

4月以降、健康保険・雇用保険料率、 パワーハラスメント対策等が変更

《令和4年4月以降の、主な変更点について》

1. 健康保険料率が変更されました。

令和4年3月分（令和4年4月に徴収の保険料から変更）

健康保険（基本保険料率）	95.9/1000	→	96.1/1000
健康保険（介護保険料率）	18.0/1000	→	16.40/1000
健康保険の保険料計	113.9/1000	→	112.50/1000

2. 雇用保険料率が変更されました（農林水産・清酒製造の事業、建設の事業は、次の料率とは異なります）。

(1) 令和4年4月1日～令和4年9月30日までの期間は、

一般の事業	労働者負担率	事業主負担率	雇用保険率合計
	3.0/1000	6.5/1000	9.5/1000

※ 事業主分（失業給付・育児休業給付分 3.0/1000、雇用保険二事業の保険料率 3.5/1000）

(2) 令和4年10月1日～令和5年3月31日までの期間は、

一般の事業	労働者負担率	事業主負担率	雇用保険率合計
	5.0/1000	8.5/1000	13.5/1000

※ 事業主分（失業給付・育児休業給付分 5.0/1000、雇用保険二事業の保険料率 3.5/1000）

3. パワーハラスメント対策について

令和4年4月1日から、職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました。中小事業主も、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務について、義務化されました。

中小事業主の定義は、サービス業（サービス業、医療・福祉等）においては、次の①又は②の、何れかを満たすものが該当します。

① 資本金の額又は出資の総額が、5,000万円以下、又は、② 常時使用する従業員の数が、50人以下の中小事業主が、該当になります。

《ハラスメント対策の詳細は、労働基準監督署でご確認ください。》

法人・施設経営の様々な問題にお答えします

～指導監査におけるポイント⑩～ 理事長の職務代理者を置くことはできますか？

Q 理事長が、1か月入院することになりました。理事長が不在の間、業務執行や決裁等はどうすればいいですか？また、理事長の職務代理者を置くことはできますか？

A○理事長の職務代理者を置くことはできません。しかし、理事長が有する権限の一部を他の理事や法人職員に内部的に委譲することはできます。そこで、理事会において、必要な権限を他の理事や法人職員に執り行わせることと決定します。

○また、あらかじめ、定款細則や事務決裁規程などの法人の内部規程において、理事長に事故あるときや欠けたときの代決者や理事会の招集権者を定めておくこともできます。ただし、法人として外部の人や会社と取引や業務（福祉サービスの利用契約の締結など）をする場合は、理事長名で行うのが適当です。

施設経営のQ&A

法人運営、労務管理、会計・税務、法律相談等、専門指導員が的確なアドバイスで応援します。

「計算書類の承認手続等」

Q 決算時に作成する計算書類等について、理事会、評議員会での承認手続や監事監査への提出範囲等を整理して教えてください。

A 計算書類の承認手続等については、会計監査人を置いている場合と置いていない場合で変わってきますが、以下では適用例が多い会計監査人を置いていない場合について説明します。

「社会福祉法人の認可について」別紙2 社会福祉法人定款例第32条によれば次の通りです。

会計監査人を置いていない場合	理事長が作成	監事監査を受ける	会計監査人の監査を受ける	理事会の承認を受ける	定時評議員会へ提出		据え置き閲覧供与(注)
					報告する	承認を受ける	
1.(1)事業報告	○	○		○	○		○
1.(2)事業報告の附属明細書	○	○		○			○
1.(3)貸借対照表	○	○		○		○	○
1.(4)収支計算書(資金収支計算書及び事業活動計算書)	○	○		○		○	○
1.(5)貸借対照表及び収支計算書(資金収支計算書及事業活動計算書)	○	○		○			○
1.(6)財産目録	○	○		○		○	○

(注) 上記の書類のほか、次の書類を主たる事業所に5年間(また、従たる事務所に3年間)備え置き、一般の閲覧に供することとされています。

- ① 監査報告
- ② 理事及び監事並びに評議員の名簿
- ③ 理事及び監事並びに評議員の報酬等の支給の基準を記載した書類
- ④ 事業の概要等を記載した書類

特に留意すべき点は、上記表の(2)、(5)の附属明細書は、理事会承認は必要ですが、定時評議員会に対しては報告も承認も必要ないという点です。

「有給休暇の時効の起算日」

Q 年次有給休暇(以下、有給休暇)の付与日数と、時効の起算日について?

有給休暇の付与されるのが、入社後6カ月経過後10日支給のケースで、入社時に5日の有給休暇を付与し、6カ月経過後に残りの5日の有給休暇を付与すると、就業規則で定めていた場合、それぞれの有給休暇の時効の起算日は何時になりますか?

A 有給休暇の時効の起算日は、有給休暇が取得可能となった時点からであることから、

- (1) 入社時に付与された5日については入社日が時効の起算日になります。
- (2) 又、入社後6カ月経過後に付与された、5日については、6カ月後が時効の起算日になります。

※有休起算日：有休を付与する基準となる日

(労働基準法 平成6.5.31基発330号)

※ 起算日について

労働基準法第39条(年次有給休暇)、①項で、使用者は、その雇入れの日から起算して6カ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。又、②項で、使用者は、1年6カ月以上継続した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6カ月を超えて継続勤務する日(以下「6カ月経過日」)から起算した継続勤務年数1年毎に、6カ月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じて、有給休暇を与えなければならない。

