

2022年10月からの 社会保険適用拡大について

注目トピックス

01 | 2022年10月からの 社会保険適用拡大について

2022年10月1日から従業員数101人以上の企業についてパート・アルバイトの社会保険適用範囲が拡大となります。制度の開始を前に改めて内容を整理してみました。

特集

02 | 労働保険料と社会保険料の変更について

2022年4月から雇用保険料率が上がる予定です。また、協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率についても2022年3月分から変更されました。

03 | 配置転換命令のポイント

転勤や職種の変更などの配置転換命令をする場合、会社としてどのような注意をすべきかについて解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 人望が集まる人の考え方 (ディスカヴァー・トゥエンティワン)

人生に成功と幸福をもたらすためには、人間関係を構築する技術が欠かせません。そもそも、他人との関わり合いなくして生きていくことはできないのですから、人間関係の本質を学ぶということは年齢や立場を問わず大切なことです。本書では人間関係のメカニズムについて、詳しく解説されています。



2022年10月からの 社会保険適用拡大について

2022年10月1日から従業員数101人以上の企業についてパート・アルバイトの社会保険適用範囲が拡大となります。制度の開始を前に改めて内容を整理してみましょう。

はじめに

健康保険及び厚生年金保険、いわゆる「社会保険」について、その加入対象は今まで「正社員もしくは正社員並みに働くパート・アルバイト」とされてきました。しかし今年10月からは、従業員数101人以上の企業について短時間パート・アルバイトに対して適用範囲がさらに拡大されます。以下チェックポイントを整理して紹介します。

自社は対象となるか？

2022年10月からの適用拡大の対象企業は「従業員数101人～500人の企業で働くパート・アルバイト」です。従業員数のカウント方法は、①フルタイムの従業員＋②週所定労働時間がフルタイムの4分の3以上の従業員の合計人数、つまり「現在の厚生年金保険の適用対象者」の合計人数が101人以上であるかどうかで決まります（被保険者登録されている現在の人数ではなく、本来の適用対象者人数が基準となります）。例えば社会保険加入のフルタイム従業員（週所定40時間）が70人、週所定30時間以上の社会保険対象パートタイマーが31人いる場合、実際の社会保険加入人数に関わらずこの法改正の対象となります。

フルタイム＝週40時間の企業の場合



→ **法改正の適用対象事業所となる**※
※上記の101人全員が現在社保対象となる場合に限る

101人前後で人数が 変動する場合の判断は？

基本的には事業所ごとに判断し自主的に適用手続きを行うことが求められます。また「直近12ヶ月のうち6ヶ月で基準を上回っている場合」は日本年金機構において適用するという方針が示されています（なお法人は、法人番号が同一の全企業を合計して、個人事業所は個々の事業所ごとにカウントします）。

の事業所ごとにカウントします）。

どのように適用拡大されるか？

次の4つの要件を全て満たす短時間のパートタイマー等が新たに社会保険対象となります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満（※週所定労働時間が40時間の企業の場合。契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含まない。）契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、なお引き続きと見込まれる場合には、3ヶ月目から保険加入とします。
- ② 月額賃金が8.8万円以上（※月額賃金とは基本給及び諸手当を指します。ただし残業代、通勤手当、賞与等は含まない。）
- ③ 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- ④ 学生ではない（※ただし休学中や夜間学生は加入対象）

つまり、上記の条件は主に「サラリーマンの被扶養配偶者などのパートタイマー」に向けた適用拡大と言えるかもしれません。

従業員から 加入したくないと言われたら？

事業所がこの適用拡大の対象となった場合、該当のパートタイマー等は強制的に社会保険加入の対象となりますので、制度の理解を促して加入するよう努めてください。

加入しないとペナルティがある？

未加入の場合の罰則として6ヶ月以下の懲役または50万円以下の罰金のほか、2年遡及加入命令などを受ける可能性があります。ただし現在は制度変更の過渡期であるため、まずは対象となりそうな規模の事業所に対して事前調査などの指導がなされると予想されています。

労働保険料と社会保険料の変更について

2022年4月から雇用保険料率が上がる予定です。また、協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率についても2022年3月分から変更されました。

はじめに

新型コロナウイルス関係の雇用調整助成金等の支給が膨れ上がった影響で、2022年4月から雇用保険料率が上がります。一方で、やはり新型コロナウイルスの影響で協会けんぽの保険料率にも変化がありました。

