

# 社労士法人大竹事務所通信

2022年5月(Vol.180)

〒541-0046

大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話:06-6147-4763 FAX:06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

## 令和4年度労働保険の 年度更新実務の注意点

### ◆「年度更新」とは？

会社は、労災保険と雇用保険に加入する義務を負っており、業種や従業員数に応じた保険料を納付することとされています。

保険料の額は毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間を単位として計算され、年度ごとに概算で保険料を納付し、年度末に賃金総額が確定した後で精算するという方法がとられています。

この、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と、新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが、「年度更新」です。

### ◆令和4年度は年度途中で雇用保険料率が改定

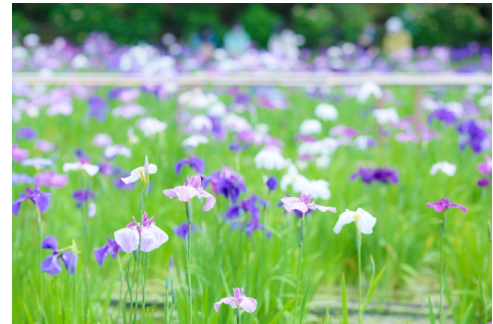
令和4年3月30日に成立した改正雇用保険法により、令和4年度の雇用保険料率は、年度前半（4月～9月）は3/1,000、年度後半（10月～令和5年3月）は5/1,000とされています（失業等給付に係る雇用保険料率（労使折半））。

そのため、概算保険料の計算を2段階で行う必要があります。例年とは手順の一部が異なります。

### ◆改正にあわせて様式の記載欄にも変更あり

まず、令和3年度の確定保険料を算定するための「確定保険料算定基礎賃金集計表」に設けられた概算保険料（雇用保険分）算定内訳の記載欄に、雇用保険率の適用期間ごとに賃金総額の見込額を記入する必要があります。

また、申告書の概算・増加概算保険料算定内訳の「⑬保険料率欄」には、年度途中で雇用保険率に変更されることを受け、印字がされていないため注意が必要です。



年度更新の手続きは、毎年6月1日から7月10日までの間に行わなければならない、遅れると追徴金（納付すべき保険料・拠出金の10%）を課されることもあります。不安や疑問点がある場合には、社会保険労務士にご相談ください。

【厚生労働省「労働保険とはこのような制度です」】

[https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki\\_jun/howtoroudouhoken/index.html](https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/howtoroudouhoken/index.html)

【厚生労働省「労働保険の年度更新とは」】

[https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki\\_jun/roudouhoken01/kousin.html](https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudouhoken01/kousin.html)

【厚生労働省「令和4年度労働保険の年度更新期間について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/hoken/roudouhoken21/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/hoken/roudouhoken21/index.html)

（上記 URL をコピーしてください）

## 法定の歯科健康診断 事業場の人数にかかわらず実施報告義務に

厚生労働省は、「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について労働政策審議会に諮問し、妥当であるとの答申を受け、省令の改正作業を進めています。

### ◆改正の趣旨

労働安全衛生法において、事業者は、歯またはその支持組織に有害な業務に従事する労働者に対し、歯科医師による健康診断（歯科健康診断）を行わなければならないとしており、その具体的内容について労働安全衛生規則（安衛則）で定めています。

また、安衛則の規定により、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこととなっています。

このたび、歯科健康診断の実施状況について、令和元年度に一部地域で実施した自主点検の結果により、常時使用する労働者が 50 人未満の事業場においては、歯科健康診断の実施率が非常に低いことが判明しました。

そこで、歯科健康診断の報告義務について、実施状況を正確に把握し、その実施率の向上を図るため、事業場の人数にかかわらず、実施報告の義務付けを行うこととされました。

#### ◆改正の内容

歯科健康診断を実施する義務のある事業者について、使用する労働者の人数にかかわらず、安衛則第 48 条の歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく、歯科健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出することとされます。

