

# 曾我事務所ニュース

## 下請けの労災事故、死傷病報告書未提出は労災隠しで書類送検ブラックリストに！！「労災かくしは犯罪です」

厚生労働省は、連日労基法違反で送検された事例を公表しています。通称ブラックリストとも呼ばれています。年間500件以上あります。

令和3年1月から12月までで圧倒的に多いのが労働安全衛生法違反です。多くが墜落転落などの予防措置をしていないなどの理由です。日本を支える労働者を傷つけるこれ以上のひどい犯罪はないということで、労働局は厳しく対応しています。

事故以上に厳しく対応するのが「労災かくし」です。

「労災かくし」で目立つのが、下請建設企業の労災かくしです。建設業の場合わかりにくいのは、「労災保険は元請の労災保険を使い、元請けが労災手続きをすることがある」点です。従って、死傷病報告書も元請が提出すると誤解することがあります。下請といえど、休業4日以上ですと下請が死傷病報告書を提出しなければなりません。

労働保険番号は元請けの番号を使います。下請会社としては、元請建設会社が指名停止となることを恐れ報告をしないとかなり悪質とみなされます。

労基署が検察庁に送検すると、これを起訴するかどうかが決めるのは検察官です。検察官は労災かくしは「国家をだます行為」としています。

労災の死傷病報告書は事実の通りしなければなりません。罰金刑となれば「前科一犯」です。

## 4月から改正される育児・介護休業法の肝は 男性の育休取得が重要な経営課題ととらえること

日本では性別役割分担克服で、この数十年でジェンダー平等後進国になってしまいました。スイスなどは、1970年代まで女性は夫の許可なしに就職できなかったということでした。それが今や国会議員率で世界15位にまで躍進し、ジェンダー平等が進みました。

日本は世界で161位です。

コロナ対策で成功した国のトップテンのうち、半数は女性が首相などのトップに位置しています。女性が進出している国ほど経済成長も早いということが証明されています。

男性新入社員のうち、74.2%が育休を取るといっています（日本生産性本部調査）。

優秀な男性社員を獲得するための男性の育休が重要な経営課題となっています。

〒262-0033  
 千葉市花見川区幕張本郷1-2-24 幕張本郷相葉ビル702  
 TEL : 043(275)1757 / FAX : 043(275)1758  
 E-mail: soga@sogaoffice.jp (曾我宛)  
           :srsogat@sogaoffice.jp (事務所宛)  
 ホームページ: http://www.sogaoffice.jp  
 緊急連絡・ご意見は、所長携帯090(4129)4617まで



社会保険労務士 曾我 浩  
 行政書士

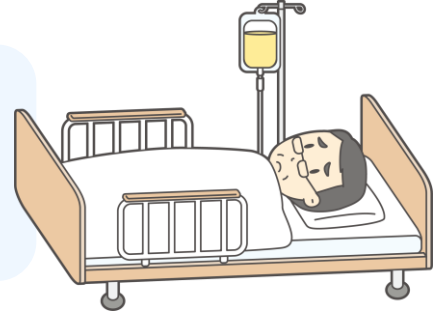
## 健康保険料、3月(4月納付分)から変更！(協会けんぽ)

協会けんぽでは、毎年3月分(4月納付分)から健康保険料、介護保険料の見直しが行われ、先日、令和4年度の協会けんぽの保険料率が決定されました。医療保険分においては、平均保険料10%が維持され、引き上げとなるのが29支部、引き下げとなるのが18支部となります。

### ～主な支部の健康保険料率は、以下のとおりです～

千葉：9.79% ⇒ ↓9.76%      東京：9.84% ⇒ ↓9.81%  
埼玉：9.80% ⇒ ↓9.71%      神奈川：9.99% ⇒ ↓9.85%  
茨城：9.74% ⇒ ↑9.77%

※介護保険料率は、1.80%から**1.64%**に引き下げられます。



## 令和4年度の年金額は、昨年度から0.4%マイナス改定です！

### ○令和3年度の新規裁定者(67歳以下の方)の年金額の例

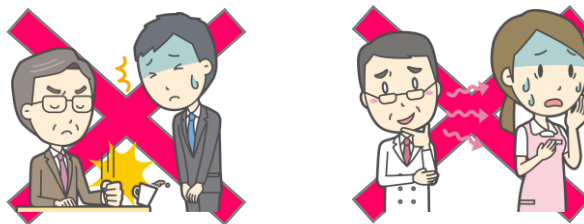
	令和3年度(月額)	令和4年度(月額)
国民年金 (老齢基礎年金(満額)：1人分)	65,075円	64,816円 (▲259円)
厚生年金 (夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額)	220,496円	219,593円 (▲903円)

※国民年金の支給額は満額受給している方です。  
※厚生年金の支給額は、平均的収入(平均標準報酬43.9万円)で40年間就業した場合に受け取り始める年金の給付水準です。  
(老齢厚生年金と2人分の老齢基礎年金(満額))



## 令和4年4月1日から中小企業もパワハラ防止対策が義務化

労働施策総合推進法により、パワハラ防止対策が全ての会社に義務付けられます。



事業主が雇用管理上講ずべき措置義務は以下の4つになります。

- ①事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるパワーハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応
- ④上記①～③の措置とあわせて講ずべき措置
  - ・相談者、行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ周知する。
  - ・相談したこと、事実関係の確認に協力したことなどを理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

企業が、パワハラ防止措置義務を怠っていると認められる場合、厚生労働大臣は是正の勧告をすることができます。もし、これらの措置が実行された場合、企業の評判や信用に悪い影響を与えてしまいますので企業の対応として十分に注意を払っていきましょう！