



きりん通信No.79

発行:きりん人事労務管理事務所

〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63

SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905

TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL : <http://www.sr-kirin.jp/>

e-mail : kirin@sr-kirin.jp

3
2022

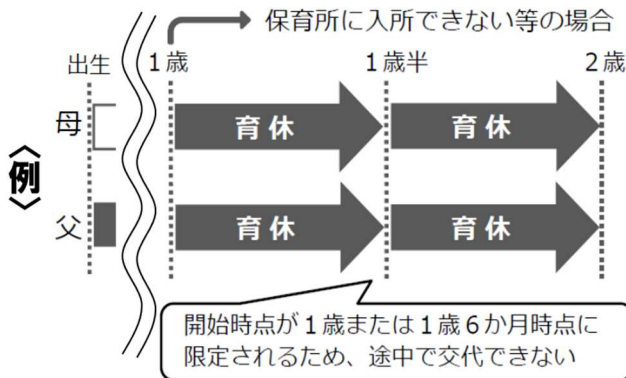
施行待ちの改正

令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正⑤

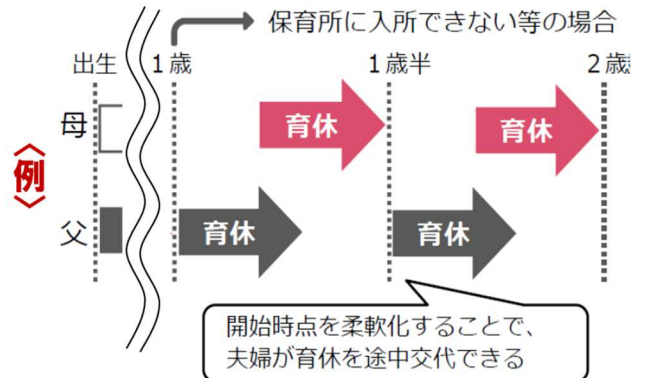
令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されます。今回は、令和4年10月から施行される「育児休業の1歳以降の延長：育休開始日の柔軟化」の概要を紹介します。

.....育児休業の1歳以降の延長：育休開始日の柔軟化の概要.....

改正前 育児休業の1歳以降の延長について、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定されていました。



改正後 育児休業の1歳以降の延長について、令和4年10月からは、育休開始日が柔軟化されます。



★令和3年の育児・介護休業法等改正にあたって、就業規則（育児・介護休業規程）の整備が必要となります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

令和4年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分（4月納付分〈補足〉）から適用される保険料率の見直しを行います。

令和4年3月分から適用される保険料率は、次のように決定されました。

〈補足〉企業が納付する健康保険の保険料の納付期限は翌月末日であるため、3月分は4月納付分

.....令和4年3月分からの協会けんぽの保険料率.....

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

____は変更あり

2 介護保険料率

〔全国一律〕

40歳以上65歳未満の方について
1に加えて負担・納付〕

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

全国一律
1.64%
(1.80%から変更)

⑨ 健康保険組合が管掌する健康保険は、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

次ページへ続く

★すべての都道府県における都道府県単位保険料率、および全国一律の介護保険料率が変わります。「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となりますので、給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意しましょう。給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば、気軽にお声掛けください。

要確認

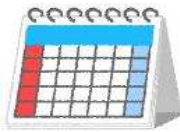
シフト制により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項を公表(厚労省)

「シフト制」で働く労働者の雇用管理を行うにあたり、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を一覧性をもって示した「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」が厚生労働省から公表されました。使用者向けのリーフレットも公表されましたが、これには「シフト制労働契約簡易チェックリスト」も掲載されています。そのチェックリストを紹介します。

.....シフト制労働契約簡易チェックリスト.....

労働契約を締結する際の留意点		法定事項
1. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面で伝えていますか。 ⇒1（1）労働条件の明示	☐	☐
1-2. 労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。 a. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして書面などで伝えている。 b. 書面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。	☐	☐
1-3. シフト制労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて以下の内容についても定めていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数 b. シフトが入る目安の日数や時間数 c. シフトが入る最低限の日数や時間数	☐	☐
1-4. シフト制労働契約の締結時に、以下を定めていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール b. 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法 c. 会社や労働者がシフトの内容（日にちや時間帯）の変更を申し出る場合の期限や手続 d. 会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続	☐	☐
2. いったん確定したシフト上の労働日、労働時間等の変更は、使用者と労働者で合意した上で行っていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項	☐	☐
シフト制労働者が就労する際の留意点		法定事項
3. シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。 ⇒2（1）労働時間、休憩	☐	☐
4. 1日の労働時間が6時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休憩を与えていますか。 ⇒2（1）労働時間、休憩	☐	☐
5. 要件を満たすシフト制労働者から年次有給休暇の請求があった場合、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させていますか。 ⇒2（2）年次有給休暇	☐	☐
6. シフト制労働者を使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、一定額以上の休業手当を支払っていますか。 ⇒2（3）休業手当	☐	☐
7. シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。 ⇒2（4）安全、健康確保	☐	☐
8. 要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者としていますか。 ⇒4（3）社会保険・労働保険	☐	☐

★チェックを入れない事項があれば、労働基準法等に違反している可能性があります。その対応については、留意事項に沿って行うとよいでしょう。不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。



R4. 2. 16公表	毎月勤労統計調査 令和3年7月分 小規模事業所(従業員数1～4名規模)
全産業平均	199,902円(2年前同月比 +1.4%)
男性	266,369円(2年前同月比 -0.5%)
女性	150,600円(2年前同月比 +4.3%)
建設業	261,162円(2年前同月比 +0.7%)
宿泊・飲食業	116,563円(2年前同月比 -0.7%)

◆偉人の名言◆ ◆◆◆抜け出すための一番の方法は、やり抜くこと◆◆◆◆
どんな問題も、いつかは過去になります。思い出して苦い思いを抱えるか、誇りに思えるかは、「逃げた」か「やり抜いたか」で、変わってくるのかもしれないですね。今月はこの言葉を見てはっとしました。
アメリカ合衆国の詩人 ロバート・フロストの言葉をご紹介します。