



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

3
2022

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.150

施行待ちの改正

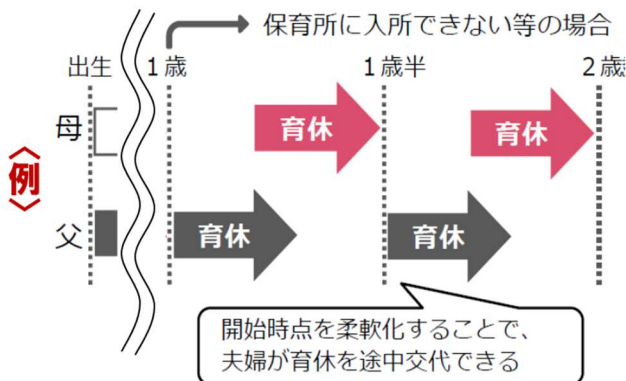
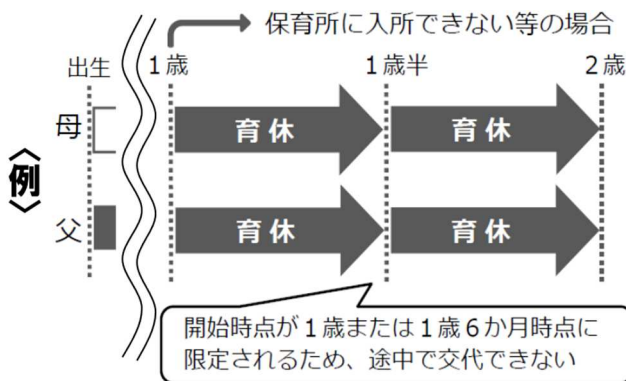
令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正⑤

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、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

令和4年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

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

.....令和4年3月分からの協会けんぽの保険料率.....

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

____は変更あり

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

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%	—	—

全国一律
1.64%
(1.80%から変更)

⑩ 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。

(最後のページへ続く)

2022年の確定拠出年金はどう変わる？

確定拠出年金制度は、長期化する高齢期の経済基盤を充実できるよう、また、中小企業を含むより多くの企業や個人が制度を活用できるよう、制度の見直しが行われました。2022年度に施行される改正内容は次のとおりです。

◆4月施行—受給開始時期の上限が75歳に延長

2022年4月から企業型DCとiDeCoの老齢給付金の受給開始時期を60歳（加入者資格喪失後）から75歳までの間で、ご自身で選択することができます。

◆5月施行—企業型DCの加入可能年齢の拡大

現在、企業型DCに加入することができるのは65歳未満の方ですが、2022年5月から70歳未満の方まで拡大されます。ただし、企業によって加入できる年齢などが異なります。

◆5月施行—iDeCoの加入可能年齢の拡大

現在、iDeCoに加入できるのは60歳未満の公的年金の被保険者ですが、2022年5月から65歳未満に拡大されます。

◆10月施行—企業型DC加入者がiDeCoに加入しやすくなる

現在、企業型DCに加入している方がiDeCoに加入するには、各企業の労使の合意が必要ですが、2022年10月から原則加入できるようになります。

ただし、企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金、これらの合計額がそれぞれ以下のとおりであることが必要です。また、企業型DCにおいて加入者掛金を拠出（マッチング拠出）している場合などには、iDeCoに加入できません。

【企業型DCに加入している方がiDeCoに加入する場合】

- ・企業型DCの事業主掛金(①) →55,000円以内
- ・iDeCoの掛金(②) →20,000円以内
- ・①+②→55,000円以内

【企業型DCと確定給付型(DB、厚生年金基金など)に加入している方がiDeCoに加入する場合】

- ・企業型DCの事業主掛金(①) →27,500円以内
- ・iDeCoの掛金(②) →12,000円以内
- ・①+②→27,500円以内

BCP(事業継続計画)に対する企業の意識

◆「オミクロンを機に策定」が約3割

帝国データバンクが行った調査の結果によると、BCP(事業継続計画)を策定していなかった企業のうち28.7%で、新型コロナのオミクロン株拡大を機に策定を検討しているそうです。一方、策定予定のない企業も24.3%となっています。

BCP策定済みの企業は38.0%ありましたが、うち20.6%は見直しの予定はないとのことで、対応にはバラツキも見られるようです。

◆平時において危難のときを思う

オミクロン株については、これまでに比べて持病のある高齢者等以外では重症化する割合は少ないともみられており、これまでの対応のままで様子見という企業も多いのでしょうか。

ただ、BCPは感染症対策だけではなく、災害、システム障害や不祥事といった危機的状況にも備えるものです。コロナ対応が一段落しているのであれば、次の対策にも取り組みましょう。地震・火山噴火等、災厄はまさかというタイミングにこそ起きがちです。平時において危難のときを思う、の心掛けで備えておくべきでしょう。

