

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●12月のお仕事カレンダー

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

●12月TOPIC

・検知器によるアルコールチェックの義務化

当面の間延期する、とされていましたが、2023年12月より、業務で自動車運転をする際には、アルコール検知器を用いたアルコールチェックが義務となります。

●12月のアクション

[1] 年末調整

そろそろ資料を回収し、内容のチェックや入力作業を行っている方も多いことでしょう。従業員数の多い会社では、作業スケジュールを作成し、進捗管理をしておくことが重要です。

[2] 賞与支払届の提出

賞与を支払ったときは、「賞与支払届」を5日以内に年金事務所(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)へ届け出る必要があります。

[3] 源泉徴収票等の法定調書関係の作成

当年分の締めくくりとして、給与所得の源泉徴収票の作成と交付、その合計となる法定調書合計表の作成(提出期限は1月31日)に向けた準備を早めに行いましょう。

●今年度の被扶養者資格再確認における「年収(130万円)の壁」対応

◆「被扶養者資格再確認」とは？

健康保険の被扶養者は、法令で毎年一定の期日を定め確認することとされています。協会けんぽ加入事業者には、令和5年度分の書類が、令和5年10月下旬から11月上旬にかけて順次発送されます。

◆提出期限までに事業者がすべきことは？

提出期限は、令和5年12月8日(金)です。期限までに、自社の被保険者に対して、令和5年9月16日現在の被扶養者(4月1日時点で18歳未満の方、4月1日以降に被扶養者になった方、任意継続被保険者の被扶養者(対象外))について、文書等により被扶養者の要件を満たしているかを確認し、被扶養者状況リストに結果を記入します。

別居している被扶養者、海外に在住している被扶養者については厳格な方法による再確認が必要となるため、協会けんぽから送られてくる被扶養者状況リストに同封の被扶養者現況申立書を記入し、確認書類とともに提出します。

◆「年収(130万円)の壁」対応の内容は？

政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」により、年収が130万円以上であっても人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入増加である場合、その旨の事業主証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする方針が示されました。

そのため、上記に該当することが確認できた場合は、被扶養者状況リストの「変更なし」にチェックをしたうえで、「一時的な収入変動」に係る事業主証明と併せて提出します。所得証明書等を提出する必要はありません。

なお、収入増加の理由が人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入増加でない場合は、事業主証明の提出は不要です。

【参考:全国健康保険協会「事業主・加入者のみなさまへ「令和5年度被扶養者資格再確認の実施方法等について」(令和5年11月9日更新)】<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat590/info231023/>

●「年収の壁」対策のキャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)が新設されました

厚生労働省は、年収の壁・支援強化パッケージとして、キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)を新設し、2023年10月20日から手続きを開始しました。キャリアアップ計画書を作成した上で、要件とされる取組みを6か月間継続した後、2か月以内に申請をします。

◆対象となる労働者

- ・2023年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件を満たす者であること
- ・社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されていること
- ・社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していないこと

◆手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成されます。助成額は、労働者1人あたり中小企業で10万円(大企業は7.5万円)が6か月ごとに、3年目までの合計で最大50万円(大企業は37.5万円)支給されます。

【要件となる取組み】

- ① 1年目:賃金の15%以上を追加支給
- ② 2年目:賃金の15%以上を追加支給+3年目以降の取組み
- ③ 3年目:賃金の18%以上を増額

◆労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に、事業主に対して助成を行うものです。以下の表の

①～④のいずれかの取組みを行った場合に、労働者1人あたり中小企業で 30 万円(大企業は 22.5 万円)が支給されます。

【要件となる取組み】

- ① 週所定労働時間を4時間以上延長
- ② 週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長+5%以上の賃金の増額
- ③ 週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長+10%以上の賃金の増額
- ④ 週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長+15%以上の賃金の増額

◆併用メニュー

助成額は、下記①で上記の「手当等支給メニュー」と同じ労働者1人あたり6か月ごとに 10 万円(大企業 7.5 万円)、②で労働者1人あたり 30 万円(大企業は 22.5 万円)が支給されます。

【要件となる取組み】

- ① 1年目:賃金の 15%以上を追加支給
- ② 2年目:労働時間延長メニューの①～④に同じ

●「人事制度や雇用慣行を変える必要性がある」と感じている企業は 61.5%
～リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023 人事制度/人事課題 編」より

デジタルテクノロジーの発展や、消費者ニーズの多様化、また予期せぬパンデミックの発生等で、ビジネスを取り巻く環境は、とてつもないスピードで変化しています。株式会社リクルートが人事制度や人材の活用をテーマとしたアンケート調査を人事担当者向けに実施し、その結果が公表されました。従業員規模 30 人以上の企業に勤める 2,761 人が集計対象となっています。

◆調査結果のポイント

- 「事業戦略やビジネスモデルを変化させる必要性を感じている」…60.0%
- 「3年前と比較して人事管理や人材活用の難易度が高まったと感じている」…34.6%
- 「人事制度や雇用慣行を変える必要性を感じている」…61.5%

その理由として、①既存従業員のモチベーションを高めるため(57.7%)、②組織の多様性を高めるため(41.0%)、③採用市場で自社が必要とする人材の確保が難しいため(40.6%)と回答しています。

