

# つちはし事務所通信

〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル  
TEL 088-611 発行: つちはし社会保険労務士事務所  
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580  
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2022 年 3 月 1 日

3

March  
2022



## 要確認

## シフト制により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項を公表(厚生省)

「シフト制」で働く労働者の雇用管理を行うにあたり、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を一覧性をもって示した「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」が厚生労働省から公表されました。使用者向けのリーフレットも公表されましたが、これには「シフト制労働契約簡易チェックリスト」も掲載されています。そのチェックリストを紹介します。

### .....シフト制労働契約簡易チェックリスト.....

| 労働契約を締結する際の留意点                                                                                                                                                                                                            |                          | 法定事項                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 1. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面で伝えていますか。<br>⇒1 (1) 労働条件の明示                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1-2. 労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。<br>a. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして書面などで伝えている。<br>b. 書面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。                                          | bに該当する場合、aの方法で明示を行ってください | <input type="radio"/> |
| 1-3. シフト制労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて以下の内容についても定めていますか。<br>⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項<br>a. シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数<br>b. シフトが入る目安の日数や時間数<br>c. シフトが入る最低限の日数や時間数                                                                 | a~cについて、労働者の意向も確認してみましょう |                       |
| 1-4. シフト制労働契約の締結時に、以下を定めていますか。<br>⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項<br>a. シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール<br>b. 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法<br>c. 会社や労働者がシフトの内容(日にちや時間帯)の変更を申し出る場合の期限や手続<br>d. 会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続 | a~dについて、導入を検討してみましょう     |                       |
| 2. いったん確定したシフト上の労働日、労働時間等の変更は、使用者と労働者で合意した上で行っていますか。<br>⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| シフト制労働者が就労する際の留意点                                                                                                                                                                                                         |                          | 法定事項                  |
| 3. シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。<br>⇒2 (1) 労働時間、休憩                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 1日の労働時間が6時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休憩を与えていますか。<br>⇒2 (1) 労働時間、休憩                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 5. 要件を満たすシフト制労働者から年次有給休暇の請求があった場合、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させていますか。<br>⇒2 (2) 年次有給休暇                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 6. シフト制労働者を使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、一定額以上の休業手当を支払っていますか。<br>⇒2 (3) 休業手当                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 7. シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。<br>⇒2 (4) 安全、健康確保                                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 8. 要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者としていますか。<br>⇒4 (3) 社会保険・労働保険                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |

★チェックを入れられない事項があれば、労働基準法等に違反している可能性があります。その対応については、留意事項に沿って行うとよいでしょう。不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。



## 令和4年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分（4月納付分<sup>（補足）</sup>）から適用される保険料率の見直しを行います。令和4年3月分から適用される保険料率は、次のように決定されました。

（補足）企業が納付する健康保険の保険料の納付期限は翌月末日であるため、3月分は4月納付分

.....令和4年3月分からの協会けんぽの保険料率.....

### 1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕すべての都道府県で変更（引き下げが18都道府県、引き上げが29県）

|     |        |     |        |     |        |     |        |
|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|
| 徳島県 | 10.43% | 香川県 | 10.34% | 愛媛県 | 10.26% | 高知県 | 10.30% |
|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|

### 2 介護保険料率〔全国一律／40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

|      |                    |
|------|--------------------|
| 全国一律 | 1.64%（1.80%から引き下げ） |
|------|--------------------|

★給与計算ソフトをお使いの場合には設定に注意しましょう。確認したいことなど、気軽にお声掛けください。

## 令和4年度雇用保険料率が2段階引き上げ（予定）

### 労災保険料率、厚生年金保険料率、子ども・子育て拠出金は変更なし

令和4年度（2022年度）は労災保険料率（最低→その他の業種などの0.25%、最高→金属鉱業などの0.88%）、厚生年金料率（18.30%）、子ども・子育て拠出金率（0.36%）は令和3年の率を据え置きとなりました。

雇用保険では新型コロナウイルス感染症が拡大し、過去に例のない大幅な雇用調整助成金の拡充措置等が行われた結果、支出が保険料収入を大幅に上回り、その補填のために雇用安定資金残高や積立金が枯渇しました。雇用保険財政の立て直しを図るため雇用保険料率の2段階引き上げの法案が国会へ提出されています。第1弾は令和4年4月からの変更になりますが、給与計算時の労働者負担率の変更は令和4年10月からになる予定です。

|           | 令和4年4月～9月 |        |               | 令和4年10月 |        |               |
|-----------|-----------|--------|---------------|---------|--------|---------------|
|           | 労働者負担率    | 事業主負担率 | ①+②<br>雇用保険料率 | 労働者負担率  | 事業主負担率 | ①+②<br>雇用保険料率 |
| 一般        | 0.3%      | 0.65%  | 0.95%         | 0.5%    | 0.85%  | 1.35%         |
| 農林水産・清酒製造 | 0.4%      | 0.75%  | 1.15%         | 0.6%    | 0.95%  | 1.55%         |
| 建設        | 0.4%      | 0.85%  | 1.25%         | 0.6%    | 1.05%  | 1.65%         |

#### あとがき◆つちはし事務所より

- ★3月から健康保険料率が現行の102.9/1000から104.3/1000に、介護保険料率が現行の18.0/1000から16.4/1000に変更となっています。社会保険料を当月控除している事業所は、今月から保険料が変更になります。給与計算の際はご注意ください。
- ★まだ正式には決定していませんが、雇用保険料率も4月から引き上げの予定です。ただし、4月に引き上げられるのは事業主負担分のみ、10月からは労働者負担分も引き上げになる予定ですので、給与計算に影響するのは10月からとなります。
- ★雇用調整助成金の特例措置と新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置について、厚生労働省は新型コロナの影響が続いているとして、今年6月末まで延長することを決めました。具体的には直近3か月の月平均の売り上げが3年前までのいずれかの年と比べて、30%以上減少した企業等には一日当たりの上限額を1万5000円に、助成率を大企業と中小企業いずれも最大100%に引き上げています。それ以外の企業についても助成率を中小企業は最大90%、大企業は最大75%に引き上げています。特例措置の期限は3月末までとなっていました。新型コロナの影響が続いているとして、今年6月末まで延長することを決めました。7月以降については5月末までに決定の予定です。

