

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 今月の実務チェックポイント
「社会保険の適用拡大について」
- 助成金情報「特定求職者雇用開発助成金」
- NSRセミナー「2022年4月法改正の重点チェック」
- 今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

雇用保険率の引上げ 2022年10月

雇用保険法・徴収法・職業安定法等の改正案が通常国会に提出されました。注目されるのは、雇用保険率の引上げです。

雇用保険率は、現在、時限措置により1000分の9（一般の業種）に引き下げられていますが、新型コロナ対応の支出のため、積立金等の財源が枯渇状態に陥っています。

1000分の9の内訳は、失業給付関連1000分の2、育休給付関連1000分の4、雇用保険2事業（雇調金等）関連1000分の3となっています。

このうち、失業給付関連について、令和4年4月から9月までは1000分の2、**同10月から翌年3月までを1000分の6**とする（育休給付は1000分の4のまま）とともに、**雇用保険2事業分を1000分の3.5**に引き上げるとしています。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail : info@nsr-j.com

協会けんぽ「任意継続被保険者の資格喪失事由が追加されました」

協会けんぽホームページより

任意継続の制度は、会社などを退職して被保険者の資格を喪失したときに、一定の条件をもとに個人の希望により被保険者となることができる制度です。

(1) 任意継続被保険者となるための要件

- ① 資格喪失日の前日までに「継続して2ヶ月以上の被保険者期間」があること。
- ② 資格喪失日から「20日以内」に申請すること。(20日目が土・日曜日又は祝日の場合は翌営業日)
自宅住所地を管轄する全国健康保険協会の都道府県支部へ申請します。

(2) 任意継続被保険者の加入期間

任意継続の加入期間は、任意継続被保険者となってから2年間です。ただし、以下の理由に該当したときは、2年を経過する前であっても任意継続被保険者の資格を喪失します。

- a. 保険料を納付期日までに納付しなかったとき。(納付期日の翌日)
- b. 就職して、健康保険、船員保険、共済組合等の被保険者資格を取得したとき。(被保険者資格を取得した日)
- c. 後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき。(被保険者資格を取得した日)
- d. 任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を申し出たとき。(申出が受理された日の属する月の翌月1日)※令和4年1月1日追加**
- e. 被保険者が死亡したとき。(死亡した日の翌日)

※b、c、dに該当した際は「資格喪失申出書」の提出が必要となります。

(d)の注意事項

「希望する旨を申し出たとき」とは、「失格喪失申出書」を発送した日ではなく、協会けんぽで申出が受理された日となります。

そのほかの詳細は、協会けんぽのホームページでご確認下さい。

協会けんぽ「出産育児一時金の支給額の内訳が変わりました」

出産育児一時金は、被保険者及びその被扶養者が出産された時に協会けんぽ支部へ申請されると1児につき42万円が支給されるものです。(産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は40.8万円となります。(令和3年12月31日以前の出産の場合は、40.4万円))

なお、多胎児を出産された場合には、出産された胎児数分だけ支給されますので、双生児の場合は、2人分が支給されることとなります。

<直接支払制度>

直接支払制度は、協会けんぽから支給される出産育児一時金を医療機関等における出産費用に充てることできるよう、出産育児一時金を協会けんぽから医療機関等に対して直接支払う制度のことです。この制度を利用すると、被保険者が医療機関等へまとめて支払う出産費用の負担の軽減を図ることができます。

出産育児一時金の支給額の改正

産科医療補償制度に加入の医療機関等で妊娠週数22週以降に出産した場合	1児につき42万円
産科医療補償制度に未加入の医療機関等で出産した場合	1児につき 40.4万円→40.8万円
産科医療補償制度に加入の医療機関等で妊娠週数22週未満で出産した場合	1児につき 40.4万円→40.8万円