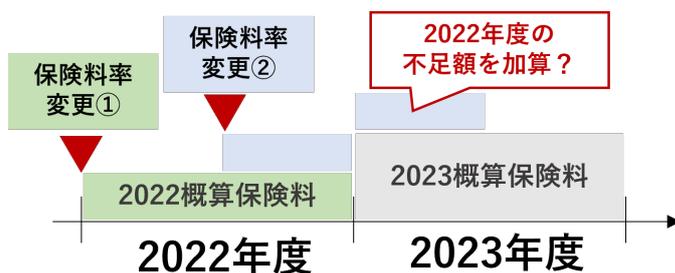
雇用保険料率

新型コロナウイルスの感染拡大および長期化への対策として拡充している雇用調整助成金（緊急雇用安定助成金を含む）の支給額が膨らみ、財政状況が厳しくなった現状を受けて2022年度は以下の通り段階的に保険料率が引き上げられることが予定されています。

事業の種類	2022年 3月まで	2022年 4月～9月	2022年 10月～
一般の事業			
労働者	3/1000	3/1000	5/1000
事業主	6/1000	6.5/1000	8.5/1000
全体	9/1000	9.5/1000	13.5/1000
農林水産/ 清酒製造			
労働者	4/1000	4/1000	6/1000
事業主	7/1000	7.5/1000	9.5/1000
全体	11/1000	11.5/1000	15.5/1000
建設業			
労働者	4/1000	4/1000	6/1000
事業主	8/1000	8.5/1000	10.5/1000
全体	12/1000	12.5/1000	16.5/1000

この表にある通り、4月からの上昇幅は0.05%とわずか（かつ、被保険者負担分は据え置き）で低く抑えられています。10月以降は一気に全体で0.4%上昇します。これは保険料の急激な上昇による負担増を考慮して段階的に上昇させることとしたものと思われます。

また、2022年度の年度更新の納付額が急激に増えないように調整したと取れます。つまり2022年度の概算保険料を計算する際に「4月時点」の保険料を適用することで当該年度の保険料を低く抑えて激変緩和を図ったのかもしれませんが、なお、2023年度には保険料不足額が大きくなる可能性がありますので、注意が必要です。



健康保険料率

2022年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、本年3月分（4月納付分）から変更となりました。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う受診控えなどの影響で保険料率が下がった地域もありますが、少子高齢化の影響等で保険料率が逆に上がった地域もあります。なお、介護保険料は、前回1.8%から1.64%に全国一律で下がりました。

【2022年度に引き上げとなった都道府県】

茨城県 9.77%(9.74%)、栃木県 9.90%(9.87%)、群馬県 9.73%(9.66%)、沖縄県 10.09%(9.95%)等

【2022年度に引き下げとなった都道府県】

埼玉県 9.71%(9.80%)、千葉県 9.76%(9.79%)、東京都 9.81%(9.84%)、神奈川県 9.85%(9.99%)、大阪府 10.22%(10.29%)、福岡県 10.21%(10.22%)等

※カッコ内の数字は前回のもの

配置転換命令のポイント

転勤や職種の変更などの配置転換命令をする場合、会社としてどのような注意をすべきかについて解説します。

はじめに

配置転換命令は会社の人事権の一つですが、職種や勤務場所が変わるためしばしば労使トラブルにつながります。配置転換命令をする際に会社はどのような点に注意すべきかについて解説します。

配置転換の定義

配置転換とは、同一の企業内で「職種」や「勤務地」を変えることをいい、昇進や転籍などと同様に人事異動手段の一つです。例えば営業職を事務職に変えたり、転勤をさせたりすることを指します。

配置転換の歴史的な背景

特に戦後の日本的人事システムは終身雇用を軸に設計されていました。スキルや経験のない新卒社員を一括採用し、段階的・長期的に色々な経験をさせて人を育てていくという文化的背景の中、配置転換が一般的な人事異動手段として用いられてきました。

一方で、配置転換は日本の厳しい解雇規制の結果、「解雇の代替手段」として用いられたという面もあります。その他、不正防止や社内活性化を目的とする場合もあります。

配置転換の背景にあるもの

ポジティブな面	総合職を育てるため/社内活性化のため など
ネガティブな面	解雇の代替手段として/属人化による不正防止のため など

配置転換命令の前提

配置転換命令を行うためには、就業規則や雇用契約書などによる「①ルール上の根拠」と、配置転換の根拠となる「②正当な理由」、さらに労働者の「③個別の事情への配慮」が必要です。

①ルール上の根拠

雇用契約書、就業規則等に配置転換の可能性あることを明示している必要があります。

②正当な理由

理由の正当性については、下表のように「今までも配置転換をした例があるか」「業務上の必要性があるか」「動機が不当でないか」などのチェックポイントがあります。

過去の配置転換事例	○今まで同様のケースで配置転換の実績がある △同様のケースで配置転換したことがない
業務上の必要性	○人材不足の解消/ジョブ・ローテーション △特段の必要性を説明できない
動機の正当性	○さらなるスキルアップのため △退職に追い込むため

③個別の事情への配慮

配置転換命令対象の労働者に育児や介護、看病などの事情がある場合には、その事情に配慮する必要があります。それらの事情を踏まえて検討してもなお配置転換命令を優先すべき理由を説明できるようにしなければなりません。

拒否された場合の対応

前述の①②③に照らし合わせて正当な配置転換命令であるにもかかわらず労働者から拒否された場合、会社は業務命令違反として懲戒処分をすることができます。

まずは誠実に説明を重ねて配置転換への理解を求めた上で、それも業務命令に従わない場合は懲戒処分や退職勧奨等を検討しましょう。

人望が集まる人の考え方

レス・ギブリン 著

単行本：239 ページ

出版：ディスカヴァー・トゥエンティワン

価格：1,210 円（税込）

はじめに

人生に成功と幸福をもたらすためには、人間関係を構築する技術が欠かせません。そもそも、他人との関わり合いなくして生きていくことはできないのですから、人間関係の本質を学ぶということは年齢や立場を問わず大切なことです。本書では人間関係のメカニズムについて、詳しく解説されています。

9 割の人は人間関係で失敗する

海外の大学で行われた研究によると、仕事の失敗で失業した人よりも人間関係の失敗で失業した人のほうが 2 倍も多いという結果が出たそうです。また、著名な心理学者の研究では、人間関係が原因の失業は全体の 9 割にも及んだといわれています。

日々の生活のなかで、多くの人々がそれぞれ多様な問題と対面しています。しかしながら、この問題の原因が人間関係にまつわる技術がたないために生じていると気付いている人は非常に少ないといえます。

人間関係の 4 つのルール

配偶者や上司、部下など、相手がどんな関係性であろうと、肝に銘じるべき 4 つのルールがあると筆者は述べています。

- ① すべての人は程度の差こそあれ自分本位である。
- ② すべての人は自分に最も強い関心を抱いている。
- ③ すべての人は自分が重要だと感じたがっている。
- ④ すべての人は他人に認められたいと思っている。

これらのルールを考慮すると、人間は自尊心が満たされないと他人に対して批判的になる、ということが分かります。逆の捉え方をすれば、相手の自尊心を満たすことができれば、人間関係は円滑に進むということでもあるわけです。

人々を引き付けるための条件

前述した 4 つのルールに加え、ここからは人々を引き付けるためのいくつかの条件についてご紹介します。

・相手を受け入れる

筆者いわく、自分らしく振る舞う権利を相手に与えることが重要だといえます。相手をありのまま受け入れると聞くと、少し変わった人やちょっとした問題を抱えている人への対応に懸念が生じるかもしれません。しかし、相手を受け入れられる人こそ、相手の行動を改善できる人でもあるため、こちらの条件は非常に重要なものとなるのです。

・相手を認める

相手を認めるということは、相手を受け入れるという段階よりもさらに進んだものだといえます。受け入れるというのは「欠点も含めて受け入れる」という意味合いであり、ややネガティブな側面があります。一方で認めるという行為は全面的にポジティブな捉え方になります。

相手を認める際のポイントは、目立たない長所に目を向けるということです。当たり前のことを褒めてもあまり効果は期待できません。しっかりと相手のことを観察し、他の人が気づいていないような長所を見つけ出すことを意識してみましょう。

人との関わり合い方が大切であるということは、言うまでもなく多くの人々が理解していることだと思います。ただ、良質な人間関係の構築にはいくつかのテクニックやノウハウが必要であり、がむしゃらにコミュニケーションを重ねるだけでは意味がありません。

ぜひ本書を手にとっていただき、人生を豊かにする人間関係の作り方を学んでいただければと思います。

「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

1. クラウド管理システム（セルズドライブ）の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2. セルズ「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすいと法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味が見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



7. 「社労士診断認証マーク」の取得をお手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切にしている企業」を掲げます。まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート

〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23 コササビル2F
所長 社会保険労務士 川村 由里子
電話 04-7192-8391 FAX 04-7192-8392
Mail : staff@gogo4864.jp
URL : http://www.gogo4864.jp



柏ろうむサポート

2022年4月



ろうさぽ☆タイム



いつも有難うございます。所長の川村です。去年に続いてコロナ禍のまま春が訪れました。が、ワクチン接種のお陰で少しは桜舞う季節を楽しめそうですね。春の到来と言えば…メジャーリーグ開幕にワクワクしています。今シーズンの大谷選手は、連続MVP?!初のホームラン王?!…とさらに周囲からの期待と責任が大きくなるのでしょうか。でも私は数字よりも彼の“笑顔”を追い求めるべく今年も一心に応援します。

「GO SHOHEI!」(^^)/

今月のピックアップ写メ



娘たちにPCR検査を受けさせ雪景色の金沢へ行ってきました。海鮮に金沢おでんに日本酒に！食べ物が美味しくすっかり気に入りました。今度は違う季節に行ってみたいいな…！

～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために～

新入社員の受け入れ準備はできていますか？

4月は、新卒社員、あるいは中途入社の新入社員が多い月です。新しい環境に慣れて期待どおり成長してもらえるよう受け入れ体制について3つのポイントをご紹介します。

①新人教育カリキュラム作り

入社してから身につけてほしい内容をリストアップしてスケジュールを組んで教育していきます。カリキュラムと言っても難しく考えず、その内容や教育期間は現場に見合ったものでよいのです。例えば美容業で、新人が各店舗に配属される場合でも、本部において以下のような教育を行うことで現場の負担を減らせますね。

- 例)◆会社の経営理念や経営者の想い ◆現場で求められるビジネスマナーや取り組み姿勢
- ◆会社の人事制度や給与、福利厚生ガイダンス(就業規則等の説明)

②現場でのOJT責任者を決める

新入社員に対して現場での指導を行う「育成責任者」を決めておくことも重要です。管理職ではなく、チームリーダー候補や若手で活躍しているモデル社員が適任でしょう。その責任者にとっても、管理職になる前に、後輩に対して育成指導力を発揮するよい機会になります。

③メンター制度

「メンター」聞いたことはありますか？新入社員のお姉さん、お兄さん社員というイメージで、仕事だけでなく幅広い相談相手になる制度です。現場では言いにくい悩みを相談しやすくするため、あえて本人とは異なる部署や店舗の先輩から「メンター」を選ぶことが多いです。無理のない範囲で定期的に面談を行うことで、早期退職やメンタル不調など事前に対応できるメリットが考えられます。

コロナ禍において歓迎会等の懇親の場が少なくなるのは残念ですが、これらの仕組みを活用して上手くコミュニケーションを取っていきましょう。将来、御社に大きく貢献する人材に成長しますように…！



社員研修実施しました！



先月、顧問のお客様である歯科クリニック様よりご依頼いただき、2日間の社員研修を行いました。

1日目 笹村による『持ち味カード研修』
2日目 新保による『電話対応スキルアップ研修』
川村による『ピンチはチャンス!!クレーム対応』
『アンガーマネジメントの基本』

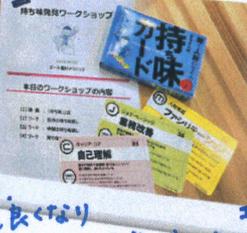
2日間の盛りだくさんの研修を終え、皆様笑顔で帰られました！
気になる研修がございましたら、いつでもお声がけください。



根本様 院長 川村
我孫子市のエール歯科クリニック様

嬉しいお言葉頂きました！

お客様やスタッフ同士のコミュニケーションを見直すべく、スタッフ全員でセミナーを受けました。持ち味も見える化する『持ち味カード』、面白いです。ビジネス講習は、誤り敬語の修正や言葉の選び方など、ステキ女子にグレードアップ出来るようです。今回の研修は、自分自身と客観的に観察し、コントロールすることの重要性を学ばせていただき有意義なものでした。セミナー後は皆実践、電話対応も良くなり、職場の雰囲気も明るくなっています。根本様より



わかれお言葉ありがとうございました！
これからもサポートしてまいります！

エール歯科クリニック 根本様より

お問い合わせもお待ちしております！



スタサポ活動中！



1名取！
スタサポサポート、略してスタサポ！
スタッフ増員と強固にがんばっております！

家族の協力のもと、かなり勉強をこなし、合格することができました!!
しかし!! 実務では、まだ封印の勉強が必要だ!! これからも精進いたします!!

