

Nozomi-Planningレポート

令和4年4月号 Vol.184



撮影地 和歌山県和歌山市 「ひな祭り」
撮影者 阪本 綾美

●今月のTOPICS●

【社会保険情報】

- ・3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

【労務管理情報】

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務化
- ・試用期間の位置づけと労働条件の設定

【IT情報】

- ・情報セキュリティ10大脅威と被害の状況

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.136
- ・今月の書籍紹介
「労務管理の基本的なところ全部教えちゃいます」
- ・人材開発部の講師コラム
- ・4月の税務と労務の手続き
[提出先・納付先]

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事・労務管理のサポートを通じてお客様の成長・発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】 合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
<http://www.nozomiplanning.com/>

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間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。

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。

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



Vol.136 八崎さんの
春・夏・冬のはなし



— モルヒネは今も王様 —

地元の小学校で“薬物乱用防止教室”を開催したのは、対象の6年生が卒業する1週間前であった。その生徒達に特に配布した資料があった。それは京都薬科大学（正確には戦前の薬学専門学校）の校内誌に掲載された一生徒の日記にまつわる記事であった。

— 5月10日、教授や講師と一緒に生徒65名が恒例となっている大阪・三島郡の“茨木けし栽培見学”の途について。山科駅を汽車で出発して丁度1時間で茨木駅に到着。そこから北へ約3町ばかり行くと、あたり一面が美しいけし畑で、農家の人達が盛んにけしの果実から液汁を採取している。この液汁を乾燥させたのが阿片で、すべて国に納められる。その取得料を同じ裏作の麦と比較すると、一反歩（約300坪）当り、麦—2石5斗（375kg）—62円、阿片—1貫目（3.75kg）—200円（メートル法に換算）。この様にけしの栽培は麦作より遥かに取得料大なるも、その栽培には肥料、土、熟練した人手などを要する為、三島郡下（春日、福井、目垣）などの村々では、農業者がヂキタリスの菓草と一緒に共同で栽培しつつあり……。質疑応答の後、近くの神社で小休止、先輩から茶菓の接待を受け夕刻帰京。—

これが卒業前年の春、恒例の行事であった。

そもそもけし（芥子）は、インド、中国を経てポルトガル人によって日本に。天保年間（1840年頃）に大阪・摂津の地で栽培されるようになり、以後日本の主産地として茨木、春日の名が有名になった。そのほぼ中心地にあったのが春日小学校で、通学路の両側はけし畑が続いていた。そんなけし畑から飛んできた種が民家の庭で翌年美しい花をつけ、それを見た巡査が怒鳴り込んできた、という笑えぬ話もよく聞いたものだ。

そんな阿片から取り出すモルヒネは、薬の王様として重宝されてきた。関東大震災で東海道線が不通となり、支援物資を積み込んだ軍艦が神戸港を出航する時、貴重品扱いされていたのが、被災者に多い下痢と傷の痛み止めの特効薬としてのモルヒネであった。戦時中は大半が負傷兵の鎮痛剤として戦地に送られていたのだが、そのモルヒネが現在では薬物乱用の究極の薬物として知られているのだ。薬物問題は、昭和55年頃から“白い粉との闘い”（警察白書）として端を発していたのだが、最近は合成を繰り返している者でさえ構造式も解からない化合物が続々と作られているのが現状である。

乱用のきっかけ（ゲートウェイ・入口）になるのは大麻が最も多いのだが、次第に作用のより強い覚醒剤やコカイン等を経て、遂には“麻薬の王様”であるモルヒネにまで手を出すようになり、幻覚や妄想を抱くようになった脳は再び元に戻らないという。

しかしそのモルヒネは、現在でも医療用麻薬として欠かすことの出来ない薬なのだ。日本緩和医療学会理事の山本亮医師は、解説スペシャルの新聞記事の中で語っておられる。

— がんの痛みは、がん治療中の半数に、進行がんでは患者の3分の2に見られる。痛みは我慢すると益々強くなる。特に日本人は我慢を美德とする文化があるが、がんの痛みを我慢して良いことは何もない。—

続いてモルヒネなどは死期を早めたり、中毒の恐れはないのか？との質問には、

— 健康な人が使うと中毒、つまり精神依存になることもあるが、痛みのあるがん患者の場合は依存状態にはならない。痛みが和らぐまで量を増やせる—と。

風邪などで使う解熱鎮痛剤を第一段階として、中くらいの痛みにはコデインなど、そして第3段階の強い痛みにはモルヒネを頂点とするオピオイド鎮痛薬……。改めて認識するライオンズクラブの乱用防止教室であった。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社（現ノバルティスファーマ）教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～
「 労務管理の基本的なところ全部教えちゃいます 」

著者：漆原香奈恵・佐藤麻衣子

(出版社 ソシム株式会社 1,600円+税)

「今月の書籍紹介」では、企業の人事・総務部門にはじめて配属された方が、基本知識を得るのに最適な一冊をピックアップしました。

本書は、2021年10月に発売された比較的新しい書籍で、我々の同業者である社会保険労務士先生2名(共著)が書いた、いわゆる「実務書」です。実務書というと、「硬い」・「難しい」・「読みづらい」といった形容詞がすぐに思い出されますが、この本はマンガと解説のハイブリット形式で書かれており、「柔らかく、読み進めやすい」という点が最大の特長となっています。