※令和4年1月1日以降の出産の場合

そのほかの詳細は、協会けんぽのホームページでご確認下さい。

企業型DCを実施する事業主・従業員の皆さまへ

令和4（2022）年5月から

企業型DC（企業型確定拠出年金）加入者の加入可能年齢が引き上げられます

◆これまで企業型DC（企業型確定拠出年金）では

60歳未満の厚生年金被保険者を加入者とすることができました。

また、60歳以降は、企業型DC規約に定めがある場合、60歳前と同一事業所で引き続き使用される厚生年金被保険者に限り、最大65歳未満を加入者とすることができました。

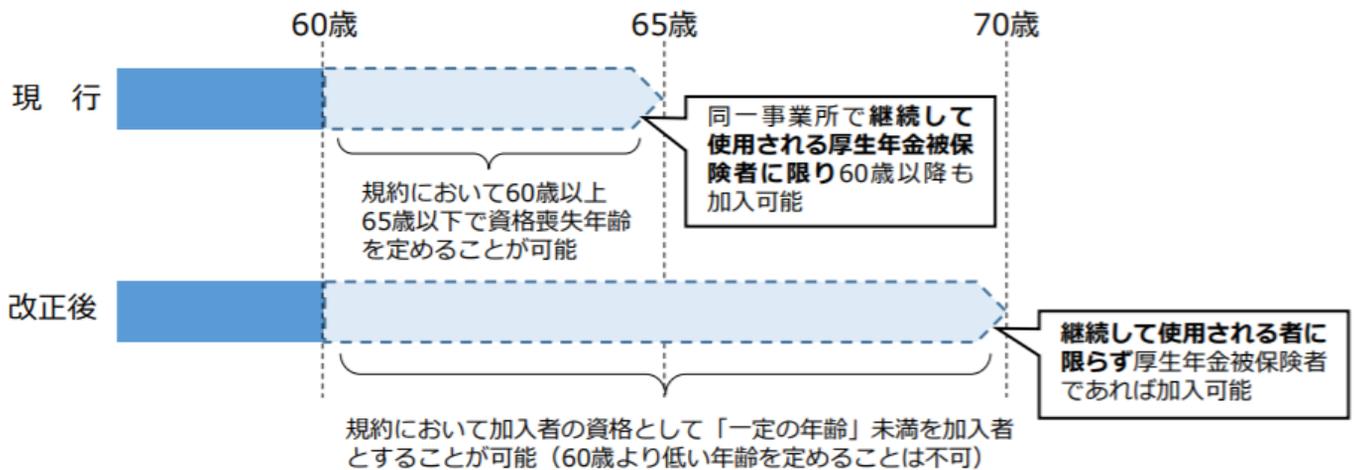
◆令和4（2022）年5月からは

厚生年金被保険者(原則70歳未満)であれば、企業型DCの加入者とすることができます。ただし、企業によって加入可能年齢などが異なります。

企業型DC規約で定める資格として、「一定の年齢未満」であることを定めることができます。

例えば、「60歳未満」を加入者とする、「65歳未満」を加入者とするといったように労使で加入資格を定めることができますが、一定の年齢を60歳より低い年齢とすることはできません。

現在の加入できる年齢を見直す場合には、企業型DC規約の変更が必要となりますので、運営管理機関にご相談ください。



【厚生労働省リーフレット】 <https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000882578.pdf>

◆ 2022年4月施行—受給開始時期の上限が75歳に延長

2022年4月から企業型DCとiDeCoの老齢給付金の受給開始時期を60歳（加入者資格喪失後）から75歳までの間で、ご自身で選択することができます。

◆ 2022年5月施行—企業型DCの加入可能年齢の拡大

現在、企業型DCに加入することができるのは65歳未満の方ですが、2022年5月から70歳未満の方まで拡大されます。ただし、企業によって加入できる年齢などが異なります。

◆ 2022年5月施行—iDeCoの加入可能年齢の拡大

現在、iDeCoに加入できるのは60歳未満の公的年金の被保険者ですが、2022年5月から65歳未満に拡大されます。

◆ 2022年10月施行—企業型DC加入者がiDeCoに加入しやすくなる

現在、企業型DCに加入している方がiDeCoに加入するには、各企業の労使の合意が必要ですが、2022年10月から原則加入できるようになります。

ただし、企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金、これらの合計額がそれぞれ以下のとおりであることが必要です。また、企業型DCにおいて加入者掛金を拠出（マッチング拠出）している場合などには、iDeCoに加入できません。

