

茨城県労働保険指導協会だより

令和4年秋号

法改正

p2

令和4年4月・10月 雇用保険料が変わります
令和4年10月・令和6年10月 社会保険が適用拡大します

p3

令和5年4月 月60時間以上の法定時間外労働の割増賃金率が50%に
令和4年4月 育児休業に関して事業主に義務が課されました
令和4年4月 パワハラ防止措置が義務付けられました

p4

調査でよく指摘される項目を事前にチェックしよう

労働基準監督署の調査チェックリスト

p5

間違えやすい賃金計算

p6~7

調査の種類・流れ・内容・調査状況

p8

労働時間とみなされる3つの例

労働基準監督署の調査に備えよう（違反がないかをチェックをしよう）



令和4年第2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・厚生年金保険）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 029-825-5560 (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。

雇用保険料が
令和4年4月&10月に変更
詳しくは2ページ



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
詳しくは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・厚生年金保険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・厚生年金保険のお手続き
36協定の作成及び届出
労使協定の作成及び届出
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、
榎原庄二、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

西村社会保険労務士事務所の
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



029-825-5560

茨城県労働保険指導協会

検索



今月の深堀り知識

「労働者の労働が、労働時間とみなされるかどうか」は
「使用者の指揮命令下に置かれているか否か」で、個別
具体的に判断されます。では、労働時間とみなされる
個別具体例をいくつか教えてください。

平成29年に労働時間の適正な把握のために使用者が
講ずべき措置に関するガイドラインが策定されました。
ここでは、そのガイドラインに掲載されている「労働
時間とみなされる3つの例」をご紹介します。ガイ
ドラインの内容は、厚生労働省のホームページにてご
確認ください。 ※右のQRコード参照

次の①②③は労働時間として扱われます。

- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務
に必要な準備行為（着用を義務付けられた所
定の服装への着替え等）や業務終了後の業務
に関連した後始末（清掃等）を事業場内にお
いて行った時間
- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に
従事することを求められており、労働から離
れることが保障されていない状態で待機等し
ている時間（いわゆる「手持時間」）
- ③ 参加することが業務上義務づけられている研
修・教育訓練の受講や、使用者の指示により
業務に必要な学習等を行っていた時間

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれて
いる時間のことをいいます。

- ★使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が
業務を行う時間は労働時間にあたります。
- ★労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業
規則などの定めによって決められるものではなく、
客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務
づけられたものといえるか否か等によって判断され
ます。

※労働時間の適正な把握のために使用者が
講ずべき措置に関するガイドライン

