

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 11月号

「年収の壁」への当面の対応・支援強化パッケージの詳細が発表されました

厚生労働省は、労働者が社会保険料の負担による手取り収入の減少を避けるために就業調整をする、いわゆる「年収の壁」問題への当面の対策として、支援強化パッケージの詳細を発表しました。パッケージは、10月から順次実施されます。

◆106万円の壁への対応

・キャリアアップ助成金のコースの新設

短時間労働者を新たに被保険者とする際に、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主は、一定期間助成（労働者1人当たり最大50万円）を受けることができます。

助成対象の取組みには、賃上げや所定労働時間の延長のほか、保険料負担に伴う手取り収入の減少分に相当する手当（社会保険適用促進手当）の支給も含まれます。

・社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給できます。また、労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、労働者負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。

◆130万円の壁への対応

・事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

直近の年間収入が、被扶養者の認定の要件である130万円を超える見込みとなった場合、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等に加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、直ちに被扶養者認定を取り消されることはなく、総合的に将来収入の見込み額から判断し、迅速な認定を受けることができます。

◆配偶者手当への対応

・企業の配偶者手当の見直し促進

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で、中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表します。また、各地域で開催されるセミナーで説明、中小企業団体等を通じての周知活動を行います。

【いわゆる「年収の壁」への当面の対応について（令和5年9月27日 全世代型社会保障構築本部決定）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150697.pdf>

雇用保険手続における事業主印の押印が廃止されています

◆大半の手続きは令和2年に押印を廃止済み

行政手続における押印は、手続きのオンライン化やテレワークの妨げになるとして、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）により、恒久的な制度的対応として廃止されることとなりました。

厚生労働省関係の手続きにおいても既に廃止済みとなっていましたが、雇用保険手続のうち、一部の手続きで押印が存続していました。

◆10月より事業主印の押印はすべて廃止

押印が存続していたのは、(1)あらかじめ登録された印影と照合する「事業所設置届」、「事業所各種変更届」等、また(2)労働者が行う手続きですが、事業主の証明により支給要件を満たすことを確認する必要がある「再就職手当支給申請書」、「就業促進定着手当支給申請書」等です。

9月29日、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令」（厚生労働省令第124号）が発出され、10月1日よりこれらの手続きにおいても事業主印の押印はすべて廃止されました（金融機関に対する届出印等の一部を除く）。

◆書類の改ざん等のリスクはないか？

特に上記(2)の申請書等には、事業主として雇用期間中の賃金支払状況等を記載することとなるため、改正後の申請書等における改ざん等のリスクが気になるところです。

これについては、押印は廃止されたものの、改正後の申請書に「（注）記載内容について、記載した方に直接確認する場合があります。」との表示が行われ、改ざん等の抑止力を確保する対策が講じられています。

【厚生労働省「第182回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35101.html

【令和5年9月29日官報号外第204号108頁】

<https://kanpou.npb.go.jp/20230929/20230929g00204/20230929g002040108f.html>

【厚生労働省「押印見直し」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/jyouhouseisaku/index_00001.html



増加する「ビジネスケアラー」と介護離職防止対策

◆増える「ビジネスケアラー」

「ビジネスケアラー」とは、仕事をしながら家族等の介護を行う人を指す言葉で、経済産業省によると、2030年をピークに318万人に達すると推計されています。また、これによる経済損失は約9兆1,792億円にのぼるともいわれています。

◆介護離職防止の企業向けガイドライン

厚生労働省は、会社員が家族等の介護で離職するのを防ぐ目的で、企業向けの指針をまとめると発表しました。この指針には、企業が介護休業や休暇制度、介護保険サービス等について対象従業員に周知させたり、外部の専門家と連携し、介護事業所に提出する書類作成を肩代わりしたり、相談窓口を設置したりと、従業員の介護離職を防ぐ取組みを促す内容が盛り込まれる予定です。

◆介護のための短時間勤務制度がある会社は約8割

人事院の調査によると、介護のための短時間勤務がある企業は78.4%となっています。そのうち、短縮する週当たりの時間数の上限や、短時間勤務を行える期限の上限を設けている企業はいずれも88%以上を占めています。

◆介護離職防止において企業が求められること

育児・介護休業法に基づいて、既に休業・休暇制度を設けている企業は大多数だとは思いますが、従業員に周知されていなかったり、運用がうまくいっていないケースもあるようです。今年度中にも、介護離職防止の企業向けガイドラインが整備される予定ですので、ガイドラインが出て慌てて対応することのないよう、自社の制度をあらかじめ確認しておくといよいでしょう。

