淀川労務協会ＦＡＸ通信

2022-3

Yodogawa Labor Management Society／Fax Information

〒532-0011　大阪市淀川区西中島３丁目８番２号ＫＧビル１０Ｆ
TEL (06)6838-1711　FAX (06)6838-1789
Email　info@yodogawaroukyou.gr.jp
URL　http://www.yodogawaroukyou.gr.jp

Monthly Hot News

２０２２年４月１日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101 人以上 300 人以下の中小企業にも義務化されます。

１　一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目(必ず把握すべき項目)を用いて把握してください。
・把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】
・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）　・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
・管理職に占める女性労働者の割合　・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間**、**(b)1つ以上の数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

ステップ4：取組の実施、効果の測定

・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

２　女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

①　女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②　職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)（派） ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率(区)

※(区)の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。
※(派)の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

●併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

2022年４月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

2022 年 3 月末までとされていた現在の特例措置等を 2022 年 6 月末まで継続することとし、2022 年 4 月以降の特例措置(※)の助成内容も公表となりました。
(※)厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定です。

判定基礎期間の初日		2022年3月	2022年4月～6月
中小企業	原則的な措置	4/5(9/10) 9,000円	
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 9,000円	
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合(※3))

(※1)緊急事態宣言区域、まん延防止等重点措置対象地域において、営業時間の短縮等に協力する事業主(解除月の翌月末まで)。
(※2)生産指標が最近 3 か月の月平均で前(々)年又は 3 年前同期比 30%以上減少の全国の事業主。
なお、2021 年 12 月までに業況の確認を行っている事業主は、2022 年 1 月 1 日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認。
(※3)原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、2021 年1月 8 日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

※2022 年7月以降の取扱いについては、雇用情勢を見極めながら具体的な助成内容を検討の上、5 月末までに改めて公表する予定とされています。

２０２２年４月から現物給与の価額の一部が改正されます

4 月 1 日より現物給与価額の一部が改正されます。全都道府県において変更されていますので、詳細につきましては、日本年金機構のホームページにてご確認ください。

２０２２年度の労災保険料率・労務費率・第２種/第３種特別加入保険料率は２０２１年度から変更なし、雇用保険料率は２段階で変更になります。

労災保険料率・労務費率・第2種/第3種特別加入保険料率については、2021年度から変更ありません。
雇用保険料率は、以下の表のとおり2021年度から2段階で変更(※)になります。2022年10月分からは労働者負担分の雇用保険料率も変更になりますので、給与計算の際はご注意ください。
(※)法律案の内容どおり国会で成立した場合の料率で、現時点での予定です。

	2022年4月～9月		2022年10月～	
	労働者負担	事業主負担	労働者負担	事業主負担
一般の事業	3/1000 (3/1000)	6.5/1000 (6/1000)	5/1000	8.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	4/1000 (4/1000)	7.5/1000 (7/1000)	6/1000	9.5/1000
建設の事業	4/1000 (4/1000)	8.5/1000 (8/1000)	6/1000	10.5/1000

(　) 内は2021年度の雇用保険料率

期末賞与に関するご連絡のお願い（社会保険加入事業所）

賞与等（期末賞与・決算手当）の支払があった場合は、『賞与支払届』の届出が必要です。
当協会担当者までご連絡をお願いいたします。

2021 年 11 月号 FAX 通信で掲載しました雇用保険マルチジョブホルダー制度によるマルチ高年齢被保険者についても、労働保険料の計算に含む必要がございます。2022 年 1 月以降に対象者がいる場合は、当協会担当者までご連絡をお願いいたします。