



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.152

5
2022

要確認

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。

★ おおむね、これまでも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。全く対応していない、対応に不安があるなど、気軽にご相談ください。なお、雇用関係の助成金などについても、令和4年度における新しい情報が徐々に公表されています。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

施行済みの改正

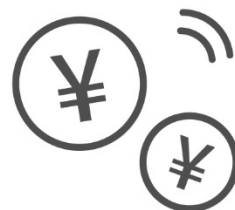
令和4年の雇用保険の保険料率が決定 年度の途中でさらに引き上げ

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……………

●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	内 訳 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	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



(最後のページへ続く)

令和4年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが始まりました

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとは

全国の学生等を対象に、特に新入学生がアルバイトを始める4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。平成27年度から実施しており、今年で8年目になります。

◆労働条件の確認項目

- ① 労働条件の明示
- ② シフト制労働者の適切な雇用管理
- ③ 労働時間の適正な把握
- ④ 商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- ⑤ 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

◆実施項目

(1) 厚労省の実施事項

大学等にリーフレットやポスターを送付し、新入学時のガイダンス等での配布やホームページへの掲載依頼、事業主団体への周知、各都道府県および政令市への協力依頼、弁護士や社労士等の関係士業団体等への周知・協力依頼を実施します。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

大学等での出張相談を行ったり、各都道府県労働局および各労基署にある総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置したり、また事業主等に対するリーフレットの配付等を行います。

◆事業主における注意・確認ポイント

- ① 書面による（メール等でプリントアウトができれば可）労働条件は用意しているか
- ② 勤務シフトの設定は適切か
- ③ 労働時間は適切か
- ④ 商品の強制購入はさせていないか（代金を賃金から控除することも禁止）
- ⑤ 遅刻や欠勤に伴う損害賠償や労基法に違反する減給はしていないか

このキャンペーンに伴い、事業主は改めてこれらの点を確認しておく必要があります。

【厚生労働省「「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24965.html

不妊治療の保険適用と両立支援 ～改訂された厚労省ツールの活用～

◆4月から不妊治療が保険適用に

2022年4月から、一般不妊治療（タイミング法、人工授精）、生殖補助医療（体外受精、顕微授精等）が新たに保険適用されることになりました。

これまでは高額な費用負担等により二の足を踏むケースもあったところ、保険適用により不妊治療に対する社会の理解も高まっていくことが予想されます。

◆厚労省も不妊治療と仕事との両立を支援するツールを改訂

不妊治療を行う社員への両立支援を進める企業も増えています。

厚生労働省も、取組みを広く周知するためのツールとして、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」の改訂と、不妊治療を行う労働者と主治医と企業とをつなぐ「不妊治療連絡カード」の様式見直しを行い、公表しています。

●不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

●不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>

●不妊治療連絡カード

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>

◆企業でも両立支援の取組みを考えるきっかけに

マニュアルは企業向けに、両立支援制度導入手順や導入企業の具体的な事例、制度利用者の声、制度運用のポイントなどを解説しており、ハンドブックは労働者向けに、職場での配慮のポイントを紹介し、周囲に不妊治療を受けている労働者がいる場合の理解を深める内容となっています。連絡カードは、治療を受ける労働者が必要な配慮事項等を企業の人事労務担当者伝えるためのカードです。

不妊治療に関してはプライバシーに属することですので、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことがないようにプライバシーの保護には十分配慮する必要があります。そういった意味での留意点も大きいところですが、企業としてもこれらのツールを参考に、不妊治療と両立支援に関する対応を考えてみてはいかがでしょうか。

5月は「自転車月間」です！ 改めて見直しておきたい 企業の自転車管理

◆増えている自転車の業務利用

ご存じですか、5月は「自転車月間」です。

新型コロナウイルスの影響により、「運動不足解消のため」「満員電車の密を避けるため」「在宅の時間が増え、近所で用事を済ませるようになったため」などを理由に、自転車利用が増えています。政府も積極的な自転車利用を推進しているところであり、自転車の通勤や業務での利用を認めるようになったという企業も多いのではないのでしょうか。

一方、自転車事故によって他人の生命や身体を害した場合に、加害者が高額な損害賠償を命じられる判決事例も、近年、相次いでいます。業務中・通勤途上の自転車事故については、使用の実態や事故発生時の状況により会社責任が問われることもあり、注意を要します。

