

「改正育児・介護休業法」実態調査～エン・ジャパン調査より

～「改正育児・介護休業法」、認知度は9割。2022年4月からの適用内容と
2022年10月からの適用内容、認知度はそれぞれ73%～

「2022年4月から段階的に施行される『改正育児・介護休業法』は知っていますか？」と尋ねたところ、79%が知っている(よく知っている:16%、概要だけは知っている:63%)と回答しました。従業員規模別での認知度は、従業員数300名未満の企業では77%(同:14%、63%)、従業員数300名以上の企業では84%(同:22%、62%)で、大企業での認知が進んでいる実態がわかりました。また、この法改正によって段階的に施行される具体的な内容について、2022年4月から全企業に対して課される「育児休業を取得しやすい環境整備・個別の周知・意向確認措置の義務化」と「有期労働者の育休取得条件緩和」の認知度は73%(よく知っている:14%、概要だけは知っている:59%)でした。2022年10月からの「産後パパ育休(出生時育児休業)の創設」「育児休業の分割取得が可能になること」の認知度も同じく73%(同:19%、54%)でした。

～35%が「男性の育児休業の取得実績がある」と回答。

従業員数300名以上の企業では59%が男性の育休取得実績あり～

育児休業の取得状況について、男女別に伺いました。男性の育児休業について、35%が「取得実績あり」と回答しました。企業規模別では、従業員数300名未満の企業では取得実績があったのは26%でしたが、従業員数300名以上の企業では59%と、大企業の半数以上で男性育休の取得実績があることがわかりました。



女性の育児休業は全体で79%、従業員数300名未満の中小企業でも73%が「取得実績あり」と回答。男女の取得実績に40ポイント以上差がある実態がわかりました。

【リーフレット:育児・介護休業法 改正ポイントのご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

改正高年齢者雇用安定法(2021年4月施行)により、定年を70歳に延長するなどの「就業確保措置」が努力義務として定められています。

経団連が行った調査によると、70歳までの高年齢者就業確保措置について対応済みと回答した企業は21.5%だったそうです。具体的には回答が多い順に、「検討する予定」38.6%、「対応を検討中」29.5%、「対応済み(決定済みを含む)」21.5%、「検討していない(予定なしを含む)」が10.4%となっています。

70歳までの高年齢者就業確保措置は、現時点では努力義務であるため、上記のアンケートでもまだ検討予定の企業が多いですが、いずれ義務化されると思われます。中小企業では、自社に直接的に労働力として貢献してもらうなど、大企業とは違った対応が必要とされると思われるので、対応の検討は早いほうがよいでしょう。



コロナ禍でも、運送業などでは人手不足感が強いようですので、業種によっては

高齢労働者の活用はより切実な問題となっています。

高齢者の働き方に関連して、65歳以上の労働者に関する新しい制度(マルチジョブホルダー制度)が、1月から始まっています。

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの申し出があった場合には、「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届」への記入や雇用の事実や所定労働時間などに関する証明資料の準備が必要となりますので、事前に確認しておきましょう。

令和4年4月からの年金制度

年金制度改正法(令和2年法律第40号)等の施行により、年金制度の一部が改正されます。4月からどのように変わるのか見ていきます。

～繰下げ受給の上限年齢引き上げ～

老齢年金の繰下げ年齢の上限が75歳に引き上げられます(現在の上限は70歳)。また、65歳に達した日後に受給権を取得した場合についても、繰下げの上限が10年に引き上げられます(現在は5年)。

～繰上げ受給の減額率の見直し～

年金の繰上げ受給をした場合の減額率が、1月あたり0.4%に変更されます(現在は0.5%)。

～在職老齢年金制度の見直し～

60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲が拡大されます(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準が28万円から47万円に緩和。65歳以上の在職老齢年金と同じ基準に)。

～加給年金の支給停止規定の見直し～

加給年金の加算対象となる配偶者が、被保険者期間が20年(中高齢者等の特例に該当する方を含む)以上ある老齢、退職を支給事由とする年金の受給権を有する場合、その支給の有無にかかわらず加給年金が支給停止となります(経過措置あり)。



～在職定時改定の導入～

現在は、老齢厚生年金の受給権者が厚生年金の被保険者となった場合、65歳以降の被保険者期間は資格喪失時(退職時・70歳到達時)にのみ年金額が改定されますが、在職中の65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者について、年金額が毎年1回定時に改定が行われるようになります。

～国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え～

国民年金制度または被用者年金制度に初めて加入する方には、「基礎年金番号通知書」が発行されることとなります。既に年金手帳を所持している方には「基礎年金番号通知書」は発行されません。

【日本年金機構「令和4年4月から年金制度が改正されました」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0401.html>

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第123回 令和4年4月以降の雇用調整助成金の特例措置等について～

「新型コロナウイルス感染症の影響」により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、労使間の協定に基づき、「雇用調整(休業)」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成する『雇用調整助成金』、新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し支給される『新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金』、新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえなくなった労働者に特別休暇を付与し給与を支給した事業主に支給する『小学校休業等対応助成金・支援金』、以上の助成金等については、令和4年3月31日までの特例措置が設けられていましたが、**令和4年6月30日まで延長**されることが決まりました。制度延長とはいえ、申請期間ごとに申請期限が決まっていますので、遅滞なく申請してください。

参考：厚生労働省

・令和4年6月までの雇用調整助成金の特例措置等について(令和4年3月22日)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000782480.pdf>

・「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」のご案内(令和4年3月22日)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000916150.pdf>

・「令和4年4月以降の小学校休業等対応助成金・支援金の改正内容」(令和4年2月25日)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000901875.pdf>

4月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|------|--|------------|
| 11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。 | |
| ○ | 土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間 | |
| | ⇒4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間 | |

行列のできる 人事労務相談所

～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？～

Q.令和4年4月1日より施行された改正個人情報保護法について、企業がとるべき対策としてはどういったものがあるのでしょうか？

A. 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(エモテット)」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。

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。

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」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/

社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門
3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記 厚生労働省は、顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)の防止対策の一環として、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成し、公表しました。令和2年1月の指針において、企業においてカスタマーハラスメントへ取り組むことが望ましいとされています。松田 法子
よろしければご参考ください。

～ Microsoft Teams 使えます。～

弊法人との連絡手段として、Teams使用も可能です。詳しくは担当者へご相談下さい。