

# 千葉県労働保険指導協会だより

令和4年初夏号

法改正

p2

令和4年4月と10月に段階的に  
**雇用保険料が変わります**

p3

育児休業中の社会保険料は？  
**育児休業Q&A**

p4~5

育児休業制度の改正に伴い令和4年4月より  
**事業主がやらなければいけないこと**

就業規則の変更・追加  
育児休業を取得しやすい雇用環境の整備  
妊娠・出産の申し出をした労働者に個別の周知・意向確認

p6

**新しい育児休業制度の仕組み**

「産後パパ育休制度」の新設 / 「分割取得が可能な制度」への変更

p7

**出産・育児の基礎知識** 法的な制限・権利・義務

p8

**パワーハラスメント防止措置の義務化** 令和4年4月より

令和4年第1期労働保険料の納期です  
納期限までにご納付をお願い致します

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 043-248-1222 (代)

会長の西村がブログを更新しております。下記をご覧ください。

「西村治彦の日記」



# 社会保険に加入しましょう



**！**  
**経営者の方も  
 所得補償のある労災保険に  
 任意で加入すれば  
 安心です。**

## 労災保険

1人でも従業員を雇っていれば  
 加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、  
 ご加入済みです。ただし、経営者の方のご  
 加入は、別途申し込みが必要です（任意）。  
 セーフティネットなのでご加入をお勧めします。



## 厚生年金保険

- 法人  
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業  
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入  
（飲食業、理容業、等の一部の  
業種は任意加入）



## 雇用保険

31日以上引き続き雇用が  
 見込まれ、  
 1週間の所定労働時間が  
 20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）  
 を1人でも雇っていれば加入義務があります。



## 健康保険

- 法人  
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業  
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入  
（飲食業、理容業、等の一部の  
業種は任意加入）

健康保険・厚生年金保険の  
 加入対象が段階的に広がります  
 （本文2ページ）



**当会では 窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金のお手続きをしています**

下記は顧問契約が必要です（料金別途）

- 健康保険・厚生年金のお手続き
- 就業規則や労使協定の作成及び届出
- 助成金の申請
- 労務相談
- 給与計算、等



### 社会保険労務士32名

西村治彦、原田淳也、齋藤正雄、  
 橋本宗太郎、津久井美知子、  
 西拓也、塩島英和、長和浩、  
 弓削学、松浦良介、西村由希恵、  
 武藤雅子、武藤真義、大森佳子、  
 館野真一、山崎勝則、菱野義将、  
 山崎千恵理、堀口晋作、  
 岩崎由帆、小山真史、有田公明、  
 榊原庄二、沼田敦、伊藤益弘、  
 萩原淳、山本隆史、林浩太、  
 齋藤慎、村野雅一、和泉智孝、  
 神長寛人

西村所長の個人ブログを公開中



西村治彦の日記

検索

詳しくは当会まで

**043-248-1222**

千葉県労働保険指導協会

検索



### 今月の深堀知識

パワーハラスメント防止措置や  
 不利益な取り扱いについての詳細

令和4年4月より義務化される  
**パワーハラスメント防止措置とは何ですか？**



関連記事：妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために  
 事業主が雇用管理上講ずべき措置等も定められています。  
 （4～5ページ）

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置は右表の通りです。

職場におけるパワーハラスメントの定義（具体例は上記QRコード）

職場で行われる①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

事業主の方針等の 明確化および周知 ・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない 旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就 業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応でき るようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかつ た場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措 置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱い （*）をされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

\*労働施策総合推進法  
 に不利益取り扱い禁止  
 の定めあり。

編集と発行 労働保険事務組合 千葉県労働保険指導協会

〒260-0023 千葉市中央区出洲港7-2 電話：043-248-1222（代表）FAX：043-247-0573

E-mail: info@chiba-rouho.com URL http://chiba-rouho.com/