

やまと事務所 News No. 62

今回の menu

- I. 保険料率変更 II. 令和4年度の法改正情報
 III. 事業復活支援金 IV. インボイス制度

I. 4月支給分の給与計算をする際は、社会保険料にご注意ください！

令和4年度 保険料率改定



◎健康保険料率・介護保険料率 3月分（4月に支給する給与）から変更となります

都道府県	健康保険料率	前年比	被保険者負担割合	介護保険料率 (被保険者負担割合)
千葉県	9.79% ⇒ 9.76%	↓	48.80/1000	1.64% 8.2/1000 (前年比：↓)
東京都	9.84% ⇒ 9.81%	↓	49.05/1000	
埼玉県	9.80% ⇒ 9.71%	↓	48.55/1000	
茨城県	9.74% ⇒ 9.77%	↑	48.85/1000	

◎厚生年金保険料率 ⇒ 変更なし 18.3% (被保険者負担割合 9.15%)

◎子ども・子育て拠出金率 (会社負担のみ) ⇒ 0.36% で据え置き予定
 こちらは4月分 (5月末納付分) からとなります。



ご注意ください！！

今年度は長引く新型コロナウイルス感染症の影響による雇用保険財源の悪化を背景に雇用保険料率の引き上げ改定が2段階で行われます。

労働保険の年度更新の取扱いについては、発表され次第お知らせいたします。



◎雇用保険料率

⚠ ~令和4年4月分から~ (変更なし)

事業の種類	① 従業員負担分	② 事業主負担分	①+② 雇用保険料率
一般の事業	3/1000	6.5/1000	9.5/1000
建設の事業	4/1000	8.5/1000	12.5/1000

⚠ ~令和4年10月分から~ (変更あり)

事業の種類	① 従業員負担分	② 事業主負担分	①+② 雇用保険料率
一般の事業	5/1000	8.5/1000	13.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	16.5/1000

Ⅱ. 令和4年度の法改正情報

令和4年4月は多くの法改正があります。その中から一部を簡単にご紹介します。

●育児介護休業法等（4月と10月 2段階で改正があります）

令和4年4月施行	
①有期雇用労働者の要件緩和・・・入社1年未満の場合も取得できるようになります。 ただし、労使協定を結ぶことで除外することも可能。	
②①に伴う育児休業給付金・介護休業給付金の見直し・・・雇用保険の給付内容の改定。	
③個別周知・意向確認の義務化・・・本人または配偶者から妊娠・出産の申し出があった場合	
	↓
事業主の義務	<ul style="list-style-type: none"> ・産休育休などの制度、申し出先などの説明 ・休業期間中の収入（給与、給付金、社会保険料など）の説明 ・労働者が育休などについてどのように考えているかを確認する
手段は、A 面談（オンライン可） B 書面交付 C FAX D 電子メール（CDは本人希望の場合のみ）	
④ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備	
4つのうち、 1つは義務	<ul style="list-style-type: none"> ① 育休等に関する研修 ② 育休等に関する相談体制の整備 ③ 自社の労働者の育休等の取得事例の収集・提供 ④ 自社の育休等の制度内容と育休取得促進に関する方針の周知
令和4年10月施行	
⑤ 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設	
⑥ 育児休業の分割取得 など、大きく変わります。（詳細は次号以降でお知らせします）	