労災不支給を取り消す 過労死新基準が影響 柏労基署

千葉・柏労基署は、脳内出血を理由とする労災認定の不支給処分を取り消しました。労災の請求をしたのは居酒屋で働いていた調理師で、労基署の決定を不服として裁判で争っていました。

発症前2～6カ月間の時間外労働はいわゆる過労死ライン(平均80時間以上)に達していませんでしたが、「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」が常態化していました。

労災の過労死認定基準は、令和3年9月に改正・適用されています(令3・9・14基発0914第1号)。新基準では、過労死ラインは従来数値を維持しつつ、「勤務時間の不規則性」など「その他の負荷要因」について、より詳細な考え方を示しました。

同労基署では、これを踏まえ、裁判結審前に自己の判断で不支給処分を撤回したもので、新基準の影響で不支給処分が取り消されたのは、全国初の事案です。

3月スタート!? 子どもへのコロナワクチン接種

◆休園・休校が大幅に増加

感染拡大により、保育所等の全面休園は777(2月3日時点)、公立学校の全面休校は1,114(1月26日時点)となっています。そのため、5～11歳の子どもを新たに新型コロナワクチンの接種対象に加えることが決定されました。

◆早ければ3月頃から接種開始

厚生労働省の1月28日付資料によれば、2月下旬に5～11歳用のファイザー社のワクチンの配分を開始し、予防接種法関係の改正を経て、早ければ3月頃から接種が可能になるとされています。大人用とは異なる製品が使われるため、混同を避けるためとして、子ども専用の接種会場を設置する自治体もあります。

◆子どものワクチン接種で従業員が休まざるを得なくなったら？

厚生労働省の新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)では、子どものワクチン接種では保護者の同伴が原則とされるため、休暇や労働時間の取扱いについて次のような方法を検討してほしいとしています(問21)。

- ・子の看護休暇の周知や要件緩和
- ・失効年休積立制度などの活用

◆「子の看護休暇」とは？

育児介護休業法上、未就学の子を養育する労働者は、申出により、年間5労働日(子が2人以上の場合は10労働日)まで、子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために、1日単位または時間単位で休暇を取得できるとされています。

事業主は、この休暇の申出を拒むことができません。

3月以降、従業員自身が3回目の接種を受けるケースも増えますから、業務に支障が出ないように、早めに影響を見極めて対応を検討しておくとうよいでしょう。

【厚生労働省「新型コロナウイルスワクチンの接種体制確保について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10906000/000888766.pdf>

【厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-21

◆今月の実務チェックポイント

社会保険の適用拡大について

今回は令和4年10月から予定されている短時間労働者（アルバイトやパートタイマー等）に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大について説明します。

○現行の適用基準（平成28年10月～）

正社員のほか、短時間労働者であっても、「特定適用事業所」に勤務している場合は、一定の要件を満たすと社会保険の被保険者となります。一定の要件とは次のとおりです。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 雇用期間が1年以上見込まれること
- ③ 賃金の月額が88,000円以上であること
- ④ 学生でないこと

したがって、特定適用事業所で働いている短時間労働者が上記①～④の要件をすべて満たした場合は、本人の意思に関係なく社会保険の被保険者となります。ここで重要なのが「特定適用事業所」の定義です。現行では、「特定適用事業所」とは、同一の事業主である一または二以上の適用事業所（社会保険が適用されている事業所）で、社会保険の被保険者の総数が常時500人を超える事業所のことを指しています。すなわち、上記の基準によって自社の短時間労働者が社会保険の被保険者となるかは、前提として自社が「特定適用事業所」に該当するか否かが重要であり、これによって社会保険の被保険者となるか否かの結果も異なるということになります。