◆「保険加入」の確認、できていますか？

特に注意して確認したいのは、自転車保険等への加入です。

被害者救済の観点から自転車保険等への加入促進を図るため、自転車活用推進本部（本部長：国土交通大臣）では「自転車損害賠償責任保険等への加入促進に関する標準条例」を作成・通知して、条例による自転車保険等への加入義務づけを要請しており、令和3年4月1日現在、自転車保険等への加入について、義務とする条例が22都府県、努力義務とする条例が10道県で制定されています。

たとえば東京都では、自転車の利用者に対し、対人賠償事故保険への加入が義務化され、あわせて、自転車を業務で使用する事業者にも同様の義務が課されました。また、自転車を通勤に利用する従業員がいる事業者にも、自転車通勤者が保険に加入していることを確認する努力義務が課されています。

◆リスク管理のために

自転車の業務利用を許可制としている会社は多いと思われませんが、許可に際して、対人賠償事故保険に加入しているかを確認することは、リスク管理上、必須といえます。許可基準として、「通勤／業務に使用する自転車に関する事故につき、損害賠償責任の保険金額が無制限の保険を契約していること」などが設けられているか、確認しましょう。

カスタハラ対策に活用したい厚労省の マニュアル・ポスター

◆厚生労働省の顧客ハラスメント防止対策

顧客等からの不当・悪質なクレームといった著しい迷惑行為（顧客ハラスメント）は、従業員に過度に精神ストレスを感じさせるとともに、通常の業務にも支障が出るおそれがあります。厚生労働省の調査によると、企業に対する調査では、過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為の相談があった企業の割合は19.5%、労働者に対する調査では、過去3年間に勤務先で顧客等から著しい迷惑行為を一度以上経験したと回答した割合は15.0%に上り、カスタハラに悩む企業、労働者は少なくありません。

◆顧客ハラスメント対策企業マニュアル

企業に顧客ハラスメント対策の必要性を理解してもらい、自主的な取組みを行ってもらうことを目的に、厚生労働省は「顧客ハラスメント対策企業マニュアル」を作成、公表しています。顧客ハラスメントに関する企業責任や、具体的に取るべき対策、運用等について詳しく解説がなされており、参考になります。

◆顧客ハラスメント対策ポスター

厚生労働省では、「暴力、暴言、土下座の強要……そのクレーム、やりすぎではありませんか？ STOP！顧客ハラスメント—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—」とのキャッチコピーが目を引くポスターを作成しています。より多様な業種で活用できるよう、何種類かのデザインが用意されています。厚生労働省ホームページからダウンロードでき、活用にあたって事前申請等も不要ですので、積極的に利用してみはいかがでしょうか。

【厚生労働省「顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆる顧客ハラスメント）について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



●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	内 訳 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	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に変更になります(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

率が変わります(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。

施行済みの改正

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

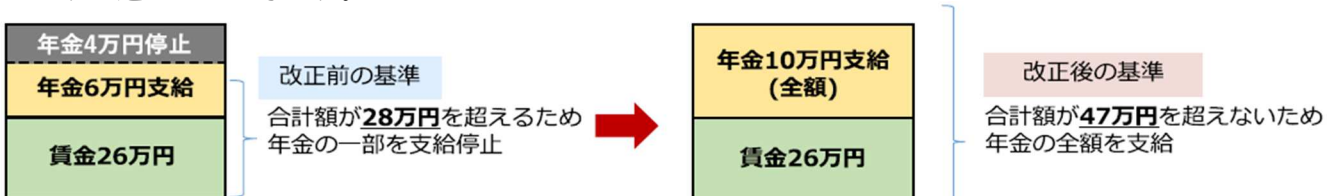
厚生年金保険への加入期間に基づいて支給される老齢厚生年金は、その受給権者が在職者(被保険者として働いている者)であるときは、一定の仕組みにより、その全部または一部の支給が停止されることがあります(在職老齢年金制度)。その制度のうち、65歳未満の方に適用されるものが改正され、令和4年4月から施行されました。概要を確認しておきましょう。

.....65歳未満の方の在職老齢年金制度の見直しの概要(令和4年4月～).....

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てきます。



★ 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。詳しい内容等については、気軽にお尋ねください。



- 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)



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。

◆あとがき◆ 新しい事務所に引っ越しました。運動コーナー、資料・書籍コーナー、男女別トイレなど、事務所機能向上も図りました。事務所前に駐車できますので、お近くにお越しの際はぜひお立ち寄りください。ファミリーマート昭和石仏町店のすぐ南です。