



旬の情報

特定社会保険労務士 小柳 憲安

当所労務管理セミナーも、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、第16クー～第17クールの開催が行えず、講演資料のホームページでの掲載となりました。

本年はコロナ感染症が終息し、無事皆様とお目にかかれることを願っております。

本日は、令和4年度に向けた法改正事項や、今一度おさらいしたい事項をお話しします。



1. 健康保険料率の変更（福岡県）

	令和4年2月分まで (3月納付分)	令和4年3月分から (4月納付分)
健康保険料率	10.22%	10.21%
介護保険料率	1.80%	1.64%

令和4年4月支払給与より反映されますので、給与計算の給与計算をされる時はお忘れなく。

2. 雇用保険料の変更

【令和4年4月 一般の事業】

$$\text{事業主負担} \quad \frac{6}{1000} \quad \rightarrow \quad \frac{6.5}{1000}$$

労働者負担 変更なし

【令和4年10月 一般の事業】

$$\text{事業主負担} \quad \frac{6.5}{1000} \quad \rightarrow \quad \frac{8.5}{1000}$$

$$\text{労働者負担} \quad \frac{3}{1000} \quad \rightarrow \quad \frac{5}{1000}$$

3. パワーハラスメント防止措置

(1) 大企業ではパワーハラスメント防止措置が令和3年6月より義務化されましたが、令和4年4月より中小企業にも義務化されます。

この様なポイントを整備して下さい。

- ① パワハラはどんな行為が該当するのか及びパワハラ行為を行った場合の懲戒処分の明確化を内容としてパワハラ防止規程の作成
- ② 苦情などに対する相談に対応するため相談窓口の設置と相談担当者の周知
- ③ 被害を受けた社員へのケアと再発防止
- ④ パワハラ防止に関する社員研修の実施



(2) パワハラはもとより、次のようなハラスメント行為に対する上記①～④の整備も行われてはいかがでしょうか。

- ・セクシュアルハラスメント
- ・マタニティハラスメント
- ・マリッジハラスメント
- ・カスタマーハラスメント
- ・スメルハラスメント

特に今後増加される男性社員に対する「パタニティハラスメント」についても管理職を中心として研修を実施されることをお勧めします。

(3) この義務化で注意しなければならないことは(1)で述べましたように義務化が中小企業とされておりますので、企業規模に関係なく全ての会社に義務化されるということです。



4. マルチジョブホルダー制度

雇用保険の改定です。

雇用保険の加入できる人は週20時間働いて31日以上の雇用見込みがある人ですが、国が進める兼業を行う方が増えました。

(1) マルチジョブホルダー性の概要は次のとおりです。

- ① 令和4年4月1日より適用
- ② 複数の事業所で働く65歳以上の方
- ③ 一つの事業所で1週間に5時間以上20時間未満で働いている方が他の事業所の勤務時間を合計すると週20時間以上になること
- ④ いずれかの事業所でも31日以上働くことが見込まれること

- (2) (1)の要件を満たす方は、自分の住所地を管轄するハローワークに申出を行えば、申出日から特例的な雇用保険に入ることができます。
つまり要件を満たしていても申出日より遡及して加入することはできません。
- (3) 雇用保険への加入後は、本人及び事業所に雇用保険料の納付が必要となります。
- (4) 失業給付はもとより、育児休業給付・介護休業給付・教育訓練給付も支給対象になります。



5. 女性活躍法

- (1) 人手不足が慢性化しています。人手不足を解消するため外国人実習生の雇入れや高年齢者活用等の措置をされていますが、大きな柱である女性活躍に対する企業の取り組みが重要となります。

