



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



ずいぶん暖かくなりました。皆さまいかがお過ごしでしょうか。

WBC、3大会ぶり3回目の優勝を果たした侍ジャパンは、ダルビッシュ、大谷翔平選手などで大いに盛り上がりました。栗山監督率いるのチームとしてのあり方も話題になりました。大谷選手が、アメリカとの決勝戦の前にメンバーに言った言葉、「今日一日だけは、彼らへの憧れを捨てて勝つことだけ考えていきましょう」という言葉、こういう考え方を日々していきたいなあと思いました。

★気になる相場★

～社員への祝金の相場～



【子女の入学祝金】

(円)

	一律定額支給の企業	進学先に応じて支給額を変える企業		
		小学校	中学校	高校
最高額	30,000	50,000	30,000	50,000
最低額	10,000	2,000	5,000	10,000
最多回答額	10,000	10,000	10,000	10,000 20,000

*日本実業出版社（2018年6月調査）

★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 | ● 2022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"> ● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 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） ● 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） ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告 |

★改正情報★



～協会けんぽの保険料率の改定～

3月分（4月納付）から協会けんぽ（全国健康保険協会）の健康保険料率、介護保険料率が変わります。給与からの控除額（一般的には4月支払いの給与から）を変更する必要があります。以下の金額は、保険料全額。事業主負担・労働者負担は、それぞれ折半です。

●健康保険料

滋賀県	9.73%	京都府	10.09%
大阪府	10.29%	兵庫県	10.17%
奈良県	10.14%	和歌山県	9.94%

●介護保険料

全国一律	1.82%
------	-------

令和5年度の雇用保険料率も、引き上げされることになりました。

事業の種類	雇用保険料率	被保険者負担	事業主負担
一般	1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の9.5
農林水産業、 清酒製造	1,000分の17.5	1,000分の7	1,000分の10.5
建設	1,000分の18.5	1,000分の7	1,000分の11.5

雇用保険料は、4月分からの変更です。

**新しい履歴書で削除された項目は、
聞いてはいけないのでしょうか？**

厚生労働省が2021年4月に公開した履歴書の新様式では、「プライバシーの要素が非常に高い情報」として以下の欄が削除されています。

- 性別（「男・女」選択式→任意記載欄へ）
- 通勤時間
- 扶養家族数
- 配偶者の有無
- 配偶者の扶養義務の有無

これらの項目は、採用選考の段階では必要なく、むしろ就職差別につながる恐れがあるからという理由です。しかし、これらの情報の記載がない履歴書を提出された場合、その項目について絶対に尋ねてはいけないというわけではありません。必要性を説明して面接などで確認することは可能です。例えば「性別」については、一部の業務では（坑内労働など）女性を就業させることができない場合もあります。「通勤時間」であれば、緊急時に急いで出社してもらうことがあるかもしれない、と職務上の必要性を説明したうえで尋ねるのであれば、採用選考段階でも問題ないでしょう。

厚生労働省は、「家族」や「家庭環境」など14事項を「就職差別につながるおそれがあるもの」と定めて、採用選考で尋ねるのは不適切だとしています。選考段階で、扶養家族数や配偶者の有無を知りたい理由は为什么呢？もし、残業や転勤、在宅勤務などが可能かどうか知るために家族のことを聞きたいのであれば、家族について聞くのではなく、「月〇時間程度の残業が可能か」「転勤が可能か」「在宅勤務が可能か」を直接聞くべきでしょう。なお、家族手当や通勤手当の金額まで含めて労働条件を提示するために面接で必要事項を確認することはやむを得ないと考えられますが、その場合にも応募者に必要性を説明するようにしましょう。

ここからオフレコの話ですが…

私個人的には、そうは言っても、やはり家族の状況などは、雇う側として知っておきたいと思っています。やはり家庭の安定は、労働力の安定であるからです。可能性が高いこと、あるいは予測できること（例えば小さい子供がいる場合に他の家族のサポートが受けられるのか、配偶者に転勤がある場合に自分も付いていかなければならないのか、等々）もし、その従業員が働けなくなれば、新しい人を採用しなければならず、補充されるまでの間、他の従業員たちへの負担も強まることとなります。これらも会社運営上、必要なことであれば聞けばよいと思いますが、決して興味本位にならないように、配慮・注意したうえで聞くことが大切だということですね。

*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/>