○令和4年10月以降の適用基準

現行の短時間労働者に対する社会保険の適用基準が、法改正に伴い令和4年10月から一部変更されることになっています。短時間労働者への社会保険の適用が拡大されるということです。具体的には、令和4年10月からは、「特定適用事業所」に勤務する短時間労働者が次の要件を満たした場合に社会保険の被保険者となります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 賃金の月額が88,000円以上であること
- ③ 学生でないこと

現行の適用基準と見比べると、「雇用期間が1年以上見込まれること」という条件が削除されています。雇用期間に関しては、令和4年10月以降、一般の被保険者と同じ「雇用期間が2カ月を超えて見込まれること」という基準が適用されます。また、特定適用事業所の定義についても、現行「社会保険の被保険者の総数が常時500人を超える事業所」とされていますが、これが令和4年10月以降は「社会保険の被保険者の総数が常時100人を超える事業所」とされますのでご注意ください。さらに、令和6年10月からは、「社会保険の被保険者の総数が常時50人を超える事業所」となることが決定しています。

したがって、令和4年10月以降、自社が「特定適用事業所」に当たるといふ会社は注意しましょう。社会保険の適用拡大により被保険者となる方を把握し、早めに対象者に説明を行うことが重要です。

	50	100	500
2016年10月 ※「501人以上」			社会保険の適用拡大
2022年10月 ※「101人以上」		社会保険の適用拡大	
2024年10月 ※「51人以上」	社会保険の適用拡大		

【補足①】 企業規模要件の「従業員数」は、適用拡大以前の通常の被保険者の人数を指し、それ以外の短時間労働者を含まない

【補足②】 月ごとに従業員数をカウントし、直近12か月のうち6か月で基準を上回ったら適用対象となる

【補足③】 従業員数のカウントは、法人なら同一の法人番号を有する全事業所単位、個人事業主なら個々の事業所単位で行う

在職老齢いつ見直しに？ 減額の対象者減ると聞く

質問

私はまもなく63歳になり、60歳台前半の老齢厚生年金の受給権を得ます。最近、在職老齢年金の仕組みが変わり、減額の対象にならない範囲が広がったと聞きます。改正はいつからで、私は新制度の恩恵を受けることができるのでしょうか。

回答

年金制度改正法は、令和2年6月5日に公布されました。「60歳代前半の老齢厚生年金」を対象とする**在職老齢年金制度も改正**され、**令和4年4月1日から施行**されます。

施行日以後に年金の受給権を得た人に限らず、それ以前から年金を受け取っている人も対象になります。

年金減額の対象になるのは、「被保険者等である日が属する月に、総報酬月額相当額と基本月額の合計額が支給停止調整額（47万円）を超える」人です（厚年法附則11条）。

新しい支給停止額の計算式は、次の算式1種類のみです。

$$\text{支給停止額（月額）} = (\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 47\text{万円}) \times 0.5$$

この計算式は、基本的に「65歳からの厚生年金」の在職老齢年金と同じです。

総報酬月額相当額（賞与も含めた月収）と年金の基本月額が支給停止調整額を下回れば、働いていても、減額なしで年金を受け取れるようになります。今回の改正により、年金カットがなくなる（満額受給となる）再雇用者は少なくないはずで

Q.新設される在職定時改定とはどのような制度ですか？

A. 65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者について、年金額を毎年10月に改定し、それまでに納めた保険料を年金額に反映する制度です。これまでは、退職等により厚生年金被保険者の資格を喪失するまでは、老齢厚生年金の額は改定されませんでした。在職定時改定の導入により、就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実が図られます。この制度改正は、令和4年4月から適用されます。

