



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 令和4年度 協会けんぽ健康保険料率（長野支部）

令和4年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分（4月納付分）からの適用となります。健康保険料率は、現行の9.71%から9.67%へ引き下げ、介護保険料も、現行の1.80%から1.64%へ引き下げとなります。新保険料率の保険料を3月の給与支給分から適用させるか、4月支給分から適用させるかは会社により異なりますので、しっかりとご確認ください。

<p>現行</p> <p>標準報酬月額 9.71%</p>	健康保険料率	<p>令和4年3月分（4月納付分から）</p> <p>標準報酬月額 9.67%</p>	DOWN
<p>現行</p> <p>標準報酬月額 1.80%</p>	介護保険料率	<p>令和4年3月分（4月納付分から）</p> <p>標準報酬月額 1.64%</p>	DOWN

【東京支部】健康保険料率9.81%（従前9.84%）、介護保険料率1.64%（従前1.80%）

両立支援助成金（出生時両立支援コース）

令和4年4月、10月に施行が迫る改正育児・介護休業法。施行日後は男性が育児休業をより取りやすくする仕組みが導入されます。男性が育児休業を取得した場合に活用できる助成金があるのでご紹介します。対象の助成金は「両立支援助成金（出生時両立支援コース）」というもので、子育てパパ支援助成金とも呼ばれています。令和4年4月以降、助成金の内容が変わる可能性がありますのでご注意ください。

【助成金の概要】

この助成金には「育児休業取得」と「育児目的休暇取得」の2種類があります。

育児休業取得

男性社員の子が生まれてから8週間以内に育休を開始し、連続5日以上（大企業は連続14日以上）の育休を取得すること。5日未満の育休や分割して取得した育休は助成金の対象外。男性社員が育休取得の申出をするまでに個別面談などを行い、会社が育休取得の後押しをする取組を実施した場合は、別途個別支援加算がつく。育休の取得に加え、男性社員が育休を取得しやすい職場風土作りのための資料を配布することも必須条件。

育休目的休暇の導入・利用

会社が新たに育児目的休暇制度を導入し、男性社員に、子が生まれる前の6週間から生まれた後の8週間の中で合計5日（大企業は8日）以上、所定労働日に育児目的休暇を取得させると、育児休業取得の助成金とは別に、助成金を申請できる。

企業規模	中小企業	大企業
1人目の育休取得	57万円 (72万円)	28.5万円 (36万円)
1人目の個別支援加算	10万円 (12万円)	5万円 (6万円)

2人目以降の育休取得	a 育休5日（大企業14日）以上：14.25万円 (18万円)	
	b 育休14日（大企業1か月）以上：23.75万円 (30万円)	
	c 育休1か月（大企業2か月）以上：33.25万円 (42万円)	
2人目以降の個別支援加算	5万円 (6万円)	2.5万円 (3万円)
育児目的休暇の導入・利用	28.5万円 (36万円)	14.25万円 (18万円)



マンスリーピックアップ

「知らなきゃ損するお金の制度」特集

日経新聞のNIKKEIプラス1で「知らなきゃ損するお金の制度」という特集記事がありました。健康保険や公的年金、確定拠出年金、雇用保険など、当事務所が普段取り扱っているものが大半で、その関心の高さを知ることとなりました。改めて生活の支えとなるお金の制度について触れていきたいと思います。

1位 高額療養費制度
2位 年金受給の繰り上げ・繰り下げ
3位 年金保険料の免除・猶予
4位 iDeCo (イデコ)
5位 傷病手当金
6位 遺族年金
7位 厚生年金の適用範囲
8位 NISA
9位 副業時の確定申告
10位 教育訓練給付制度

<第1位 高額療養費制度>

医療機関や薬局でかかった医療費の自己負担額が、ひと月（月の初めから終わりまで）で一定額を超えた場合に、その超えた金額が支給される制度です。後から申請すると払い戻されます。しかし、あとから払い戻されるとはいえ、一時的な支払いは大きな負担になるため、「限度額適用認定証」を保険証と併せて医療機関等の窓口で提示すると、窓口で支払う費用は高額療養費の自己負担限度額 までとなります。



<第4位 iDeCo (イデコ)>

加入者が毎月一定の金額を積み立て、あらかじめ用意された預金・保険・投資信託といった金融商品で自ら運用し、60歳以降に一時金または年金で受け取る仕組みです。積立金額すべて「所得控除」の対象で、所得税・住民税が節税できる

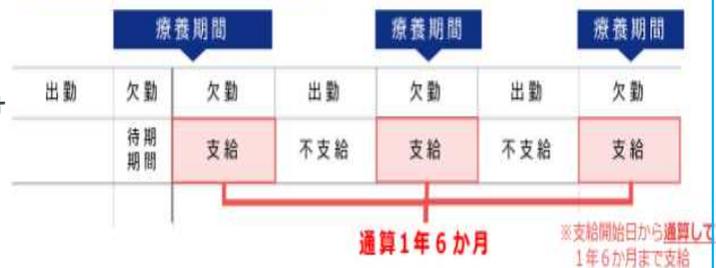
受け取るとき「公的年金等控除」「退職所得控除」の対象運用で得た定期預金利息や投資信託運用益は非課税

<第5位 傷病手当金>

傷病手当金とは、病気やケガによって仕事に就くことができず、十分な報酬を得ることができない場合に被保険者とその家族の生活を保障する制度です。会社を連続して休んだ3日間（待期間）を経て、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給されます。

傷病手当金の支給期間は、今まで支給開始日から最長1年6カ月でした。令和4年1月に支給開始日から通算1年6カ月に達する日までが支給対象期間となる改正がなされました。

改正後の傷病手当金の支給期間



<第7位 厚生年金の適用範囲>

令和4年10月より従業員数100人超の企業は、「週の所定労働時間20時間以上 雇用期間2カ月超が見込まれること 賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上） 学生でないこと」のいずれの要件にも該当した場合、厚生年金の適用となります。令和6年10月からは従業員数50人超の企業も、上記要件に該当すれば適用となります。なお、日雇い労働者や2カ月以内の期間に定めて使用される労働者は対象となりません。

<第8位 NISA>

投資を行う際の少額投資非課税制度という税制優遇のこと。通常投資で得た収益に対して20.315%の税金がかかりますが、NISAを利用すると一定額までの投資で得た利益を最大5年間、非課税で受け取ることができます。現行のNISAは令和5年までの期間限定の制度です。金融商品を購入できるのは令和5年までとなります。



3月に入り、日も長くなってきました。ところで最近ドラゴン桜の本を読む機会があり、その中の一節で家庭の10か条が挙げられていました。例えば一緒に朝ごはんを食べること、何か一つでも家事をさせること、同じ時間にお風呂に入る等一般的なことばかりでした。ただ、これを「确实」に実行させることが必要で



あるとも書かれていました。毎日同じ行動をすることで、生活リズムを一定に保ち、集中力のアップを図る。そして大きなパフォーマンスが期待できるという流れです。元メジャーリーガーのイチローさんは、17種類のルーティンを持っていました。自分のルーティンを明確にして、それをこなす。こなすことで自分の「自信」を積み上げていく。勉強だけでなく仕事や日常生活にも活用できそうです。（五味八重）