企業が人を採用し、雇用しようとするとき必ず発生する労務管理について、採用から退職まで、その時々に応じて必要な知識を網羅し、記載されています。労働各法の「押さえどころ」はもちろんのこと、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、テレワーク、副業・兼業、勤務間インターバル制度といった最近の「働き方改革」に関する法改正についてもかなりの紙幅を割いています。法改正というと、立法の趣旨や解釈の仕方など、何かにつけて難しくなりがちですが、本書は実務家が執筆しているため、日々現場で起こりそうな具体例をひいた、いわゆる「実例」が豊富なため、すぐに日常業務に落とし込める点も特長です。

この本ですが、① 人事・総務部門の方全員で購入のうえ読み合わせを行い、ベテランが内容を解説する「勉強会テキスト」として② 初めて管理監督職になった方が、部下管理の基本を学ぶための「新任管理職研修テキスト」として利用するのが良いように感じました。

ぜひ、皆様の現場で活用してみてください。

(執筆 木下 一)

～今月から不定期で人材開発部の講師のコラムをお届けします～

ロジカルシンキング(論理的思考)の研修を担当させていただく際、最初にお伝えするのが「思い込みにとらわれず、ゼロベースで考える」ということです。

既成概念、固定観念、先入観、前例・・・こういった思い込みは考えを固定化させ、新しいアイデアを生み出すことや問題の本質を見極めることの妨げになります。

皆様は思い込みにとらわれていませんか？

こんな話があります。



アドベンチャーワールドの
双子パンダの桜浜桃浜

太郎さんと花子さんは、同じ年、同じ月、同じ日に生まれました。太郎さんと花子さんの「お父さん」は同じ人です。

太郎さんに、ある女性の写真を見せて尋ねました。「この女の人は、あなたのお母さん？」

太郎くんは言いました。「はい。そうです。」

同じ写真を花子さんに見せて尋ねました。「この女の人は、あなたのお母さん？」花子さんは言いました。「はい。お母さんです。」

二人に尋ねました。「あなたたちは双子？」

二人とも答えました。「いいえ、双子じゃないよ。」

さて、どういうことでしょうか？

すぐにピンと来なかった方はもしかすると思い込みにとらわれがちかもしれません。

これまで自分自身が経験した中で形成された思い込みは、考えだけでなく、行動も限定することに繋がります。まずは思い込みを捨てたり、ゼロベースで考えることから始めてみませんか？

(人材開発部 徳田明子)

※答え：太郎さんと花子さんは三つ子以上の兄弟である

<4月の税務と労務の手続 [提出・納付先]>

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)

～ちょっとブレイク～

撮影者コメント

「毎年2月中旬頃になると、母よりひな人形の写真が送られてきます。

そういえば、どうしてひな祭りは祝日ではないのか？と昔疑問に思ったのをふと思い出しました。5月5日のこどもの日は祝日でお休みなのに…と子供ながらに思ったものです。

実は江戸時代まではひな祭りも『五節句』のひとつとして祝日として存在したとされています。しかし1873年頃『五節句』の祝日廃止となり、その後こどもの日のみ戦後に祝日として採用されたそうです。今年も思い出のあるひな人形を見ることが出来て嬉しく思います。」

撮影者 阪本 綾美



当事務所より一言

この号が発刊される頃には桜の開花宣言がなされ、一層春らしい陽気になって気分よく過ごせる一方、花粉症の季節でもあり憂鬱だという方もいらっしゃるでしょうね。私は幸運にも花粉症とは今のところ無縁でございます。

令和4年度は法改正が目白押しです。我々社労士がかかわる労働関係等で言いますと、育児・介護休業法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止）、次世代育成支援対策推進法等が挙げられます。※詳細は担当社労士がご説明させていただきます。

民法の改正もあり2022年4月から成年年齢20歳が18歳に引き下げられます。成年年齢とは、「一人で契約をすることができる年齢」という意味と、「父母の親権に服さなくなる年齢」という意味があります。携帯電話を契約する、一人暮らしの部屋を借りる、クレジットカードをつくる、高額な商品を購入したときにローンを組むといったことも親の同意は不要ですし、自分の住む場所、進学や就職などの進路なども自分の意思で決定できるようになります。私には1歳7か月の娘がいます。今回の法改正では年齢の引き下げに目が行きがちですが、実は女性が結婚できる最低年齢は16歳から18歳に引き上げられ、結婚できるのは男女ともに18歳以上となります。それは親としていつか来るであろうことの期待とまだ来てほしくないという不安という感情が入り混じりますが、少なくとも来る時が来るまでは責任をもって子育てをせねばという思いでいます。

今月ものぞみプランニングレポートをお読みくださりありがとうございます。弊社は、新型コロナウイルスを乗り越えて、スタッフ一同皆様のお役に立てるよう日々奔走しております。労務管理、人事管理、他社の事例等について、どうぞお気軽にご相談ください。

by 工藤 英二