【経済産業省「介護政策」】

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo_page.html

【人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」】

https://www.jinji.go.jp/kisya/2309/r05akimincho_bessi.pdf



中途採用は即戦力重視の傾向が顕著～マイナビ「中途採用実態調査(2023年)」より

株式会社マイナビが、2023年1～7月に中途採用を行った企業の人事担当者を対象（有効回答数 1,600 件）に「中途採用実態調査」を実施し、その結果を公表しました。

◆「即戦力の補充」のため、中途採用を実施

まず、直近半年（2023年1～7月）の正社員の過不足感について、「余剰」が27.3%（前年比1.9ポイント増）、「不足」が43.1%（前年比0.2ポイント減）となり、人手不足の状況が変わっていないことがわかります。また、職種やスキル別では、「スペシャリスト人材（IT人材など）」の不足が最も多く47.9%でした。

中途採用を実施した理由についての質問では、「即戦力の補充」が48.1%で最も多く、企業は専門的な知識やスキルを持っている人材を求めていることがうかがえます。なお、運輸・物流業では、「労働時間短縮への対応」が33.7%と全体平均より10ポイント以上高く、来年4月からトラックドライバーなどの残業時間上限規制が始まるため、「2024年問題」に向けた人材確保を進めていると考えられます。

◆今後の中途採用活動について

中途採用活動の課題についての質問では、「求職者の質が低い」が36.3%で最も高く、次いで「入社後、早期退職してしまう社員が増加している」が30.3%でした。

また、今後の中途採用の意向について、「積極的」が53.8%（前年比0.9ポイント増）で、「消極的」の8.1%を大きく上回りました。特に経験者採用を積極的に行うという回答（52.1%）も、未経験の採用を積極的に行うという回答（41.6%）を上回りました。

さらに、今後の採用基準については、「書類選考」「面接」ともに「厳しくする予定」と回答した企業が増加しました。企業は今後、より良い人材を厳選して採用していく方針であることも感じられます。

【マイナビ「中途採用実態調査(2023年)」】

https://www.mynavi.jp/news/2023/09/post_39891.html



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

厚生労働省は、中小企業庁および公正取引委員会と連携し、中小企業が働き方改革を進められるよう、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間とし、下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための環境整備に努めることとしています。

◆発注者となること多い大企業は、納期の適正化・発注内容の明確化を

働き方改革が推進される中、大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組みが、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣の要請および附带作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

平成30年12月の下請中小企業振興法改正で、親事業者は、①自らの取引に起因して、下請事業者が労働基準関連法令に違反することのないよう配慮することや、②やむを得ず、短納期または追加の発注、急な仕様変更などを行う場合には、下請事業者が支払うこととなる増大コストを負担することなどが新たに盛り込まれました。

また、働き方改革関連法により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法では、他の事業主との取引を行う場合において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが、事業主の努力義務となっています。

◆しわ寄せで悩んでいる下請となる中小企業は、「下請かけこみ寺」に相談を

上記のような「しわ寄せ」が行われないよう、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会は、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」（以下「総合対策」という）を取りまとめ、緊密な連携を図りつつ、「しわ寄せ」防止に向けた取組みを推進しています。

総合対策の一つである「下請かけこみ寺」では、中小企業が抱える取引上のトラブルを、専門の相談員や弁護士が解決に向けて信頼関係を崩さず、スムーズな下請取引を行うための価格交渉などをサポートします。

【厚生労働省「しわ寄せ」防止特設サイト】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

【中小企業庁「取引上の悩みを抱えていませんか？」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/kakekomi.pdf>

11月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



10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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書 (10月31日の現況) の提出 [税務署]



30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]



リエスタのすすめ



リエスタとは本来「長いお昼休憩」を表す言葉ですが、日本では「お昼の短い仮眠」として使われています。昼寝の1番の目的は、疲労を回復させ、午後の仕事の生産性を上げること。Google や NASA でも取り入れられています。

ところが…何度挑戦しても私は昼休みに眠ることができません。1番眠いのは15時頃で、昼食後は眠気がありません。みなさんにリエスタを推奨しているのに、実は私が眠れていないのです💧💧💧

ただ、上手くリエスタできない代わりに、夜は早く就寝するよう心がけていて、忙しい6時間、普段は7時間睡眠をとるようにしています。

先日、精神科医が書いた本を読んでいたら「8時間睡眠を目指して、夜の睡眠で不足する場合は昼寝で補う」そうです。

やはり、しっかり眠ることが大切ですね。

皆様は昼食後に眠れるタイプですか？眠れる方は積極的にリエスタを導入して生産性を上げて下さい!!

鶴留

