

社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

News letter



2022年4月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率
- ◆育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務化
- ◆学生期間中の納付が猶予される国民年金保険料
- ◆試用期間の位置づけと労働条件の設定

3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年3月分（4月納付分）から見直しが行われており、2022年度の各都道府県の健康保険料率も変更、公開されました。

1.2022年度の健康保険料率

協会けんぽの保険料率は、各都道府県支部別の保険料率が設定されており、2022年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の11.00%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.51%となっており、佐賀県と新潟県の保険料率の開きはかなり大きなものになっています。

2.引下げとなった介護保険料率

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、2022年3月分からは、1.80%から1.64%への引下げとなりました。

3.2022年度の労働保険料の率

①労災保険率

労災保険率はそれぞれの業種の過去3年間の災害発生状況等により、原則3年ごとに見直されることになっています。2022年度は見直し年に該当しないため、変更されない予定です。

②雇用保険料率

雇用保険料率は毎年度、財政状況に照らして見直しがされますが、2022年4月1日から9月30日まで、10月1日から2023年3月31日までの2つの期間で料率に変更になる見込みです。2022年3月15日現在、国会で審議が行われている状況です。

2022年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

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

新たな健康保険料率および介護保険料率を確認するとともに、変更時には徴収のタイミングの違いや保険料率の変更漏れがないようにしましょう。

育児休業を取得しやすい 雇用環境整備の義務化

2022年4月施行の改正育児・介護休業法では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（以下、「雇用環境整備」という）および妊娠・出産の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の措置の実施が企業に義務付けられ、また、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が行われました。このうち、雇用環境整備として実施が求められる事項について確認します。

1. 雇用環境整備として 実施すべきこと

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

- 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・産後パパ育休の取得事例の収集・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

※産後パパ育休は2022年10月以降が対象

いずれの措置を選択するかは企業に委ねられていますが、複数の措置を行うことが望ましいとされています。

2. 整備を進める上での留意点

4つの措置を講じる上では、それぞれ以下のような留意点があります。

①研修

研修の対象者は、全従業員とすることが望ましいとされていますが、少なくとも管理職は、研

修を受けたことがある状態にすることが必要です。

②相談体制の整備

相談体制の整備として窓口を設置したり、相談対応者を置いた上で、それを周知します。窓口を形式的に設けるだけでなく、実質的な対応ができることが必要であり、また、従業員に対して窓口を周知する等して、従業員が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。

③取得事例の収集・提供

取得事例を収集・提供する際は、あくまでも自社の事例を対象にする必要があり、収集した事例が掲載された書類を配付したり、イントラネットへ掲載したりすることで、従業員へ周知します。提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な従業員の事例を収集・提供することにより、特定の従業員からの育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮することが必要です。

④方針の周知

方針の周知では、育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する企業の方針を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示することが必要です。

2022年10月に産後パパ育休の制度が始まることにより、男性の育児休業の取得にフォーカスが当たり、関心が高まることが予想されます。管理職が育児休業に関する制度を理解していないことにより、育児休業等にかかるハラスメントが発生するといったことがないよう、雇用環境の整備を進めることが必要です。

学生期間中の納付が猶予される 国民年金保険料

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

4月に入社した従業員から、大学在学期間中に国民年金保険料の納付の猶予を受けていたが、これはどのようにしたらよいのかという相談がありました。そもそも猶予の制度自体を知らないのですが、何かすべきことがあるのでしょうか。



社労士

学生納付特例ですね。この特例は、保険料の納付が申請により免除されますが、老齢基礎年金を受け取るために必要な期間（受給資格期間）に算入され、病気やけがで障害が残ったときに障害基礎年金を受け取ることができます。注意点として、受給資格を判断する期間には算入されますが、年金額には反映されないことがあります。



年金額に反映されないということは、将来の年金額が減ることがあるということですか？従業員にはどのように回答するとよいのでしょうか？



年金額が減ることについて、特に問題視されないようであれば、手続きを踏む必要はありませんが、学生納付特例は、10年以内であれば後から納めることができます（追納）。そのため、追納制度があることを伝えるとよいと思います。なお、学生納付特例の承認を受けた期間の翌年度から起算して、3年度目以降に追納する場合、保険料に経過期間に応じた加算額がプラスされます。



簡単にいうと、3年以内であれば、その当時の保険料の金額を支払えばよく、それ以降になると支払う金額が多くなるということですね。



そうですね。新入社員の場合、給与額がさほど多くないと思いますので、追納するのも大変かもしれませんが、計画的に支払うことがよいのかもしれませんが。



そうですね。伝えることにします。



今日は学生納付特例のお話でしたが、この学生納付特例を利用しない場合、国民年金保険料は1ヶ月16,590円であり、まとめて1年分を前納すると、口座振替の場合に194,910円（毎月納める場合より4,170円の割引）、現金納付の場合は195,550円（毎月納める場合より3,530円の割引）となります（いずれも2022年度の額）。



まとめると割引があるとは驚きました。様々な制度があるんですね。

ONE POINT

- ① 学生納付特例の承認を受けた期間があると、国民年金保険料を全額納付したときに比べ、将来受け取る老齢基礎年金額が少なくなる。
- ② 学生納付特例を受けていた場合、10年以内であれば追納することができるが、承認を受けた期間の翌年度から起算して、3年度目以降に追納する場合、承認当時の保険料に経過期間に応じた加算額がプラスされる。

試用期間の位置づけと労働条件の設定

採用後、その従業員の能力や適性を判断する期間として、試用期間を設定する企業が多くあります。試用期間を設定するか否かは企業の判断になりますが、設定する際には、運用上の留意点があるため、その内容を確認しておきましょう。

1. 試用期間の位置づけ

試用期間は、採用後に自社の従業員として中長期的にふさわしい人材であるかを判断するための位置づけとされています。試用期間を設定すること自体に法令上の問題はありますが、試用期間であれば自由に解雇や試用期間満了で退職とすることができるわけではなく、契約を終了するときには相応の理由が求められます。

また、労働基準法では「試みの使用期間中」として入社後14日以内の従業員について、解雇予告の適用を除外していますが、この場合であっても、自由に解雇ができるわけではありません。

なお、一般的に試用期間を3ヶ月から6ヶ月程度として定める企業が多くありますが、試用期間中の従業員の身分は本採用後と比較して、不安定なものとなるため、極端に長い期間を設定することは、裁判で無効とされるリスクがあります。

2. 試用期間中の労働条件

従業員の労働条件は、法令に違反しない限り自由に設定することができ、試用期間中につ

いて、本採用後と異なる労働条件を設定することも可能です。この場合、求人募集の際にその内容を明記しておく必要があります。

例えば、ハローワークで求人を申込み際には、試用期間中の労働条件について異なるかを確認し、異なる場合には、試用期間中の労働条件をできる限り詳しく記入することになっています。

3. 就業規則へ規定すべき事項

試用期間を設定する際には、試用期間に関する事項を就業規則に規定しておく必要があります。規定する事項としては以下のようなものが挙げられます。

- ① 試用期間の目的
- ② 試用期間の長さ
- ③ 試用期間中の賃金やその他の労働条件
- ④ 本採用しない場合の基準
- ⑤ 試用期間の延長に関する事項
- ⑥ 勤続年数の算定にかかる試用期間の取扱い

就業規則にこれらの事項が定められていることを確認するとともに、採用時には試用期間があり、従業員としての適格性等を判断している旨を従業員に説明しておくことが重要です。

試用期間を設定している企業においても、その管理ができておらず、知らないうちに試用期間が終了し、自動的に本採用になっていたということがあるようです。試用期間を機能させるためには、試用期間が終了する前に直属の上司から従業員の勤務態度をはじめとした適格性等について確認し、必要に応じた教育を行うといった運用をすることも試用期間を設定する上でのポイントとなります。