※現行では、使用する労働者の人数が常時 50 人以上である場合に報告が必要です。

#### ◆施行時期

令和 4 年 10 月 1 日（予定）

【厚生労働省「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」の答申】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24734.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24734.html)

**5 月は「自転車月間」です！  
改めて見直しておきたい企業の自転車管理**

#### ◆増えている自転車の業務利用

ご存じですか、5 月は「自転車月間」です。

新型コロナウイルスの影響により、「運動不足解消のため」「満員電車の密を避けるため」「在宅の時間が増え、近所で用事を済ませるようになったため」などを理由に、自転車利用が増えています。政府も積極的に自転車利用を推進しているところであり、自転車の通勤や業務での利用を認めるようになったという企業も多いのではないのでしょうか。

一方、自転車事故によって他人の生命や身体を害した場合に、加害者が高額な損害賠償を命じられる判決事例も、近年、相次いでいます。業務中・通勤途上の自転車事故については、使用の実態や事故発生時の状況により会社責任が問われることもあり、注意を要します。

#### ◆「保険加入」の確認、できていますか？

特に注意して確認したいのは、自転車保険等への加入です。

被害者救済の観点から自転車保険等への加入促進を図るため、自転車活用推進本部（本部長：国土交通大臣）では「自転車損害賠償責任保険等への加入促進に関する標準条例」を作成・通知して、条例による自転車保険等への加入義務づけを要請しており、令和 3 年 4 月 1 日現在、自転車保険等への加入について、義務とする条例が 22 都府県、努力義務とする条例が 10 道県で制定されています。

たとえば東京都では、自転車の利用者に対し、対人賠償事故保険への加入が義務化され、あわせて、自転車を業務で使用する事業者にも同様の義務が課されました。また、自転車を通勤に利用する従業員がいる事業者にも、自転車通勤者が保険に加入していることを確認する努力義務が課されています。

#### ◆リスク管理のために

自転車の業務利用を許可制としている会社は多いと思われませんが、許可に際して、対人賠償事故保険に加入しているかを確認することは、リスク管理上、必須といえます。許可基準として、「通勤／業務に使用する自転車に関する事故につき、損害賠償責任の保険金額が無制限の保険を契約していること」などが設けられているか、確認しましょう。

**厚生労働省が就活セクハラ防止へ  
企業に対する指導を強化**

厚生労働省は、令和 4 年 3 月 29 日、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント防止対策を強化することを公表しました。就職活動中の学生をハラスメントから守り、より安心して就職活動に取り組める環境を整備するため、令和 4 年 3 月以降、順次以下の取組みを実施しています。

## ◆大学生に対する出前講座の実施（新規）

セクハラ被害防止を目的とした大学生向けの出前講座を実施します。出前講座では、就活中にハラスメントにあわないために、また、あったときにどうすればよいか、法令、対応のポイントや相談先等について解説します。

## ◆就活ハラスメントの被害にあった学生へのヒアリングの実施（新規）

学生等の抱える悩みや行政への希望の「生の声」を聴くため、非公表でヒアリングを実施して、今後の行政における相談対応、企業指導に活かしていくことにしています。

## ◆就活セクハラを起こした企業に対する指導の徹底（強化）

男女雇用機会均等法に基づく指針では、企業が講じることが「望ましい取組」として、就活中の学生等に対するセクハラ対策が位置づけられています。

未だに企業では悪質な就活セクハラが発生しており、社会的注目も高まっていることから、「就活セクハラ」を起こした企業に対しては、就活セクハラについて行っていない旨の方針の明確化等を行政指導により徹底します。

## ◆大学生等に対する就活ハラスメント関係の周知啓発（継続実施）

文部科学省と連携し SNS 等での周知を継続します。  
【厚生労働省「就職活動中の学生等に対するハラスメント防止対策を強化します！」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24824.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24824.html)

16日

○ 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税（種別割）納付 [市区町村]
- 自動車税（種別割）の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

