

令和4年度の各種保険料率

協会けんぽの健康保険料率

都道府県	2022年	増減	2021年
北海道	10.39%	↓ -0.06%	10.45%
青森県	10.03%	↑ 0.07%	9.96%
岩手県	9.91%	↑ 0.17%	9.74%
宮城県	10.18%	↑ 0.17%	10.01%
秋田県	10.27%	↑ 0.11%	10.16%
山形県	9.99%	↓ -0.04%	10.03%
福島県	9.65%	↑ 0.01%	9.64%
茨城県	9.77%	↑ 0.03%	9.74%
栃木県	9.90%	↑ 0.03%	9.87%
群馬県	9.73%	↑ 0.07%	9.66%
埼玉県	9.71%	↓ -0.09%	9.80%
千葉県	9.76%	↓ -0.03%	9.79%
東京都	9.81%	↓ -0.03%	9.84%
神奈川県	9.85%	↓ -0.14%	9.99%
新潟県	9.51%	↑ 0.01%	9.50%
富山県	9.61%	↑ 0.02%	9.59%
石川県	9.89%	↓ -0.22%	10.11%
福井県	9.96%	↓ -0.02%	9.98%
山梨県	9.66%	↓ -0.13%	9.79%
長野県	9.67%	↓ -0.04%	9.71%
岐阜県	9.82%	↓ -0.01%	9.83%
静岡県	9.75%	↑ 0.03%	9.72%
愛知県	9.93%	↑ 0.02%	9.91%
三重県	9.91%	↑ 0.10%	9.81%

令和4年3月分(4月納付分)から変更

滋賀県	9.83%	↑ 0.05%	9.78%
京都府	9.95%	↓ -0.11%	10.06%
大阪府	10.22%	↓ -0.07%	10.29%
兵庫県	10.13%	↓ -0.11%	10.24%
奈良県	9.96%	↓ -0.04%	10.00%
和歌山県	10.18%	↑ 0.07%	10.11%
鳥取県	9.94%	↓ -0.03%	9.97%
島根県	10.35%	↑ 0.32%	10.03%
岡山県	10.25%	↑ 0.07%	10.18%
広島県	10.09%	↑ 0.05%	10.04%
山口県	10.15%	↓ -0.07%	10.22%
徳島県	10.43%	↑ 0.14%	10.29%
香川県	10.34%	↑ 0.06%	10.28%
愛媛県	10.26%	↑ 0.04%	10.22%
高知県	10.30%	↑ 0.13%	10.17%
福岡県	10.21%	↓ -0.01%	10.22%
佐賀県	11.00%	↑ 0.32%	10.68%
長崎県	10.47%	↑ 0.21%	10.26%
熊本県	10.45%	↑ 0.16%	10.29%
大分県	10.52%	↑ 0.22%	10.30%
宮崎県	10.14%	↑ 0.31%	9.83%
鹿児島県	10.65%	↑ 0.29%	10.36%
沖縄県	10.09%	↑ 0.14%	9.95%
全国平均	10.05%		10.01%



おしながき

- ▶ 令和4年度の各種保険料率 ... P 1
- ▶ 労働者数に基づく対応 ... P 2
- ▶ 在宅勤務の安全衛生管理 ... P 3
- ▶ 転職者の「職場の人間関係」調査 ... P 4

3月/4月の労務/税務

- 3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
- 3月15日
 - 確定申告の期限
- 3月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 4月11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
- 5月2日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出 (1月～3月分)

※40歳から64歳までの方は、全国一律の介護保険料率(1.64%)が加算。

都道府県ごとの保険料率は、地域の加入者の医療費に基づいて算出されており、昨年同様に「最も低い県は新潟県」「最も高い県は佐賀県」となっています。3月分(4月納付分)から変更になるため、給与計算の際にご注意ください。

雇用保険料率の引上げ



一般の事業の場合	① 労働者負担			② 事業主負担			①+② 雇用保険料率	
	労働者負担	失業等給付の保険料率	育児休業給付の保険料率	事業主負担	失業等給付の保険料率	育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
R3年度	3/1,000	1/1,000	2/1,000	6/1,000	1/1,000	2/1,000	3/1,000	9/1,000
R4年4月～R4年9月	3/1,000	1/1,000	2/1,000	6.5/1,000	1/1,000	2/1,000	3.5/1,000	9.5/1,000
R4年10月～R5年3月	5/1,000	3/1,000	2/1,000	8.5/1,000	3/1,000	2/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000

雇用保険料は、令和4年4月と10月に段階的に引上げ予定です。今後の保険財政に寄っては、当該保険料率が今後も維持される可能性があります。

サトー休業日のお知らせ

令和4年3月11日(金)は
全社研修により休業します

労働者数に基づく対応

3月・4月は1年の中でも入退社が比較的多い時期です。各種法令に基づき、労働者数に応じて対応が必要な義務を確認し、特に人数が増えた場合に必要な対応についてはきちんと把握しておきましょう。

「常時使用（雇用）する労働者数」の数え方の違い



分類	法令	常時使用（雇用）する労働者に含まれる者
A	労働基準法・安全衛生法	常態として働く人数（雇用期間等に明確な定め無し、労働時間に関わらない）
B	女性活躍促進法 次世代育成支援対策推進法 労働施策総合推進法	次の①又は②に該当する人数 ①雇用期間の定めがなく雇用されている労働者 ②雇用期間を定めて雇用されている労働者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用が見込まれる者
C	障害者雇用促進法	次の①又は②に該当し、③の要件を満たす人数 ①雇用期間の定めがなく雇用されている労働者 ②雇用期間を定めて雇用されている労働者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用が見込まれる者 ③その者の1週間の労働時間数が20時間以上であること (20~30時間は短時間労働者として0.5人、30時間以上は1人でカウント)

いずれの場合も、**正社員・パート・アルバイト等の雇用形態は問いません**。また、Aの労働基準法・安全衛生法に関しては事業所単位での労働者数の集計に対し、B・Cは企業全体での労働者数の集計となる点に注意してください。

「常時使用（雇用）する労働者数」に基づく義務



人数	数え方の分類	対応内容
10人以上の事業所	A	就業規則の作成・届出 衛生推進者・安全衛生推進者の専任
43.5人以上の企業	C	障害者雇用状況報告の届出（通称：ロクイチ報告）
50人以上の事業所	A	衛生管理者の専任・届出、衛生委員会の開催 (特定の業種) 安全管理者の専任・届出、安全委員会の開催 産業医の専任・届出 健康診断の結果報告、ストレスチェックの実施・結果報告※
100人を超える企業	C	障害者雇用納付金の申告・納付 (法定雇用率を満たす場合は、障害者雇用調整金の申請)
	B	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※ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出
300人を超える企業	B	直近3事業年度の各年度における中途採用比率の公表

※健康診断・ストレスチェックの結果報告については、50人以上の事業所が義務ですが、**健康診断の実施自体は全ての事業主の義務**となっています。ストレスチェックは実施自体についても50人以上の事業所が対象ですので、取扱いの違いに注意しましょう。

※**女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出義務は、法改正により、令和4年4月より100人を超える企業に対象拡大**となっています（令和4年3月までは300人を超える企業）。上記の表は改正後を記載。

特に50人を超えた時点における職場の安全・衛生に関する対応では、衛生管理者等の資格取得などに時間を要する場合があります。今後の自社の労働者数を予想しながら、各対応の計画を立てておくといでしょう。

在宅勤務の安全衛生管理



在宅勤務者の安全衛生に関する措置

2ページ目で紹介したような事業所の労働者数を把握する際には、原則として場所的観念によって決定されることになるため、場所的に分散している場合は原則として別個の事業所とされます。ただし、「場所的に分散しているものであっても規模が著しく小さく、組織的な関連や事務能力等を勘案して一つの事業場という程度の独立性が無いものは、直近上位の機構と一括して一つの事業場として取り扱うこと」とされていることから、**在宅勤務者は直近上位の事業所に所属する労働者としてカウント**することとなります。

極端な例として、東京に本社があり、そこには5人ほどしか従業員がおらず、在宅勤務者がそれぞれ全国に50人いるようなケースでは、50人以上の事業所として安全衛生に関する各種選任等の義務の対象となります。

確認	安全衛生法	安全・健康に関する措置
☐	13条の3	健康相談を行うことができる体制の整備
☐	59条	雇入れ時・作業変更時・衛生のための教育（在宅開始時は、作業変更に応当）
☐	66条～66条の7	各種健康診断の実施とその結果に基づく措置
☐	66条の8・9	長時間労働に対する医師による面接指導とその結果に基づく措置
☐	66条の8の3	面接指導の適切な実施のための労働時間の状況の把握
☐	施行規則52条の2	面接指導の適切な実施のための時間外労働時間等の産業医への情報提供
☐	66条の10	ストレスチェックの実施とその結果に基づく措置
☐	69条	労働者に対する健康教育・健康相談・その他の健康増進を図るために必要な措置
☐	2ページ目を参考	各種選任や委員会の設置など

在宅勤務であっても**事業主には健康診断を受けさせる義務があります**。実施機関については企業が指定するか、難しい場合は労働者が任意の医療機関で受けることが想定されます。まずは法的項目を満たした健康診断を受けるよう説明し、高額な費用とならないように予め費用の上限等を話し合っておくと良いでしょう。

在宅時の作業環境の整備



在宅勤務中の災害は、私的行為等が原因であるものを除き、業務上の災害として労災の対象となります。例えば、在宅で所定労働時間中にパソコン業務を行っている場合に、トイレに行き、戻ってきたときに椅子に座ろうとして誤って転倒したような場合は、業務上の災害として認定される可能性があります。