- 「環境変化に応じて人事制度や雇用慣行の適応ができていない」…42.8%

と回答した企業は、「従業員規模 1,000 人以上、グローバルでもビジネス展開、設立 20 年以内」の割合が5割以上でした。

◆現在、人事課題だと感じているもの

具体的に、企業の人事担当者が「現在、人事課題だと感じているもの」を聞いたところ、「次世代リーダーの育成(37.6%)」、「従業員のモチベーション維持・向上(35.0%)」、「管理職のマネジメントスキル向上(31.0%)」が上位に並びました。

ほかにも、「中途採用・キャリア採用の強化(26.9%)」、「若手社員の定着率向上(25.2%)」など、人材確保につながる項目が選択されることから、深刻化する人手不足への課題が見えてきます。

ビジネス環境にも、自社にも合った人事制度の見直し・検討・運用が期待されます。

●「50 人の壁」とメンタルヘルス不調者の増加
～帝国データバンクの調査結果から

◆「50 人の壁」とは

「50人の壁」とは、社員数が50人を超えると発生する経営課題のことを指しています。マネジメントを行うために社長のほか複数の管理職が必要となり、人事制度も複雑化するので管理レベルも高まるタイミングです。また、

社員数が増えることで、情報共有や意思疎通が難しくなるため、組織内のコミュニケーションの質が低下するともされています。

この50人の壁と符合するように、メンタルヘルス不調者の割合が高まってくるようです。

◆メンタルヘルス不調者がいる企業は社員数 50 人超で大きく増加

帝国データバンクが行った「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」では、過去1年間で「過重労働時間となる労働者」や「メンタルヘルスが不調となる労働者」がいるかどうかを尋ねたところ、次のような結果が出ています。この調査の有効回答企業数は1万1,039社ですので、わが国での一般的な傾向と考えられます。

<社員数とメンタルヘルス不調者がいる割合(%)>

- ・5人以下 …………… 5.0%
- ・6人～20人……………10.8%
- ・21人～ 50人……………19.5%
- ・51人～ 100人 ……31.6%(★)
- ・101人～300人 ……45.5%
- ・301人～1,000人 ……59.0%
- ・1,000人超 ……………62.0%

(全体集計では、21.0%[5社に1社]が「いる」と回答)

このように、規模が大きな会社ほど割合が高まっており、50人を超えたところで全体での数値を超えている状況がわかります(★)。

会社が大きく成長するほど、人事労務管理の重要性も高まってきます。メンタルヘルス不調を防止するためには、定期健康診断の確実な実施、職場の喫煙対策、労働時間管理や仕事の進め方の見直しなどによる労働密度の適正化などが重要ですので、今一度、自社の状況を見直してみましょう。

●新規学卒就職者の離職状況～令和2年3月卒業者への厚労省調査などから

◆3年以内の離職率 新規高卒就職者 37.0%、新規大卒就職者 32.3%

人手不足の中、新卒入社の社員など若手の離職率は気になるようです。

厚生労働省は、令和2年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況を取りまとめて公表しています。調査によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が 37.0%(前年度比 1.1 ポイント上昇)、新規大学卒就職者が 32.3%(同 0.8 ポイント上昇)となっています。

◆事業所規模別、産業別の離職率

また、事業所規模別でみると、1,000人以上で高卒者 26.6%、大卒者 26.1%と3割を切るのに対し、5人未満で高卒者 60.7%、大卒者 54.1%、5～29人で高卒者 51.3%、大卒者 49.6%など、規模別の差が大きいことがわかります。産業別では、宿泊業、飲食サービス業(大卒 51.4%)、生活関連サービス業、娯楽業(同 48.0%)、教育、学習支援業(同 46.0%)、医療、福祉(同 38.8%)、小売業(同 38.5%)などで離職率の高さが目立っています。

◆人材の流出を防ぐために

株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件がよくない」(25.0%)、「給与水準に満足できない」(18.4%)、「職場の人間関係がよくない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」(14.5%)が挙がっています。

企業にとってはすぐに対応が難しい課題もありますが、人手不足の中で各社様々な工夫を始めている現状を踏まえ、自社でも人材の流出を防ぐための施策を検討したいところです。

<編集後記> ようやく落ち着いた様相ですが、先日までインフルエンザA型が大流行。すっかり流行りに乗って、私もまんまと罹患してしまいました。あっという間に39度を超える発熱、全身の関節痛とどの痛みで眠れない夜をなんとか耐え、翌日早々に病院へ。お医者さんに言われたのは「コロナじゃなくて良かったね。インフルエンザはちゃんとお薬があるから」。タミフルの効果は素晴らしい、お陰様で3日でなんとか治まりました。昨今痛切に感じるのは、やはり健康の大切さ。疲れが取れにくい、免疫力の低下など気になることも多いです。間違いなく以前のような無理が利かない年齢です。睡眠時間など生活スタイルを見直したいです。今年も残すところ1ヶ月、みなさまも、どうぞ元気に年末年始をお過ごしください。 特定社会保険労務士 人見 亜希子