## ～編集後記～

新型コロナウイルスが流行して以降、なんの行動制限もないゴールデンウィークは3年ぶりだとか。なんだかマスクなしの生活が遠い昔のような気がしてきましたが…。新年度の緊張感から解放され、しばしゆっくりできましたでしょうか？

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。(R.O)

## 5月の労務と税務の手続 [提出先・納付先]

10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]



## スタッフブログより

### 【初めて面接をしました】

先月（恐らく）人生で初めて面接をしました。  
「受ける側」ではなく「面接官側」です。  
しかも採否の決定権まで頂いていました。

受けたことは何度となくありますが、するのは初めてで、恥ずかしながら何かを勉強したということもありません。どんなことを聞くのか、どんなことを聞いてはいけないのか、色々調べてみました。

調べていると、「聞いてはいけないこと」の中には、普通に話題になる（自分も聞かれたことがある）ものもあって、少なくないギャップに驚きもしました。

（例えば「好きな本（著者）」や「出身地」など）

聞くことにしても、書いてあることは一般的なことで、自分の職場（今一緒に働いている人）を思い浮かべてみるとまた違った事が思い浮かんできます。

採否の判断ができるだけのことを聞かなければなりません。時間も限られるため、必要に応じて少し削るくらいの数を考えて臨むようにしました。

当日はもしかしたら相手の方より緊張していたかもしれませぬ。それでも何とか質問をしていきまして、聞きたかったことを一通り聞くことができました。

回答内容もさることながら、どんな風に答えるのかにも注視しながら話をしました。

私の判断の結果・・・

結果的に、来月からうちにきて頂くことになりました。うちの職場では久しぶりの男性です。

楽しみな事ばかり、とはいきませんが、一緒に成長していった色々な事にチャレンジしていきたいと考えています。  
にしぐち（2022-4-20）

### 【経営的発想のできる人間とは？】

先日読んだ本の中に、「経営的発想のできる人間が伸びる」というタイトルのものがありました。

私にはその発想があるか、と考えさせられるテーマであり、またその発想を意識して行動してみよう、と思わせてくれる内容でした。

その内容の一部ですが、「会社の中には仕事をする人と作業しかしない人がいる。」という文言に対し、改めて刺激を受けました。

そもそもここで書いている「仕事」とは、会社の中で一歩動いたら、その一歩が社益につながっている或いは付加価値を生み出している、ことを指しています。また「作業」とは、言われた通りに機械を動かしている、資料を作っている、を指しています。

私は仕事をしたいと思っていますが、果たしてここで言う「仕事」が出来ているか、どうしたら「仕事」が出来ののかを考えてしまい、結局眠れなくなりました。

まず第一のステップとして、たとえ単純作業であってもどうすれば効率を上げることが出来るか、ということを考えて行動に移してみようと思います。

ここ最近私の場合で申しますと、経理作業の時は効率を重視し試運転していているところですよ。

またうまく稼働する様、自分に期待しております。

おぎの（2022-5-2）

### 【日経新聞に掲載されました！】

先日、日経新聞に記事が掲載されました。

3月4日に開催されました『HR INNOVATIONS 2022』の記事です。あの東京大学水町先生や名だたる社労士さんたちとの「パネルディスカッション」という、夢の様なひと時でした。ご覧になられた方もいらっしゃるかもしれませんが、「世の中を良くする」という観点でお話しをして参りました。こちらの画像 <https://osaka-otake.com/news> では見づらいですので、よろしければ現物をご覧になってください。

（大竹のコメント）

「大竹 医師の働き方改革も課題だ。24年度から導入される医師の時間外労働の上限規制に伴い、22年度から医師と社会保険労務士が連携し、労働時間の実態等を評価する制度がスタートする。医師の労働時間管理や健康確保措置に真摯に取り組み、改善することが肝要だ。」

「大竹 労働を悪と捉え、規制ばかりが進むことを懸念している。親の背中を見た子どもが「働きたい」と思える社会の実現に貢献したい。」

おおたけ（2022-5-2）