

2022年1月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2022 新年号 Vol.2201



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【2022年 企業支援メニュー】

- ・労使間トラブル未然防止対策
- ・採用時適性診断サービス
- ・助成金活用診断サービス

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

本年も皆様が安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。

御社のお困り事を、お気軽にご相談ください。



年頭のごあいさつ



田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士

代表 田中 洋

新年 明けましておめでとうございます。

皆様には、お健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は引き続き新型コロナウイルス（COVID-19）に翻弄された年でした。増減を繰り返す感染者数と緊急事態宣言。それにより、直前まで予定の変更が重なった各種の行事や時短営業をせざるを得ない飲食店等影響は多々ありました。マスク生活がもはや当たり前となる中、新しいライフスタイルの模索が続きました。ワクチン接種も昨年末からは3回目接種が始まりましたが、変異し続けるウイルスといつまで闘っていくのか、未知数です。賛否両論があった東京オリンピックは、様々な騒動があった中でも選手たちの活躍は素晴らしく、過去最多のメダルを獲得しました。寅年の今年は一体どのような年となるのでしょうか？ 新型コロナウイルスの存在はもちろんです。東日本大震災から昨年で10年、各地で多発している大きな地震等もあり、感染防止に加え、災害対策も考えていく必要があるかもしれません。

今年には年金大改正に伴う短時間労働者の社会保険対象企業規模の拡大や、男性育児休業の新設など大きな改正が続きます。さらに昨年のデジタル庁の創設により、より電子化が進んでいくことが予想されます。直前で慌てず準備をしていくことが大切です。

本年の弊所企業支援メニューですが、法改正による就業規則や各規程への対応、各種助成金の申請や、労使間トラブル対策として【労使間トラブルの未然防止対策のご提案】、【採用時の適性診断サービス】、【外国人労働者活用に関する支援】等と、本年もより充実したサービスを提供し、皆様が安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。

この一年が皆様にとって、我慢した分、しっかりと芽が出る年となりますよう御祈念申し上げ、新年の御挨拶といたします。



新・人事マネジメント戦略



2022年 法改正をチェック
～ 令和4年 法改正一覧 ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

2022（令和4）年は大きな法改正が盛りだくさんです。特に年金や社会保険適用拡大、育児休業法改正などは、身近な問題のため社員からの質問も多いところ。いつ、どのように改正となるのか、概要を確認しておきましょう！



2022（令和4）年1月 新設&改正

雇用保険 マルチジョブホルダー制度新設

複数の事業所に雇用される65歳上の労働者で、2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間が1週間20時間以上であり、各事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であれば、本人からハローワークへ申出を行うことで、雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となること出来る制度です。

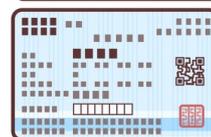
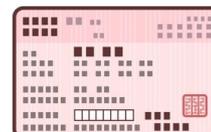
申出を行った日より資格取得となり（遡り取得は出来ない）、雇用保険料納付義務が発生。任意脱退は不可。失業した際は、失業給付受給が出来る他、介護休業給付金や教育訓練給付も対象となります。

健康保険 傷病手当金改正

治療と仕事の両立の観点から、傷病手当金の支給期間が「通算化」となり、同一の怪我や病気に関する支給期間が、開始日から通算して1年6ヶ月に達する日まで対象へ。これにより、療養の途中で出勤し、再度療養となった場合でも支給が受けられる場合があります。なお、2020（令和2）年7月2日以後に傷病手当金支給が開始から適用対象です。

健康保険 任意継続被保険者制度改正

退職者が最大で2年間、要件を満たしていれば退職前の健康保険被保険者となることのできる任意継続被保険者制度。今までは、従前の標準報酬月額が保険者の全被保険者平均の標準報酬月額の低い額が基準となっていました。各健康保険組合の規約により、従前の標準報酬月額とすることが可能に。また、資格喪失については任意脱退が可能となりました。



労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

2022（令和4）年4月 新設&改正

厚生年金保険 60～64歳年金支給停止額改正

働きながら（在職しながら）社会保険に加入し、老齢年金を受給する制度を、在職老齢年金制度といいます。働いて一定額以上の収入がある場合、年金支給額が減額となります。この基準額が改正となり、以下の通りとなります。

・60～64歳 年金支給停止基準額 月給 + 年金の合計が47万円

なお、65歳以上の基準額（月給+年金の合計が47万円）には変更はありません。

厚生年金保険 在職定時改定新設

前述の在職老齢年金制度に該当する場合には、社会保険料も控除となっています。控除された保険料については、もちろん年金に加算されますが、今までは、退職時または70歳になるまで支払ってきた年金増額分が反映されませんでした。今回「在職定時改定」が新設となり、在職中でも65歳以上の在職老齢年金については改定が定時に行われ、増額分が反映された年金が毎年受給できるようになります。

