

## 人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階  
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745  
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp  
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



# 事務所だより

## ●4月のお仕事カレンダー

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

5月2日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

## ●4月のTOPIC

### 【1】育児休業等の個別周知・意向確認の義務化

改正育児介護休業法の施行により、2022年4月から妊娠・出産の申出をした従業員に対し、育児休業に関する制度や育児休業給付の仕組みなどについて、個別に周知をした上で、休業の取得意向の確認を行うことが義務付けられます。

### 【2】パワーハラスメント防止対策の義務化(中小企業)

2022年4月から、中小企業においてもパワーハラスメントの防止措置が事業主の義務となります。ハラスメントに関する規程の整備や、相談窓口の設置、社員教育などの取組みを行うことが求められます。

### 【3】アルコールチェックの義務化

2022年4月以降、改正道路交通法施行規則が順次施行され、安全運転管理者の業務として、運転前後のアルコールチェックの確認および記録の保存が義務付けられます。

## ●4月のアクション

### 【1】年次有給休暇の付与(4月1日付けで一斉付与の場合)

4月1日付けで年次有給休暇を一斉に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ。

### 【2】社会保険料率の変更

・雇用保険料率

2022年度の雇用保険料率は4月と10月の二段階で変更される予定です。

・健康保険料率および介護保険料率

2022年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分(4月納付分)からの適用となります。

## ●3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年 3 月分（4 月納付分）から見直しが行われており、2022 年度の各都道府県健康保険料率も変更、公開されました。

### ◆2022 年度の健康保険料率

協会けんぽの保険料率は、各都道府県支部別の保険料率が設定されており、2022 年 3 月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の 11.00%、もっとも低い保険料率は新潟県の 9.51%となっており、佐賀県と新潟県の保険料率の開きはかなり大きなものになっています。

### ◆引下げとなった介護保険料率

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、2022 年 3 月分からは、1.80%から 1.64%への引下げとなりました。

### ◆2022 年度の労働保険料の率

#### ①労災保険率

労災保険率はそれぞれの業種の過去 3 年間の災害発生状況等により、原則 3 年ごとに見直されることになっています。2022 年度は見直し年に該当しないため、変更されない予定です。

#### ②雇用保険料率

雇用保険料率は毎年度、財政状況に照らして見直しがされますが、2022 年 4 月 1 日から 9 月 30 日まで、10 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までの 2 つの期間で料率が変更になる見込みです。2022 年 3 月 15 日現在、国会で審議が行われている状況です。

2022年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.39%	東京都	9.81%	滋賀県	9.83%	香川県	10.34%
青森県	10.03%	神奈川県	9.85%	京都府	9.95%	愛媛県	10.26%
岩手県	9.91%	新潟県	9.51%	大阪府	10.22%	高知県	10.30%
宮城県	10.18%	富山県	9.61%	兵庫県	10.13%	福岡県	10.21%
秋田県	10.27%	石川県	9.89%	奈良県	9.96%	佐賀県	11.00%
山形県	9.99%	福井県	9.96%	和歌山県	10.18%	長崎県	10.47%
福島県	9.65%	山梨県	9.66%	鳥取県	9.94%	熊本県	10.45%
茨城県	9.77%	長野県	9.67%	島根県	10.35%	大分県	10.52%
栃木県	9.90%	岐阜県	9.82%	岡山県	10.25%	宮崎県	10.14%
群馬県	9.73%	静岡県	9.75%	広島県	10.09%	鹿児島県	10.65%
埼玉県	9.71%	愛知県	9.93%	山口県	10.15%	沖縄県	10.09%
千葉県	9.76%	三重県	9.91%	徳島県	10.43%		

新たな健康保険料率および介護保険料率を確認するとともに、変更時には徴収のタイミングの間違いや保険料率の変更漏れがないようにしましょう。

## ●育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務化

2022 年 4 月施行の改正育児・介護休業法では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（以下、「雇用環境整備」という）および妊娠・出産の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の措置の実施が企業に義務付けられ、また、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が行われました。このうち、雇用環境整備として実施が求められる事項について確認します。

### ◆雇用環境整備として実施すべきこと

育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、企業は以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 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体制の整備等（**相談窓口設置**）

③ 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**

④ 自社の労働者へ育児休業・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**

※産後パパ育休は2022年10月以降が対象

いずれの措置を選択するかは企業に委ねられていますが、複数の措置を行うことが望ましいとされています。

#### ◆整備を進める上での留意点

4つの措置を講じる上では、それぞれ以下のような留意点があります。

##### ①研修

研修の対象者は、全従業員とすることが望ましいとされていますが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にすることが必要です。

##### ②相談体制の整備

相談体制の整備として窓口を設置したり、相談対応者を置いた上で、それを周知します。窓口を形式的に設けるだけでなく、実質的な対応ができることが必要であり、また、従業員に対して窓口を周知する等して、従業員が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。

##### ③取得事例の収集・提供

取得事例を収集・提供する際は、あくまでも自社の事例を対象にする必要があり、収集した事例が掲載された書類を配付したり、イントラネットへ掲載したりすることで、従業員へ周知します。提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な従業員の事例を収集・提供することにより、特定の従業員からの育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮することが必要です。

##### ④方針の周知

方針の周知では、育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する企業の方針を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示することが必要です。