◆会社の責任として

BCPは、会社が被る甚大な影響を防ぐ目的もありますが、社員の安全配慮義務がある会社の責任として取り組み、状況に合わせて継続的に見直していく必要があります。見直しの過程で、業務の非効率な部分や無駄なものも発見できるかもしれません。

取引先からの信頼が向上したり、税制上の優遇につながったりする場合がありますので、この機会に策定に取り組んでみてはいかがでしょうか。

【帝国データバンク「オミクロン株の感染拡大を踏まえた事業継続計画(BCP)に関する企業の動向アンケート」】

<https://www.tdb-di.com/special-planning-survey/oq20220118.php>

**外国人労働者数、雇用事業者数とも
過去最高、増加率はやや鈍化
～厚労省まとめ(令和3年10月末現在)**

令和3年分一般職業紹介状況と 今後の採用活動

厚生労働省は1月28日、昨年10月末現在の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）で、数値は令和3年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を集計したものです。

◆外国人労働者数、外国人を雇用する事業所数ともに、届出の義務化以降最高を更新

外国人を雇用する事業所数は28万5,080か所、外国人労働者数は172万7,221人で、昨年10月末現在の26万7,243か所、172万4,328人に比べて、1万7,837か所、2,893人の増加となっています。

外国人を雇用する事業所数および外国人労働者数ともに、平成19年に届出が義務化されて以降で最高の数値を更新したものの、対前年増加率は、事業所数で6.7%と前年10.2%から3.5ポイントの減少、労働者数で0.2%と前年4.0%から3.8ポイントの減少といずれも減少しています。

◆国籍別では、ベトナムが最多の45万3,344人。次いで中国、フィリピン

国籍別にみると、ベトナムが最も多い45万3,344人で、外国人労働者数全体の26.2%を占めています。次いで、中国39万7,084人（同23.0%）、フィリピン19万1,083人（同11.1%）の順となっています。

◆産業別では「製造業」が最多で、全体の27.0%

外国人労働者数の産業別の割合をみると、「製造業」が27.0%を占め、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が16.3%、「卸売業、小売業」が13.3%となっています。

※外国人雇用状況の届出制度は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられています。

【厚生労働省：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23495.html

◆有効求人倍率は3年連続低下

厚生労働省は、毎月ハローワークにおける求人、求職、就職の状況を取りまとめ、一般職業紹介状況として公表していますが、2月1日に、令和3年12月分と令和3年分の数値を発表しています。

公表内容によれば、令和3年平均の有効求人倍率は1.13倍となり、前年の1.18倍を0.05ポイント下回っています。令和3年平均の有効求人は前年に比べ1.6%増、有効求職者は6.6%増となっており、コロナ禍による影響が長引いている状況が読み取れます。

◆直近の動き

一方、同時に出された令和3年12月の数値をみると、有効求人倍率（季節調整値）は1.16倍となり、前月を0.01ポイント上回っています。有効求人（季節調整値）は前月に比べ1.8%増、有効求職者（同）は1.6%増、新規求人（原数値）は前年同月と比較すると12.2%増となっています。産業別では、製造業（34.6%増）、情報通信業（20.4%増）、運輸業・郵便業（16.2%増）、サービス業（他に分類されないもの）（15.1%増）などで増加となっているようです。

◆先行き不透明なものの持ち直している業種も

感染拡大の状況が不透明な中、企業側も一気に採用活動を活発化するというのも難しい状況ですが、業種によってはすでに感染拡大前を上回る水準となっているようです。

また、このタイミングで優秀な人材を獲得しようと戦略的に動く中小企業もあるようです。人材確保の課題は長期的にみると避けられないところですので、企業としても、自社の状況や市場を見極めながら、今後の採用活動の方針を検討したいところです。

【厚生労働省「一般職業紹介状況（令和3年12月分及び令和3年分）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000886204.pdf>



名古屋の柏餅は関西風（道明寺）（ちなみに関東風は長明寺）

(最初のページより)

★すべての都道府県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。

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」などの労働条件を書面で伝えていますか。 ⇒1 (1) 労働条件の明示	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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書面などで伝えている。 b. 書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。	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
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いますか。 ⇒4 (3) 社会保険・労働保険	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

★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。不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。

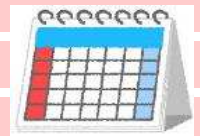


びいず
ろうむ
LINE

LINEで労務情報を動画配信しています。是非お友達登録をお願いします。



お仕事カレンダー 3月	3/10	● 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、贈与税の確定申告期限
	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・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



◆あとがき◆今月より吉田が産休に入りました。弊社初の出産休業となり、皆で応援しています。
◆4月の移転に向けて本格的に動き出しました。引越前後はご迷惑をおかけすることもあります、何卒よろしくお願い致します。