取り組みが義務化される企業規模は次のように改正されます。

令和4年3月まで	常時使用労働者は301人以上の企業
令和4年4月より	常時使用労働者は101人以上の企業

- (2) 新たに義務化される企業は、一般事業主行動計画を策定し労働局に届出・社内及び社外に公表しなければなりません。

一般事業主行動計画とは女性活躍に関する状況を把握し女性活躍に関する取組内容を定めるものです。

該当企業は届出・公表を忘れずに行ってください。



6. 育児・介護休業法

令和4年4月より企業規模にかかわらず、全事業所に次の改正が適用されます。

(1) 育児休業と産後パパ育休（令和4年10月に施行されます）が円滑に進められることを目的として措置を講じることが義務化されます。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談窓口の設置
- ③ 育児休業・産後パパ育休取得者の事例収集と提供
- ④ 育児休業・産後パパ育休制度と取得促進に関する方針の周知



(2) 本人及び配偶者の妊娠・出産を申し出た社員に対しては、次の事項を個別に周知し、社員の意向を確認することが義務化されます。

- ① 育児休業・産後パパ育休制度の説明
- ② 育児休業・産後パパ育休制度の申出先の説明
- ③ 育児休業給付制度の説明
- ④ 育児休業・産後パパ育休中の社会保険料の説明



※ 個別の説明は面接・書面の交付が原則ですが、社員が希望すればFAXやメールでも行えます。

(3) 有期雇用労働者（契約社員）の要件緩和

有期雇用労働者が育児休業を取得する場合の要件が緩和され取得しやすくなります。

【現行の要件】

- ① 引続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 出生児が1歳6ヶ月までの間に雇用契約が満了することが明らかでないこと

令和4年4月以降①の要件が廃止されますが、育児休業に関する労働協定が締結されている場合は引続き除外されます。

(4) 育児介護休業規程の変更手続が必要となります。令和4年10月改正につきましては、次回お話しします。前述しました「パタニティハラスメント」の防止が重要です。

7. 令和4年4月の改正ではありませんが、おさらいをしたい事項をお話しします。

(1)年次有給休暇の5日以上取得の義務

平成31年4月より年次有給休暇を10日以上を付与されている社員には、少なくとも年間5日以上の年次有給休暇を付与することが義務化されました。しかし今だに5日以上の取得を行えないケースやパート社員には適用されないと勘違いされているケースをお聞きします。中には会社が取得を義務付けても社員が取得しないケースもお聞きします。

① この義務を果たすためには、会社は有給管理簿を作成、社員と話し合いの上、有給指定日を定める。

② 全日の有給取得が困難なケースでは、半休、を活用する。

※ 工夫を凝らし、義務を実行して下さい。

(2) 労働時間の上限規制

中小企業では、令和2年4月より残業時間の上限時間を労働基準法に条文化し、法的拘束力を付けるようになりました。

過重労働による社員の過労死・自殺・精神疾患が社会的問題になったため法により規制を行うためのものですので皆様も正しく理解して下さい。

(3)① 残業や休日労働は法律上禁止されています。

しかし残業や休日労働を行うことを会社と社員代表者が協定し、それを書面にして労働基準監督署に届出れば、禁止が解除されますので、この協定書（三六協定書）の届出を行って下さい。



② 残業時間の上限の原則は

1 カ月 - 45 時間以内

1 年 - 360 時間以内（1 年変形労働時間制の場合は 320 時間内）

しかし原則通りでは予想を超える突発的な業務が行えない場合に限り「特別条項」が認められます。

- ・ 1 年間に特別条項を認められる月は 6 回以内
- ・ 1 カ月の残業時間 + 休日労働時間の合計は 100 時間内未満とすること
- ・ どの 2 ~ 6 か月の平均をとっても残業時間 + 休日労働時間の平均は 1 カ月当たり 80 時間以内とすること

<改正後の法違反となるケース>

【ケース 1】

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
残業時間	50		50		50	50	50		50		50	



6回を超えているため法違反

【ケース 2】

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
残業時間+ 休日出勤	20	20	20	20	110	20	20	20	20	20	20	20



100時間以上であるため法違反

【ケース 3】

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
残業時間+ 休日出勤	20	20	20	20	20	85	70	90	20	20	20	20



9月+10月では80時間未満ですが
9月+10月+11月では80時間を超えているため法違反