2022年10月に産後パパ育休の制度が始まることにより、男性の育児休業の取得にフォーカスが当たり、関心が高まることが予想されます。管理職が育児休業に関する制度を理解していないことにより、育児休業等にかかるハラスメントが発生するといったことがないよう、雇用環境の整備を進めることが必要です。

## ●試用期間の位置づけと労働条件の設定

採用後、その従業員の能力や適性を判断する期間として、試用期間を設定する企業が多くあります。試用期間を設定するか否かは企業の判断になりますが、設定する際には、運用上の留意点があるため、その内容を確認しておきましょう。

#### ◆試用期間の位置づけ

試用期間は、採用後に自社の従業員として中長期的にふさわしい人材であるかを判断するための位置づけとされています。試用期間を設定すること自体に法令上の問題はありますが、試用期間であれば自由に解雇や試用期間満了で退職とすることができるわけではなく、契約を終了するときには相応の理由が求められます。

また、労働基準法では「試みの使用期間中」として入社後14日以内の従業員について、解雇予告の適用を除外していますが、この場合であっても、自由に解雇ができるわけではありません。

なお、一般的に試用期間を3ヶ月から6ヶ月程度として定める企業が多くありますが、試用期間中の従業員の身分は本採用後と比較して、不安定なものとなるため、極端に長い期間を設定することは、裁判で無効とされるリスクがあります。

#### ◆試用期間中の労働条件

従業員の労働条件は、法令に違反しない限り自由に設定することができ、試用期間中について、本採用後と異なる労働条件を設定することも可能です。この場合、求人募集の際にその内容を明記しておく必要があります。

例えば、ハローワークで求人を申込み際には、試用期間中の労働条件について異なるかを確認し、異なる場

合には、試用期間中の労働条件をできる限り詳しく記入することになっています。

### ◆就業規則へ規定すべき事項

試用期間を設定する際には、試用期間に関する事項を就業規則に規定しておく必要があります。規定する事項としては以下のようなものが挙げられます。

- ①試用期間の目的
- ②試用期間の長さ
- ③試用期間中の賃金やその他の労働条件
- ④本採用しない場合の基準
- ⑤試用期間の延長に関する事項
- ⑥勤続年数の算定にかかる試用期間の取扱い



就業規則にこれらの事項が定められていることを確認するとともに、採用時には試用期間があり、従業員としての適格性等を判断している旨を従業員に説明しておくことが重要です。

試用期間を設定している企業においても、その管理ができておらず、知らないうちに試用期間が終了し、自動的に本採用になっていたということがあるようです。試用期間を機能させるためには、試用期間が終了する前に直属の上司から従業員の勤務態度をはじめとした適格性等について確認し、必要に応じた教育を行うといった運用をすることも試用期間を設定する上でのポイントとなります。

## ●施行目前！ 個人情報保護法改正で確認しておくべきこととは？

### ◆コンピューターウイルスEmotet(エモテット)の感染被害拡大中

現在、取引先等を装ってメールを送り付け、添付ファイルを開くと感染するコンピューターウイルスEmotetの感染被害が拡大しています。

特徴は、メールの受信者が過去にメールのやり取りをしたことのある、実在の相手の氏名、メールアドレス、メール内容等の一部が流用されたりして偽メールと気付きにくい点です。

独立行政法人情報処理推進機構によれば、Emotetに感染した組織から窃取された、正規のメール文面やメールアドレス等の情報が使われていると考えられるということです。

### ◆改正個人情報保護法で個人情報漏洩等が発生した場合の報告が義務化

令和4年4月施行の改正個人情報保護法では、実際に被害が発生していなくても、個人情報漏洩等が発生した場合の個人情報保護委員会への報告が義務化されます。上記偽メールの被害に遭った企業では、氏名やメールアドレスなどが外部に流出したケースも確認されています。

こうした方が一に備えるため、個人情報保護委員会では漏洩等報告の手順の整備を呼びかけています。

### ◆安全管理のために講じた措置の公表等も義務化

また、どのような安全管理措置が講じられているか、本人が把握できるようにする観点から、安全管理措置の公表等が原則義務化されるほか、本人の開示請求の要件が緩和されます。保有個人データを棚卸しし、開示請求に備えておく必要があります。さらに、外国にある第三者に個人データを提供する場合の情報提供等も改正されますので、自社の対策に漏れがないか、確認しておきましょう。

【情報処理推進機構「Emotet(エモテット)」と呼ばれるウイルスへの感染を狙うメールについて】

<https://www.ipa.go.jp/security/announce/20191202.html>

【個人情報保護委員会「改正個人情報保護法対応チェックポイント」】

[https://www.ppc.go.jp/news/kaiseihogohou\\_checkpoint/](https://www.ppc.go.jp/news/kaiseihogohou_checkpoint/)

---

<編集後記>まん延防止特別措置が解除となり、ようやく普通の日々が戻ると思われた矢先、ロシアのウクライナ侵攻という信じがたいことが勃発しました。コロナ禍、戦争、相次ぐ地震・・・世の中なにか起っているのでしょうか。平和ほけと言われる日本人ですが、ほけでも何でも平和に越したことはありません。穏やかな気持ちで、満開の桜の下、のんびりしほぽりお酒を飲める日常に一日も早く戻ってほしいと願わずにいられない今日この頃です。

特定社会保険労務士 人見 亜希子