

年頭のご挨拶



新年あけましておめでとうございます



旧年中は格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。

おかげさまで今年は代表に就任して2年を迎えることができました。

昨年から行政手続きのオンライン化が進み、提出書類への押印が省略、廃止され、今後手続きがさらに簡素化される可能性があります。

社会保険労務士の独占業務であるの行政機関へ提出する書類の作成業務（1号業務）、就業規則等の作成業務（2号業務）も今後どう変化するかわかりません。

社会保険労務士業界もお客様から厚い信頼を獲得した事務所が残っていくことになると思います。

私たち職員一同は、『お客様の発展に貢献し、働く環境の整備をお手伝いする』という基本理念に基づき、法律の知識とこれまでに蓄積したデータに裏付けられた正確な情報を、タイムリーにお客様にお届けいたします。

本年も変わらぬお引き立ての程よろしくお願い申し上げます。皆様のご健勝とご発展をお祈り申し上げます。



令和4年元旦

代表社員 木本 美智



おしながき

- ▶年頭のご挨拶 ... P 1
- ▶令和4年法改正ロードマップ ... P 2
- ▶令和4年4月からの
育児介護休業法の改正 ... P 3
- ▶人事労務ニュース ... P 4

1月/2月の労務/税務

- 1月11日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 1月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告書の提出（10月～12月）
 - 法定調書の提出
 - 給与支払報告書の提出
- 2月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 2月16日（3月15日まで）
 - 確定申告の受付開始
- 2月28日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

令和4年法改正ロードマップ



令和4年は法改正が多い年になります

下記の表をご覧くださいいただければわかると思いますが、今年は人事労務に関する法改正が盛り沢山の1年となります。育児休業がより取得しやすい制度となったり、会社規模によっては短時間労働者の社会保険加入が必要となったり、今年は「従業員の今後の働き方」に大きな影響を与える改正が多い印象です。

R4.1月	雇用保険法	・複数事業で働く65歳以上について、週労働時間が通算して20時間以上であれば申し出により雇用保険に加入可能（マルチジョブホルダー制度）
R4.1月	健康保険法 船員保険法	・傷病手当金が不支給となった期間分を延長して受給できるように、支給期間を通算化 ・任意継続被保険者制度の見直し（算定基礎の見直し、申請による被保険者資格の喪失）
R4.4月	労働施策総合推進法 （通称：パワハラ防止法）	・中小企業のパワハラ防止対策の義務化（大企業は2020年6月施行済み）
R4.4月	女性活躍推進法	・一般事業主行動計画の策定義務の対象が301人→101人以上に
R4.4月	国民健康保険法 地方税法	・国民健康保険料について、子ども（未就学児）に係る被保険者均等割額を減額し、その減額相当額を公費で支援する制度を創設
R4.4月	育児介護休業法 雇用保険法	・育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の「雇用期間が1年以上」を廃止（労使協定で除外可能、育児休業給付金についても同様の緩和）
R4.4月	個人情報保護法	・本人の権利義務の強化、事業者の責務の追加、法令違反の罰則強化など
R4.4月	厚生年金保険法	・65歳以上で在職中でも、毎年10月に年金額の改定が行われる ・在職老齢年金の支給停止基準額が28万円から47万円に（高在老と一緒に）
R4.4月	国民年金法 厚生年金保険法	・年金受給の繰下げ年齢を75歳に拡大 ・年金手帳の廃止
R4.4月	道路交通法	・安全運転管理者の義務として、運転前後の目視による飲酒の有無の確認、当該記録の1年間保存が必要に
R4.6月 （予定）	公益通報者保護法	・通報者の保護をより強化（従業員300人以上は体制整備義務） 違反した場合、組織名の公表や担当者の守秘義務違反には刑事罰。通報者への損害賠償は不可 など
R4.10月	健康保険法 厚生年金保険法 等	・短時間労働者への社会保険適用拡大（従業員数101人以上の企業が対象、雇用期間が「2ヶ月」以上に変更） ・非適用業種だった弁護士・税理士・社会保険労務士等の士業の5人以上の個人事務所が適用業種に
R4.10月	育児介護休業法 雇用保険法	・産後パパ育休（子の出生8週間以内に4週間までの取得・分割可能） ・分割して2回まで取得可能に（↑の分割を除く） ・育児休業給付について、上記2点を踏まえた整備
R4.10月	健康保険法 船員保険法 厚生年金保険法 等	・月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除 ・賞与に係る保険料については1ヶ月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象
R4.10月	道路交通法	・安全運転管理者の義務として、運転前後のアルコール検知器による飲酒の有無の確認が必要に

※上記の他に確定拠出年金法に関する改正がいくつかありますが、次回の事務所だよりで紹介します。

赤字部分は特に重要な法改正となっており、規程の変更が必要であったり、法改正対応により今までと全く異なる対応・取扱いをする必要があるもので、施行日直前の準備では間に合わない可能性があります。特に、4月のパワハラ防止法・育児介護休業法の改正は目前ですので、「今すぐ」取り組んでいきましょう。



令和4年4月からの育児介護休業法の改正

改正育児介護休業法の概要

令和4年4月～	①	育児休業を取得しやすい雇用環境整備	研修実施や相談窓口の設置など
	②	個別の周知・意向確認の措置の義務化	周知文・意向確認様式等の作成
	③	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	規程変更、労使協定の再締結
令和4年10月～	④	産後パパ育休（出生時育児休業）の創設	規程変更、社内申請様式変更
	⑤	育児休業の分割取得	規程変更、社内申請様式変更
令和5年4月～	⑥	育児休業取得状況の公表の義務化（1000人超）	数値把握

※「健康保険法・厚生年金保険法の保険料免除」「雇用保険法の育児休業給付金」も上記改正に伴って改正

育児介護休業法は平成29年の改正（育児休業が2年まで延長可能など）から、5年振りとなる改正です。今回の改正では、より育児休業を取得しやすい制度化がすすめられています。まずは4月に改正が迫る①・②・③の改正内容についてご紹介します。1月～3月のうちに法改正対応の準備が完了できるようにしましょう。

①育児休業を取得しやすい雇用環境整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるために、以下のいずれかの措置を講じなければいけません。従業員の性別・年齢層に関わらず、育児期に該当する者がいない場合でも全ての企業で整備が必要です。

- 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）
- 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休の取得事例の収集・提供
- 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知



②個別の周知・意向確認の措置の義務化

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、育児休業制度等に関する事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければいけません。制度に関する説明文書や意向確認様式の準備が必要です。

	周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間に負担すべき社会保険料の取扱い
	周知・意向確認の方法	下記のいずれか（※③、④は本人が希望した場合のみ） ①面談（オンライン可） ②書面交付（郵送可） ③FAX ④電子メール等

なお、**育児休業等の取得を控えさせるような方法・内容での周知及び意向確認は認められません**。また、妊娠・出産等を申し出た本人が周知や意向確認は不要としていても、会社は必ず措置を講じる必要があります。

③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和



現行	令和4年4月～
①引き続き雇用された期間が1年以上 ②1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない （介護：介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない）	①の要件を撤廃し、雇用された期間が1年未満でも取得できるように要件を緩和（育児・介護休業給付金も同様に緩和）

「引き続き雇用された期間が1年未満の労働者」は、現行制度と同様に、労使協定の締結によって除外することが可能（但し、再締結が必要）



人事労務ニュース



雇用調整助成金の累計支給決定額が5兆円に

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う企業の売上低下等の影響による失業を減らし、雇用を維持するために特例措置を設けて支給されてきた雇用調整助成金ですが、令和3年12月10日時点で、令和2年春からの支給決定額の累計が5兆462億円になりました。

また、厚生労働省は今後の方針として、不正受給に関する対応を強化し、受給した企業に対して事前の連絡なく調査を実施することなどが公表されています。

今後の雇用保険料率の引上げ（予定）

雇用調整助成金は、失業者の大幅な増加に歯止めをかけた一方で、膨大な支出により保険財政はひっ迫した状況にあるといえます。政府の協議では、**来年10月から半年間「失業等給付」の保険料率を0.2%→0.6%に引上げることを予定しています。**

※雇用保険二事業は令和4年4月から0.3%→0.35%に変更

現在（令和3年度）					令和4年10月～令和5年3月				
労働者負担		事業主負担			労働者負担		事業主負担		
失業等給付	育児休業給付	失業等給付	育児休業給付	雇用保険二事業	失業等給付	育児休業給付	失業等給付	育児休業給付	雇用保険二事業
1/1000	2/1000	1/1000	2/1000	3/1000	3/1000	2/1000	3/1000	2/1000	3.5/1000
3/1000		6/1000			5/1000		8.5/1000		

例えば、月収30万円の従業員の場合は、下記となります。

労働者負担：900円 → 1500円（プラス600円）

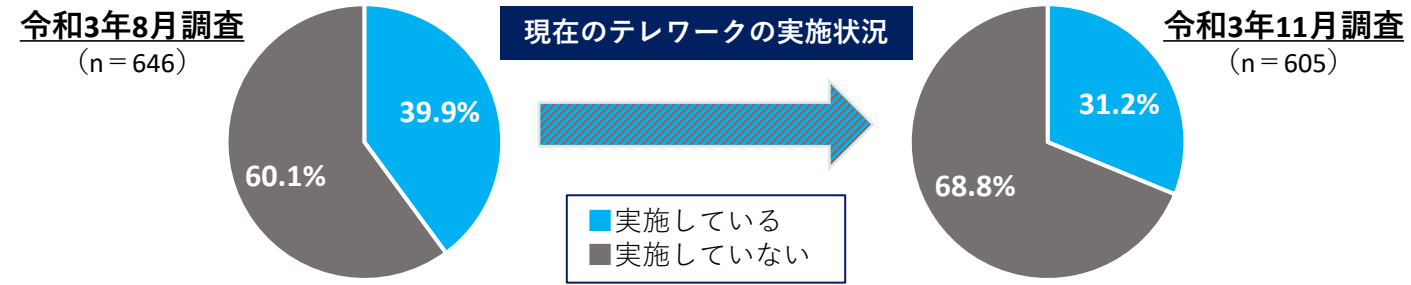
事業主負担：1800円 → 2550円（プラス750円）

まだ予定の段階ですが、今後、厚生労働省で引き続き議論が行われ、来年の通常国会に提出される方針です。



都内の中小企業のテレワーク実施率が31.2%に低下

東京商工会議所が23区内の中小企業のテレワーク実施に関する調査（中小企業605社が回答）を行った結果、令和3年11月におけるテレワークの実施率は31.2%となっており、前回調査の**令和3年8月の緊急事態宣言期間中と比較して8.7%の減少**となりました。



低下の原因として、下記の回答がありました。

- ・緊急事態宣言の解除をきっかけに廃止した
- ・業務効率が低下しているためテレワークを取りやめた
- ・テレワークを実施できる部門と実施できない部門で不公平感が生まれている



テレワークの実施は、企業規模の小さい企業ほど実施率が低くなっています。今後、オミクロン株による感染拡大によって実施率が再度上昇することも予想されます。感染が再拡大する前に、今後のテレワークの実施について早めに検討しておくとういでしょう。