部屋

■作業等を行うのに十分な空間が確保されているか

■転倒することがないように整理整頓されているか

窓

■空気の入れ換えを行うこと

■ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設けること

照明

■作業に支障がない十分な明るさにすること（机上は照度300ルクス以上とする）

室温・湿度

■冷房、暖房、通風などを利用し、作業に適した温度、湿度となるよう調整をすること（室温17~28℃相対湿度40~70%を目安）

机・椅子・PC

■目、肩、腕、腰に負担がかからないよう、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等を適切に配置し、無理のない姿勢で作業を行うこと

労災を未然に防ぐためだけではなく、労働者が快適な環境で仕事ができるように、会社としても労働者が適切な作業環境で仕事できているかどうかを確認しましょう。

プライバシーの観点から、直接部屋を見せてもらう等が難しい場合も考えられます。まずは、左の図を確認しながら、作業環境が整えられているかどうかを確認する等でもよいでしょう。

特に在宅においては、運動不足になりがちな上に、長時間座ってデスクワークをすることが多いことから、体に合わない椅子を使用することで腰痛に悩まされる労働者も少なくありません。

テレワークの適切な導入及び実施推進のためのガイドラインより

転職者の「職場の人間関係」調査



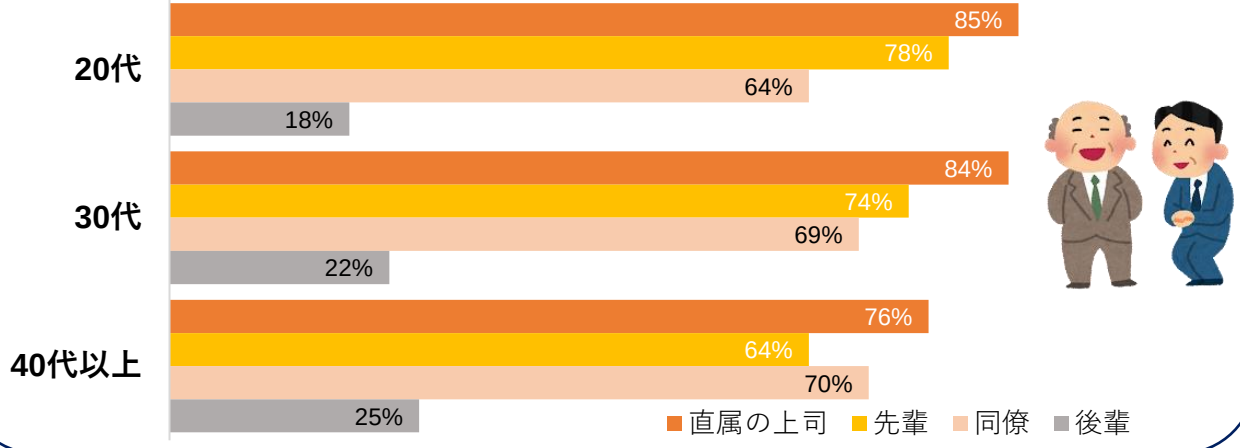
転職者の87%が転職先での人間関係に不安

エン・ジャパン株式会社は、『エン転職 (<https://employment.en-japan.com/>)』のユーザー約1万人に「職場の人間関係」に関するアンケートを実施した結果によると、多くの転職者が転職先での人間関係に不安を抱えていることが読み取れます。

転職するにあたって、新しい職場での人間関係に不安がありますか？

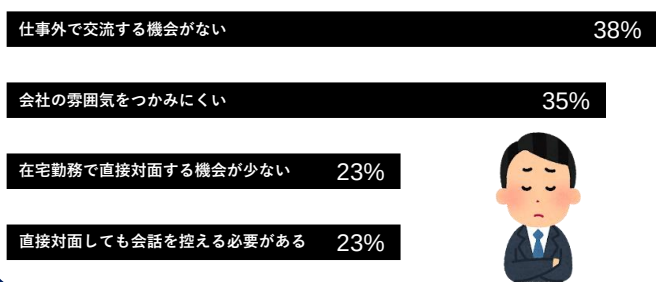


誰との関係に不安を感じますか？（複数回答可）



不安に感じている人は「**直属の上司**」→「**先輩**」→「**同僚**」の順に不安を感じていますが、20代と40代とでは、先輩と同僚の割合が逆転しています。年齢が上がるにつれて自身の先輩にあたる存在が限られ、同僚との関係を心配する方が多くなるためと推測できます。

コロナ禍で人間関係を構築する上で難しさを感じることは？（複数回答可）



コロナ禍においては、外出や外食の自粛が大きく影響を及ぼしており、直接コミュニケーションが取りにくい環境下にあることで人間関係の構築が難しい状態にあります。

そのため、「分からないことは積極的に聞く」「雑談をしにくい環境なので業務内容について話しかける機会を増やす」等でコミュニケーションを図る方も多いようです。

また、転職企業の人間関係を確認する際に「クチコミ」を元に転職を判断する転職者が64%となっており、普段からの社内の人間関係も転職者を採用する上で必要なことと言えます。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和4年2月28日）の情報を元に作成しており、提供される情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成されていますが、本資料に含まれるデータおよび情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。

また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。

当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。