

エアロウムだより

# うんが いそ う て ん 雲 外 蒼 天

社会保険労務士法人エアロウム

代表 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

## 2023年 12月号

### 「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

【厚生労働省「キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)」リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001159314.pdf>

## 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は対象外)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。

【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/>

## 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、新卒入社の新卒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。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001158687.pdf>

【リクルートマネジメントソリューションズ「新人・若手の早期離職に関する実態調査」】



## 「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。

【株式会社リクルート「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」】

[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231101\\_hr\\_01.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231101_hr_01.pdf)

## 退職代行サービスの利用率は2%～『エン転職』アンケートより

エン・ジャパン株式会社が運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に「退職代行」について実施したアンケートの結果が公表されましたので、ご紹介します。

<h3>◆認知度</h3> <p>「退職代行」とは、労働者本人に代わって、代行業者や弁護士が会社に退職の意思を伝えるサービスです。「退職代行というサービスを知っていますか？」と伺うと、72%が「知っている」と回答しました。年代別でみると、40代以上の認知度が64%に対し、20代は83%と、19ポイントの差がありました。</p>	<h3>◆利用率</h3> <p>「退職代行サービスを利用したことがありますか？」と伺うと、93%が「ない」と回答。利用経験のない方に理由を伺うと「退職意向は自分で会社に言うべきだと思うから」（44%）が最多でした。一方で、「ある」は全体の2%。利用の理由トップは「退職を言い出しにくかったから」（50%）で、特に20代の回答が目立ちました。30代、40代のトップは「すぐに退職したかったから」（30代：52%、40代以上：45%）でした。</p>	<h3>◆退職代行を利用しない条件</h3> <p>退職代行サービスを利用したことがある方に「どのような環境や条件があれば、退職代行を利用しなかったと思いますか？」と伺うと、第1位は「上司が話しやすい」（60%）、次いで「職場の人間関係がよい」（56%）、「退職意向をきちんと認めてくれる風土がある」（42%）が続きました。</p>
--	--	--

### ◆今後、退職代行を利用するか

「今後、退職代行を利用したいですか？」と伺うと、「今後、使いたいとは思わない」が31%に対して、「今後、状況によっては使うかもしれない」が42%となりました。

【エン・ジャパン株式会社「7,700人に聞いた「退職代行」実態調査～「エン転職」ユーザーアンケートより】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/34896.html>

## 12月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

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。

## 気温差で体調を崩しているかも?!

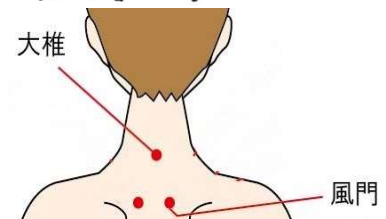
急に暖かくなったり寒くなったりしていますが、体調はいかがでしょうか。私の周りにも熱や咳の症状が出ている人たちが増えています。

そこで、風邪かな?と思ったらすぐに試してみたい

対処法があります。貼るカイロやシャワーで、大椎と風門というツボを温める方法です。

大椎: 下を向いたとき飛び出ている骨のあたり

風門: 大椎から骨2つ分下、その骨の両端あたり



貼るカイロは皮膚ではなく、下着やパジャマの上に貼って下さい。

大椎はタオルやネックウォーマーにカイロを貼って首に巻くと温めやすくなります。

風邪のひきはじめにゾクッとするのは、実際にこのツボの周辺の体温が下がっているからだそうです。

ぜひお試しください。 梶島留