【現行】



【見直し内容】

・標準報酬月額20万円で1年間就労した場合
⇒ +13,000円程度/年（+1,100円程度/月）

在職定時改定による年金額増額分

在職中毎年1回の改定



◆助成金情報

特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

発達障害や難病のある方のうち、障害者手帳を持たない方々の雇用と職場定着の促進を目的として、これらの方を雇い入れる事業主に支給される助成金です。

【対象となる労働者】

- 1 雇入れ日現在で満年齢が65歳未満
- 2 障害者手帳を所持していない方で、発達障害者支援法2条に規定する発達障害者の方または指定の難病がある方

【対象となる事業主の主な要件】

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 対象労働者を、ハローワーク、地方運輸局、所定の同意書を労働局に提出している特定地方公共団体および職業紹介事業者の紹介によって雇い入れること。
- 3 対象労働者を、雇用保険一般被保険者として雇い入れ、65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ当該雇用期間が2年以上であることが、雇入れ日時点で確実であること。
- 4 支給申請に際して、雇入れた対象労働者に対する配慮事項などを労働局長に報告すること。
- 5 対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況を明らかにする所定の条件を満たした書類および、所定の条件を満たした労働者名簿を整備保管していること。
- 6 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6カ月前の日から起算して1年を経過する日までに、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職等も含む）をしていないこと。

※既に自社で内定している人を紹介された場合や、自社で過去3年間に職場適応訓練を受けた人を雇い入れる場合など、支給対象とならないことがあります。

【支給申請】

助成対象期間：雇入れに係る日（原則は雇入れ日直後の賃金締切日の翌日）から起算した2年間（中小企業）または1年間（中小企業以外）

支給対象期間：助成対象期間を6カ月ごとに区分した期間（第1期～第4期）

支給申請期間：それぞれの支給対象期末日の翌日から起算して2カ月以内の期間

【助成額】

対象労働者一人あたり以下の金額が支給されます。

対象労働者	企業規模	助成対象期間	支給総額	第1期	第2期	第3期	第4期
短時間労働者以外	中小企業以外	1年	50万円	25万円	25万円		
	中小企業	2年	120万円	30万円	30万円	30万円	30万円
短時間労働者	中小企業以外	1年	30万円	15万円	15万円		
	中小企業	2年	80万円	20万円	20万円	20万円	20万円

※詳細は厚生労働省のHP等をご参照ください。

NSRセミナーのご案内

緊急開催！「2022年4月法改正の重点チェック」

(1)改正道路交通法

- ①自動車5台以上使用する事業者に「運転前後のアルコールチェック」が義務化
- ②上記のアルコールチェックは、同年10月より「アルコール検知器」を用いること

(2)改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)等「ハラスメント対策」

- ①パワーハラスメントの事業主に求められる「雇用管理上講ずべき措置」の点検
- ②「セクシャルハラスメント」「マタニティハラスメント」の総点検

(3)改正育児介護休業法

- ①3月31日までにしなければならない事項の確認

(4)改正個人情報保護法

- ①「利用目的」の記載方法の見直し ②プライバシーポリシーの見直し
- ③罰則規定の強化 ④漏洩時の報告の義務化

(5)その他 既に見直された制度など

- ①2022年1月「健康保険・傷病手当金の通算化」
- ②2022年1月「健康保険任意継続制度の任意脱退」
- ③2022年3月分「健康保険料・介護保険料の改定」

どなた様でも
参加いただけます

開催日時	2022年3月7日(月曜) 17:00~18:00
開催方法	リモート開催(Zoom)※「マイク」「ビデオ」はOFFでお願いします。 ※顧問先様へは「見逃し版(録画)」および資料のご提供がございます。
参加費	無料 ※「NSR通信」,「NSRにゅーす」ご購入のみなさま
定員	先着95名 ※定員に達しましたら受付を終了します。
申し込み	(1)参加ご希望の方は、NSRホームページのお問い合わせよりお申込み下さい。 (2)お申し込み戴きました方にはセミナー1週間前頃にURLをお送りします。

◆今月の業務スケジュール

3月の手続 [提出先・納付先]

【10日まで】

- 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日まで】

- 所得税の確定申告<3月15日まで>[税務署]

【31日まで】

- 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]

春の全国火災予防運動

- 防火標語 (2021年度全国統一防火標語)
『おうち時間 家族で点検 火の始末』
- 実施期間
令和4年3月1日(火)から3月7日(月)までの7日間