年金受給 繰り下げ上限年齢、繰り上げ減額率改正

原則として、老齢年金（老齢基礎年金・老齢厚生年金）は65歳から受給が開始となりますが、本人選択により65歳より前（60～64歳の間）に「繰り上げ」で受給開始することも、65歳より後に「繰り下げ」で受給開始とすることも出来ます。この「繰り下げ」上限年齢が75歳まで引き上がります。なお、「繰り下げ」すると1ヶ月あたり0.7%増額した額で受給となり、その一方「繰り上げ」を行うと、減額された率で一生涯受給することになります。この減額率が1ヶ月あたり[0.5%] → [0.4%]へ縮小となります。

育児・介護休業法改正 雇用環境整備・個別周知・有期雇用労働者取得要件緩和

育児・介護休業法改正については、施行日がそれぞれ違うので注意しましょう。

○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

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

パパ&ママ
産休・育休

- 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

○妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置の義務付け
 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、次の事項の周知と休業の取得意向確認を個別に行わなくてはなりません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度と申し出先について ② 育児休業給付に関すること ③ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料について
個別の周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか

○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が廃止となり、取得要件が緩和に。ただし、労使協定締結により有期・無期雇用労働者問わず「引き続き雇用された期間が1年未満の労働者」は除外可能です。

2022（令和4）年10月 新設&改正

育児・介護休業法改正 産後パパ育休新設・育児休業の分割取得

○産後パパ育休の新設

子の出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

- ① 子の出生後8週間以内に4週間まで取得が可能
- ② 休業の申出期限を原則2週間前までとする
- ③ 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で、休業中に就業が可能

○育児休業の分割取得

育児休業が分割して取得可能となります。



- ① 育児休業について、分割して2回まで取得可能
- ② 1歳以降に育児休業を延長する場合について、育児休業開始日を柔軟化

男性育休の取得を促進、育児休業の分割取得により、出産・育児による離職を防ぎ、より仕事と育児が両立できる社会とすることが目的です。

社会保険 短時間労働者の適用拡大

パート・アルバイト等の短時間労働者の社会保険適用条件が拡大されます。

お早目の対応が必要です。別紙をご覧ください！

返済不要の公的助成金活用診断サービス受付中 www.sr-tanakaoffice.com

I NFORMATION

2022年1月の人事・総務カレンダー

■会社行事予定・年間業務カレンダーの作成

■年賀状返礼の準備

■源泉所得税の納付（納期特例の適用を受けている場合を含む）

「納期の特例」の承認を受けている源泉徴収義務者が7月から12月までの間に支払った給与等及び退職手当等から徴収した源泉所得税の納期限は、1月20日（木）となっています。

■償却資産申告書作成と提出・各種法定調書・合計表の作成と税務署への提出

■給与支払報告書・総括表の作成と市区町村への提出

「給与支払報告書」とは会社が年末調整後に、社員の給与額や保険料の控除額について、その社員が住んでいる市区町村に届け出る書類のことで、その年1月から12月までに給与を支払ったすべての人（アルバイトや年の途中での入社又は退職した人も含む）について作成し翌年の1月31日までに各市区町村に提出するものです。



Current Topics

★新型コロナ感染の労災に特例、労災メリット 制の適用外へ | 厚生労働省

厚生労働省が、労災と認められた新型コロナ感染についての保険給付等の額について、労災保険率のメリット収支率の算定に反映させない特例を設ける省令案を提出。年明け早々に省令等を改正し施行予定。

事業主が衛生環境整備に十分に努めても、感染を完全に防ぐことは難しいこと、医療・介護事業他、緊急事態宣言時の業務継続を政府が要請していることなどを踏まえたもの。新型コロナ関連の労災給付件数の83.4%が医療・介護事業で、総額約20億円にもなり、特定の業種だけ労災保険料が増える懸念がありました。特例は新型コロナ終息まで継続予定。

★小学校休業等対応助成金・支援金の対象期間 の延長等 | 厚生労働省

新型コロナ感染拡大に伴い、小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者を支援するための「小学校休業等対応助成金・支援金」制度が2022年3月末まで延長することが公表されました。

ただし、支給日額の上限は1～2月が11,000円、3月は9,000円（12月までは13,500円）、個人事業主向けの同支援金の1日の定額は、1～2月が5,500円、3月は4,500円（12月までは6,750円）へ縮小。

緊急事態宣言等の対象区域の日額上限（15,000円）、定額（7,500円）は変更なしとなります。

■編集後記

感染者数もだいぶ落ち着き、徐々に遠方の家族と過ごす年末年始を迎えられた方も多かったかと思います。一方で、またも新たな変異株が上陸し、帰省や旅行を諦めた方もいたかと思います。

休業せざるを得なかった企業の雇用を守るため、雇用調整助成金の特例が始まり、延長につぐ延長で雇用保険の財源不足が深刻となり、来年度以降は大幅な雇用保険料率の引き上げも検討されています。

食事等にも誘っていいものか悩むため、マスクを取る機会がなく、この1～2年で知り合った人の素顔を見たことがないなど、まだまだ新型コロナウイルスには振り回されていますが、今年一年が皆様にとって、何よりも健康で大切な年となりますよう願っています。

田中社会保険事務所だより Vol. 2201

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022年1月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp