

今月の内容

- ◆ 労働保険料の口座振替をおススメします
- ◆ 令和4年の主な法改正
～人事労務・社会保険関連～

労働保険料の口座振替をおススメします

労働保険料の納付書が納付期限ギリギリに届いて慌てたという経験をお持ちではないでしょうか？
口座振替納付に切り替えることで、このようなことが無くなるとともに、他にも大きなメリットがあります。以下、労働保険料の口座振替についてご紹介します。

(★2月25日までに手続きが完了すれば、今年7月の納付に間に合います。)

<口座振替のメリット>

◎ 保険料の引き落としに **最大約2ヵ月** ゆとりができます。

	全期又は第1期	第2期	第3期
通常の納期限	7月10日	10月31日	1月31日
口座振替による納付日	9月6日	11月14日	2月14日
ゆとり日数	58日	14日	14日

- ◎ 保険料納付のために、金融機関の窓口へ行く手間が無くなります。
- ◎ 手数料は無料です。
- ◎ 引き落としの約3週間前にお知らせ（ハガキ）が届きます。
- ◎ 引き落とし後に、引き落とし結果のお知らせ（ハガキ）が届きます。



<口座振替の申込み方法・期限>

- ▼ 申込用紙に必要事項をご記入のうえ、金融機関の窓口にご提出ください。
- ▼ 申込用紙は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

厚生労働省 労働保険 口座振替

検索

- ▼ 令和4年度（全期又は第1期）からのお申込みは、**2月25日（金）まで**にご提出ください。
(申込締切日を過ぎて提出された場合は、次の期からの振替となります。)

[各期の申込締切日・口座振替日]

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
全期又は第1期	申込締切日 2月25日	→							口座振替 納付日 9月6日					
第2期							申込 締切日 8月14日	→		口座振替 納付日 11月14日				
第3期									申込 締切日 10月11日	→			口座振替 納付日 2月14日	

令和4年の主な法改正～人事労務・社会保険関連～

令和4年に施行される主な法改正（人事労務・社会保険に関連するもの）をご紹介します。

◇雇用保険マルチジョブホルダー制度の創設（令和4年1月1日～）

- ・複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、2つの事業所での勤務を合計して20時間以上となる場合に、雇用保険に加入できるようになります。（一定の要件あり）

★『あおぞらニュースレターVol.64』参照

◇傷病手当金の支給期間の通算化（令和4年1月1日～）

- ・傷病手当金（健康保険の給付金）の支給期間の上限が、「支給開始日から1年6ヵ月まで」から「支給期間（出勤期間を除いた期間）を**通算して1年6ヵ月まで**」に変わります。

★『あおぞらニュースレターVol.64』参照

◇育児・介護休業法の改正（令和4年4月1日、10月1日～）

- ・R4.4.1～：育児休業を取りやすい雇用環境の整備等が義務化されます。
- ・R4.10.1～：産後パパ育休が創設されます。育児休業の分割取得が可能となります。

★『あおぞらニュースレターVol.63』参照

就業規則の改定
が必要です。

◇パワハラ防止法の中小企業適用（令和4年4月1日～）

- ・職場におけるパワーハラスメントの防止措置（①パワハラ禁止の方針の周知・啓発、②相談体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応等）を講じることが、中小事業主も義務化されます。

★『あおぞらニュースレターVol.50、Vol.52』参照

◇女性活躍推進法の改正（令和4年4月1日～）

- ・女性の活躍を推進するための行動計画の策定、自社の女性の活躍に関する情報の公表等が義務づけられる企業の規模が、「労働者301人以上」から「**労働者101人以上**」に広がります。

◇個人情報保護法の改正（令和4年4月1日～）

- ・個人の権利の拡充^{※1}、事業者の責務の追加^{※2}等の改正が行われます。

※1）本人が個人データの利用停止・消去等を請求できる要件の緩和等

※2）個人の権利利益を害するおそれがある漏えい等が発生した場合の、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知の義務化等

◇年金制度の改正（令和4年4月1日～）

- ・60～64歳の在職老齢年金について、支給停止の基準額が変わります。（28万円→47万円）
- ・65歳以上の方は、在職中であっても老齢厚生年金額が毎年改定されるようになります。
- ・**年金手帳が廃止**され、「基礎年金番号通知書」に切り替わります。

◇社会保険の適用拡大（令和4年10月1日～）

- ・短時間労働者（週労働時間20時間以上等の要件あり）を社会保険の加入対象とすべき企業の規模が、「従業員501人以上」から「**従業員101人以上**」に広がります。

（令和6年10月以降は、更に「従業員51人以上」に広がります。）