給与計算実務能力検定合格しました！

昨年1/23に受験してきました。試験結果を受けると自体、40年ぶり...当日、緊張してせっかく受かったことがおぼろげに思い出さず、2つのおまもりを持参しました。

① お客様にお渡ししたハンドジェル♪
とってもいい香り♪リラックス できました！

② 女良手作り品のポンテス♪
女良も応援してくれて勉強を頑張りました。おまもりのおかげで、なんと合格することができました！ 菊川先生の長い金木、工兵様も落ちました！ 11/11(火)とばかりは、なぐさめあんながら頑張りました。羨ましくも、ほっとした本!!



N 副社長にお渡ししたハンドジェル♡

受験生の子供と一緒に若く言葉検定勉強したい。実務に活かせるよう習得してまいります。カイ

無事に合格することができました。皆様のお役に立ちますよう、引き続き勉強してまいります！ イワシ

秘書検定合格しました！

マナー講習等の講師をさせて頂くにあたり、関連する資格も持っておきたいので、2級ですが合格しました。すでに保有している方も多いと思いますが、基礎知識として、ビジネスマナー、電話対応等、繋がる部分もあります。秘書業務について学ぶこともでき、新たな視覚もありました。秘書としての立ち位置...は私には適しているとは思いますが... (笑) 新保



事務所からのお知らせ

- ★ R4年3月分(4月内分)から、協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率が改定されます。主にR4年4月から雇用保険料率が上がる予定です。どちらも新型コロナウイルスの影響と考えられます。詳しくは同封のニュースレター(P3)をご覧ください！
- ★ 労働保険年度更新の準備をスタートします。顧問のお客様は賃金台帳(R3.4月分～R4.3月分)のご準備をお願いします。

社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート

士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392
E-mail : kawamura@gogo4864.jp
HP : http://www.gogo4864.jp/
所長 特定社会保険労務士 川村由里子

職場環境改善 宣言企業

お問い合わせ！元気な会社！元気な人！

今月の同封物

- ニュースレター
- ろうむプラス 4月号



60分で分かる！オンラインセミナー【第1部】

講師をお迎えしてのセミナーです！！

『課題解決に向けた中小企業関連予算の活用』

新年度から活用できる新たな中小企業政策が発表されました。多くの中小企業の課題である「外部環境変化への対応」「生産性向上」「資金繰り」「後継者問題」等に活用できる国の施策や補助金について解説します。

今回講師を担当する米澤先生は、ものづくり補助金通算採択率85%。令和1年・2年補正の「ものづくり補助金1～8次公募」で20勝2敗の支援実績があります。

概要

- ① 令和3年度補正予算/4年度当初予算の概要
- ② 経営課題に応じた各施策の活用ポイント

- 例) 事業復活支援金 日本政策金融公庫の資金繰り支援
 事業再構築補助金 ものづくり補助金
 IT導入補助金 小規模事業者持続化補助金
 事業承継補助金



【担当講師】合同会社バリューアップ
代表・中小企業診断士 米澤裕一氏

こんな方へ
おすすめ！

- ✓ 最新の補助金活用情報をまとめて知っておきたい企業様
- ✓ 資金繰りや設備投資のため使える補助金を知りたい企業様
- ✓ 補助金につよいコンサルタントと知り合いたい企業様



【第1部】

2022.4.21 (木) 14:00～15:00

“WITHコロナ”時代だからこそ・・・
お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み

↓
URLをお知らせします
↓
開催日時にクリック



- ・ 開催日3日前（営業日）までにメール（staff@gogo4864.jp）お電話（04-7192-8391）にてお申込ください。
- ・ ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- ・ スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。スマートフォンでもOKです。



30分で分かる！オンラインセミナー【第2部】

ここがチェックされる！『年金事務所”調査”の実態』

概要

- ① どのような会社が調査にあたるのか
- ② 持参する書類
- ③ チェックされるポイント
- ④ 調査で指摘されない実務対策

担当講師：堀田真紀子

こんな方へ おすすめ！

- ✓ 年金事務所調査にあたったことのない企業様
- ✓ パート社員がいる企業様
- ✓ 就業時間が毎月バラバラな社員がいる企業様
- ✓ 給与計算を自社で行っている企業様



【第2部】

※このセミナーは3/17と同じ内容です。

2022.4.21

(木)

15:00~15:30

“WITHコロナ”時代だからこそ・・・
お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み

↓
URLをお知らせします

↓
開催日時に**クリック**



- ・ 開催日3日前（営業日）までにメール（staff@gogo4864.jp）お電話（04-7192-8391）にてお申込ください。
- ・ ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- ・ スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。スマートフォンでもOKです。