●65歳未満の方の「在職老齢年金制度」が見直されます！

厚生年金に加入しながら老齢厚生年金を受け取るとき、給与額に応じて年金の支払いが減額される制度です。



★停止基準額の引き上げ★

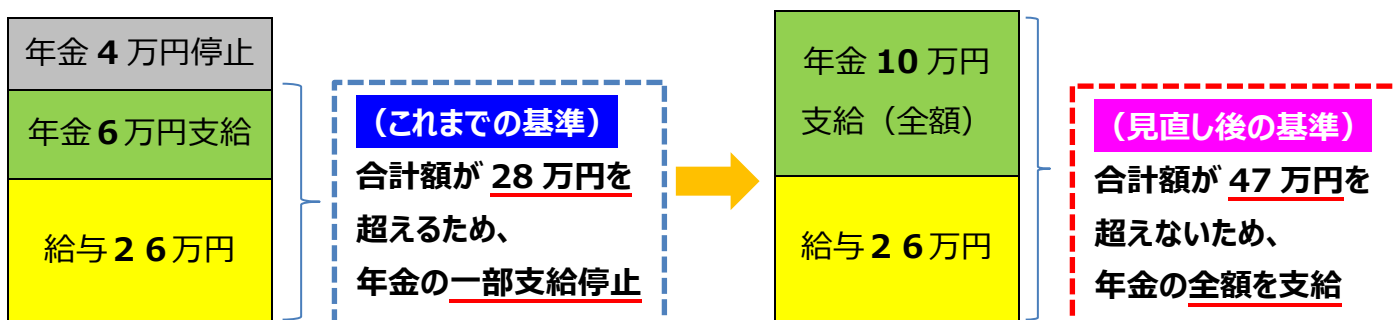
⇒これまでの基準

【年金＋給与】※が『28万円超 ⇒ 年金の一部又は全額が停止』

⇒2022年4月から

【年金＋給与】※が『**47万円超** ⇒ 年金の一部又は全額が停止』

※ [老齢厚生年金を12で割った額] + [標準報酬月額に直近一年間の賞与を12で割った額を足した額] の合計



●中小事業主における職場にも

パワーハラスメント防止措置が義務化されます！



職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
①～③の要素を全て満たすものをいいます。

職場におけるパワーハラスメント防止のために講ずべき措置



事業主は以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）

- ◆事業主のパワハラに対する方針等の明確化及びその周知・啓発
(⇒就業規則等においてルールを決める！)
- ◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
(⇒相談窓口、担当者を決めて全員へ周知する！)
- ◆事実関係の迅速かつ適切な対応
(⇒相談があった場合はすみやかに対応し、再発防止に努める！)

●女性活躍推進法 101人以上規模の会社は要注意！

取り組みが義務化される対象企業が拡大されます。

常時雇用する従業員が
301人以上



常時雇用する従業員が
101人以上

従業員数 100人以下の企業は『努力義務』ですが、今回の法改正で対象企業が拡大されたことで、近い将来、全ての企業が対象となることも予想されます。

★女性活躍推進法で、企業に義務づけられている取り組みは、次の4点です。

- 1、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- 2、一定の目標数値を定めた行動計画の策定、周知、公表
- 3、行動計画を策定した旨の届出
- 4、女性の活躍に関する情報の公開



●次世代育成支援対策推進法 従業員数 100人以下の企業は『努力義務』です。

- ★くるみん認定・プラチナくるみん認定の基準が改正されます。（基準引き上げ）
- ★新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。
- ★不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する「プラス」制度が新設されます。



トライくるみんマーク

Ⅲ. 事業復活支援金



中小法人・個人事業者を対象とした事業復活支援金の申請は5月31日までです。
お早めにご検討をお願いいたします。
詳しくは別紙パンフレットをご確認ください。

IV. インボイス制度

前回は「インボイス制度」「免税事業所」についての内容でした。
今回は免税事業者（年間売上高が1,000万円を超えていない事業所）は今後どのようにしたら良いのか？についてです。

～ 連載 第2回～ インボイス制度について（概略）

※パンフレットの該当部分をご確認ください！

1 インボイス制度が**免税事業者**に及ぼす3つの影響

- (1) 仕事量が減る可能性がある・・・[2ページ疑問2参照](#)
→仕入税額が加算できないため、請求先の納税額が大きくなる
- (2) 消費税の負担が大きくなる・・・課税事業者を選ぶと年間売上が1,000万に満たなくても消費税を納付することになる
- (3) 発行する請求書の内容が変わる
・・・[4ページ疑問5](#) または 免税事業者の場合は消費税をのせられなくなる



2 インボイス制度に対応するためにやるべきこと

- (1) 課税事業者になるか、免税事業者のまま活動するか決めておく
- (2) インボイス制度に対応した請求書（適格請求書）の書き方を覚える
・・・[4ページ疑問5](#)
- (3) 簡易課税制度の導入を検討する・・・[3ページ上部](#)

3 インボイス制度で**免税事業者**が注意すべきこと

- 課税事業者を選択した場合・・・消費税分の負担が増えることを前提に今後の資金繰りを考えること。
- 免税事業者を選択した場合・・・これまで通りの取引が可能かどうか事前に取引先と話し合うこと。交渉次第で新たな取引先を探さなければならなくなる。

4 登録番号を得るためには・・・[4ページ下部](#)

- ・・・「適格請求書発行事業者の登録申請書」を管轄税務署に提出する
提出期限 **令和5年3月31日**（税務署でご相談されることをおすすめします）

お気軽にお問合わせください！

社会保険労務士法人・行政書士 やまもと事務所

〒277-0832 千葉県柏市北柏三丁目5番地5-101

TEL 04-7160-3235

<https://www.office-yama.jp>

info@office-yama.jp

