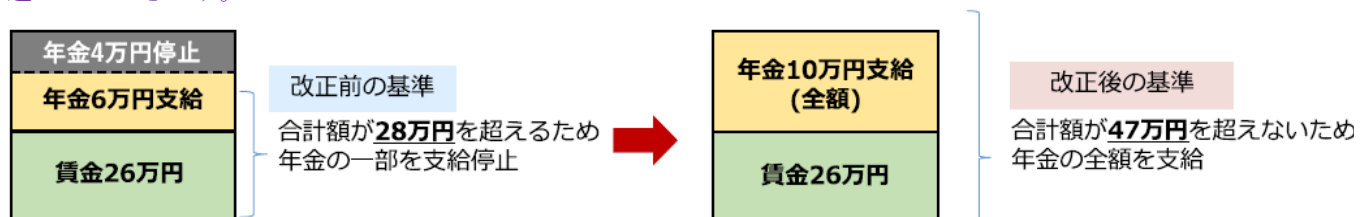
令和4年4月から 65 歳未満の方の在職老齢年金制度が見直されました

厚生年金保険への加入期間に基づいて支給される老齢厚生年金は、その受給権者が在職者（被保険者として働いている者）であるときは、一定の仕組みにより、その全部または一部の支給が停止されることがあります（在職老齢年金制度）。その制度のうち、65 歳未満の方に適用されるものが改正され、令和4年4月から施行されました。概要を確認しておきましょう。

令和4年3月以前の65歳未満の方の在職老齢年金制度は、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「28万円」を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止されていました。

この在職老齢年金制度が見直され、令和4年4月以降は65歳以上の方と同じように、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「47万円」を超えない場合は年金額の支給停止は行われず、「47万円」を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止される計算方法に緩和されました。

たとえば、年金の基本月額が10万円で総報酬月額相当額が26万円（合計額36万円）である場合は、次のような違いがでできます。



★ 65歳前に支給される老齢厚生年金（＝65歳未満の方の在職老齢年金制度）の対象となるのは、原則として、男性は昭和36年4月1日以前生まれ、女性は昭和41年4月1日以前生まれの方に限られます（それより後に生まれた方は65歳支給開始）。対象者が減っていく制度ですが、このような改正が行われたことは、確認しておきましょう。対象者については、年金を支給停止されずに働ける範囲が広がります。

法定の歯科健康診断

事業場の人数にかかわらず実施報告が義務に

厚生労働省は、「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について労働政策審議会に諮問し、妥当であるとの答申を受け、省令の改正作業を進めています。

◆改正の趣旨

労働安全衛生法において、事業者は、歯またはその支持組織に有害な業務に従事する労働者に対し、歯科医師による健康診断（歯科健康診断）を行わなければならないとしており、その具体的内容について労働安全衛生規則（安衛則）で定めています。

また、安衛則の規定により、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこととなっています。

このたび、歯科健康診断の実施状況について、令和元年度に一部地域で実施した自主点検の結果により、常時使用する労働者が 50 人未満の事業場においては、歯科健康診断の実施率が非常に低いことが判明しました。

そこで、歯科健康診断の報告義務について、実施状況を正確に把握し、その実施率の向上を図るため、

事業場の人数にかかわらず実施報告の義務付けを行うこととされました。

◆改正の内容

歯科健康診断を実施する義務のある事業者について、使用する労働者の人数にかかわらず、安衛則第 48 条の歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく、歯科健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出することとされます。

※現行では、使用する労働者の人数が常時 50 人以上である場合に報告が必要です。

◆施行時期

令和 4 年 10 月 1 日（予定）

【厚生労働省

「「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」の答申」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24734.html



不正プログラム「エモテット」にご注意！

◆「エモテット（Emotet）」の脅威

2022 年に入り「Emotet（エモテット）」によるサイバー犯罪被害が激増しています。エモテットとは、主にメールを介して感染を広げるマルウェア（不正プログラム）で、取引先に対してマルウェアに感染した「なりすましメール」を勝手に送りつけるほか、PC 内の機密データを知らぬ間に操作・窃取されたり、ランサムウェア（社内データ等を人質に金銭を脅し取ることを目的とした不正プログラム）がダウンロードされ、社内ネットワーク内の PC に感染を拡げたりするなどの被害をもたらします。実際のメールの件名を利用するなど、なりすましの手口も巧妙化しています。

◆対応策

政府はこうした事態を受け、次のような対策を講じるよう企業に注意喚起しています。

1. リスク低減のための措置

○パスワードが単純でないかの確認、アクセス権限の確認・多要素認証の利用・不要なアカウントの削除等により、本人認証を強化する。

○IoT 機器を含む情報資産の保有状況を把握する。特に VPN 装置やゲートウェイ等、インターネットとの接続を制御する装置の脆弱性は、攻撃に悪用されることが多いことから、セキュリティパッチ（最新のファームウェアや更新プログラム等）を迅速に適用する。

○メールの添付ファイルを不用意に開かない、URL を不用意にクリックしない、連絡・相談を迅速に行うこと等について、組織内に周知する。

2. インシデントの早期検知

○サーバ等における各種ログを確認する。

○通信の監視・分析やアクセスコントロールを再点検する。

3. インシデント発生時の適切な対処・回復

○データ消失等に備えて、データのバックアップの実施および復旧手順を確認する。

○インシデント発生時に備えて、インシデントを認知した際の対処手順を確認し、対外応答や社内連絡体制等を準備する。

被害を受けた場合、その影響は自社にとどまらず、サプライチェーン全体の事業活動に及ぶ可能性があります。積極的な対策を講じていきましょう。

【経済産業省「サイバーセキュリティ対策の強化について注意喚起を行います」】

<https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220324008/20220324008.html>

【警視庁「サイバーセキュリティ ad 資料」】

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kurashi/cyber/CS_ad.html