



\*マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています\*

◆業務ご案内◆

- 労務管理・年金等のご相談
- 給与計算・年末調整
- 就業規則・諸規程のご相談・作成
- 人事・賃金制度に関するご提案
- 労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- 労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- 月曜日～金曜日（祝日を除く）9時～17時



寒い冬がようやく終わり、三寒四温ではありますが、一步一步春に近づいてきています。皆さまいかがお過ごしでしょうか。

この1ヶ月の間に、ロシアのウクライナ侵攻やまたもや東北の地震など、辛いニュースが続いています。被災・関係されている方には心よりお見舞い申し上げます。天災は仕方がないにしても、早くウクライナの辛いニュースは終わってほしいと願っています。

～法改正予定一覧～



4月に法改正が予定されているのは以下の通りです。

4月	育児介護休業法	• 育児休業制度等の個別周知・意向確認義務化・有期労働者の育介取得要件緩和
4月	女性活躍・ハラスメント規制法	• パワハラ防止措置の義務化（中小企業）・一般事業主行動計画の策定等301人→101人へ規模拡大
4月	年金改革法	• 60～64歳の在職老齢年金の支給停止基準を月額28万円→47万円へ

## ★3月のお仕事カレンダー★



3/10	● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/15	● 2021年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限
3/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>● 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)</li> <li>● 4月・7月・10月決算法人消費税の中間申告(決算応当日まで)</li> <li>● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告</li> </ul>

## ★改正情報★



## ～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<補足>)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。

## 1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

北海道	10.39%	石川県	9.89%	岡山県	10.25%
青森県	10.03%	福井県	9.96%	広島県	10.09%
岩手県	9.91%	山梨県	9.66%	山口県	10.15%
宮城県	10.18%	長野県	9.67%	徳島県	10.43%
秋田県	10.27%	岐阜県	9.82%	香川県	10.34%
山形県	9.99%	静岡県	9.75%	愛媛県	10.26%
福島県	9.65%	愛知県	9.93%	高知県	10.30%
茨城県	9.77%	三重県	9.91%	福岡県	10.21%
栃木県	9.90%	滋賀県	9.83%	佐賀県	11.00%
群馬県	9.73%	京都府	9.95%	長崎県	10.47%
埼玉県	9.71%	大阪府	10.22%	熊本県	10.45%
千葉県	9.76%	兵庫県	10.13%	大分県	10.52%
東京都	9.81%	奈良県	9.96%	宮崎県	10.14%
神奈川県	9.85%	和歌山県	10.18%	鹿児島県	10.65%
新潟県	9.51%	鳥取県	9.94%	沖縄県	10.09%
富山県	9.61%	島根県	10.35%	—	—

## 2 介護保険料率

〔全国一律 1.64%〕

40歳以上 65歳未満の方について1に加えて負担・納付

**退職時にまとめて有給休暇を消化したいと  
言われたら…？**

Q. 退職届を提出すると同時に、残っている有給休暇を全て消化したいから出勤しないと言われました。引き継ぎもしてもらわないといけませんし、拒否することはできないのでしょうか？

A. よくありがちな話ですが、難しいです。結論から申し上げますと、有給休暇の取得を拒否することはできません。残りの有給休暇が取得できるよう、かつ、引き継ぎもできるように本人と話し合うことになるでしょう。その中で退職日の先延ばしか、あるいは、消化しきれない日数分を買い上げることになるかもしれません。

会社側には、有給休暇の取得申し出を拒否することはできません。時季変更権というものがありますが、その日に有休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合にのみ、他の日に変更することができます。この「事業の正常な運営を妨げる場合」というのは、何人もが同じ日に集中して取得申請をした場合などであって、単に業務が忙しいからというだけでは認められません。今回のように退職日までに残っている分を使い切りたいという話の場合、「他の日」はありませんので、時季変更権は行使できないことになります。

となると、方法としては、①退職日を延期してもらう、②引き継ぎのために出勤してもらい、残りの有休を買い上げる、ということになるかと思いますが、①について、本人が同意すれば可能ですが、本人が拒否すればこれもできません。次の就職先が決まってから退職日を申し出てくることも多いからです。では、②の残りの有休を買い上げについては、法律は原則として有休の買い上げを禁止しています。ただし、時効や退職等で消滅してしまうものを買い上げることは、例外とされています。ただこれは、消滅する有休を法律が買い上げることを強制しているわけではありません。

在職中は、労働者には業務を遂行する義務がありますが、有給休暇を取得する権利もあります。権利と義務がどちらが優先するののかといういつもの話になってしまうのですが、そうなる前に、難しいことではありますが、やはり普段から有給休暇をできるだけためないように使わせていくこと、誰かの代わりを誰かができるようにカバーできるような仕組みを工夫しておくことなどが大切なのだと思います。

\*マイナンバーも安心！  
弊所は電子申請でお手続きしています\*

\*いきいきした会社づくりをお手伝いします\*

羽渕貴久子社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 羽渕貴久子  
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815  
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554  
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp  
URL <http://ikiiki30.com/>