産業別にみる新卒者の給与データ

4月には新入社員を迎える企業もあることでしょう。ここでは、2022年2月時点の最新調査結果*から、新規学卒者（以下、新卒者）の給与に関するデータをみていきます。

学歴計の平均は19万円台

上記調査結果から、企業規模10～99人の事業所における新卒者の所定内給与額（2020年6月分）をまとめると、下表のとおりです。

学歴計の産業計をみると、男女ともに19万円台でした。産業別では、男性は金融業、保険業と不動産業、物品賃貸業が、女性は情報通信業が最も高くなりました。

大学卒の平均は20万円超

大学卒の産業計は男女とも21万円を超え、女性の金額が男性を上回りました。産業別では

男女ともに卸売業、小売業が最も高く、どちらも22万円を超えました。また、女性の金額が男性より高い産業が多くなりました。

高校卒は17万～18万円台

高校卒の産業計は男性が18万円台、女性が17万円台でした。産業別では男性が運輸業、郵便業と不動産業、物品賃貸業が、女性は運輸業、郵便業が最も高くなりました。

ここで紹介したのは6月分という比較的初任給に近いデータで、初任給相場の参考にもなるのではないかと思います。

新卒者の所定内給与額（2020年6月分、千円）

	学歴計		大学		高校	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
産業計	197.6	195.6	210.8	214.7	180.2	172.2
建設業	198.1	191.4	213.8	218.2	187.6	179.5
製造業	185.2	184.2	208.8	212.5	171.9	169.8
電気・ガス・熱供給・水道業	198.1	162.0	218.5	-	179.2	162.0
情報通信業	205.6	209.9	206.0	213.1	171.7	170.3
運輸業、郵便業	202.1	193.7	212.3	214.9	191.7	179.9
卸売業、小売業	204.7	202.0	224.5	227.3	177.7	162.5
金融業、保険業	207.8	201.7	212.1	212.8	154.4	163.8
不動産業、物品賃貸業	207.8	198.5	209.7	207.7	191.7	174.8
学術研究、専門・技術サービス業	205.0	197.1	211.9	216.8	179.7	177.7
宿泊業、飲食サービス業	178.2	172.8	183.2	194.3	174.9	163.1
生活関連サービス業、娯楽業	185.9	185.8	195.0	191.1	168.9	175.1
教育、学習支援業	199.2	198.9	208.9	210.0	159.2	169.3
サービス業（他に分類されないもの）	200.3	197.1	214.7	212.1	188.3	178.6

厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成

*厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

産業別に抽出した約78,000事業所を対象に、2020年6月分の賃金等について同年7月に行われた調査です。有効回答率は70.2%です。所定内給与額とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>

情報セキュリティ10大脅威と被害の状況

情報セキュリティに関する事件や事故は、日々さまざまな形で発生しています。ここでは、今年1月に独立行政法人情報処理推進機構（以下、IPA）が発表した「情報セキュリティ10大脅威2022」^{※1}と、企業の実際の被害状況に関する総務省のデータ^{※2}をみていきます。

ランサムウェアが1位に

上記発表は、2021年に発生した社会的に影響が大きかったと考えられる情報セキュリティにおける脅威を、組織向けと個人向けに分けてIPAがまとめたものです。そのうち、組織向けの情報セキュリティにおける10大脅威は、表1のとおりです。

【表1】組織向けの情報セキュリティ10大脅威

1位	ランサムウェアによる被害
2位	標的型攻撃による機密情報の窃取
3位	サプライチェーンの弱点を悪用した攻撃
4位	テレワーク等のニューノーマルな働き方を狙った攻撃
5位	内部不正による情報漏えい
6位	脆弱性対策情報の公開に伴う悪用増加
7位	修正プログラムの公開前を狙う攻撃（ゼロデイ攻撃）
8位	ビジネスメール詐欺による金銭被害
9位	予期せぬIT基盤の障害に伴う業務停止
10位	不注意による情報漏えい等の被害

IPA「情報セキュリティ10大脅威2022」より作成

1位のランサムウェアによる被害は、感染するとパソコンやサーバ内に保存しているデータが勝手に暗号化され、使用できなくなったり、端末自体が操作不能になったりします。そして、この暗号化などの制限を解除するために身の代金を要求されるのが特徴です。

その他、標的型攻撃やテレワーク等を狙った攻撃も上位になっています。

50%以上が被害に

次に総務省の調査結果から、情報通信ネットワークやインターネットを利用している企業における、セキュリティ侵害の状況をまとめると、表2のとおりです。

【表2】セキュリティ侵害の状況（複数回答、%）

何らかの被害を受けた	53.7
標的型メールが送られてきた	34.3
ウイルスを発見又は感染	34.8
不正アクセス	4.2
スパムメールの中継利用・踏み台	9.7
DoS（DDoS）攻撃	2.4
ホームページの改ざん	0.5
故意・過失による情報漏えい	0.5
その他の被害	1.1
特に被害はない	45.6

総務省「令和2年通信利用動向調査（企業編）」より作成

何らかの被害を受けた割合は、50%を超えました。被害の内容では、標的型メールが送られてきた、ウイルスを発見又は感染が30%を超えました。

自社に適した対策を

情報セキュリティ対策は、自社の状況に適した対策を講じる必要があります。IPAでは、WEBサイト上で中小企業などに向けたセキュリティ対策情報を提供しています。こうしたサイトなども確認されてはいかがでしょうか。

※1 独立行政法人情報処理推進機構「情報セキュリティ10大脅威2022」を公開
2022年1月に発表されました。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.ipa.go.jp/security/vuln/10threats2022.html>

※2 総務省「令和2年通信利用動向調査（企業編）」
2021年6月に発表された2020年8月末時点の調査結果です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/pdf/HR202000_002.pdf