lun, 2022

トピックス

「基礎年金番号通知書」は被保険者あてに送付「年金手帳」の位置づけも要確

施行済みの改正

4年4月施行の改正により、「年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え」が図られています。 企業実務に影響がある事項もありますので、そのポイントを紹介します。

・・・・・・・基礎年金番号通知書」の送付・改正後の「年金手帳」の位置づけ・・・・・・



<「基礎年金番号通知書」の送付>

- □ これまで、事業所を通じて提出された届書等に基づいて発行される「年金手帳」は、日本年金機構から事業所あて に送付されていましたが、令和4年4月以降、「年金手帳」に替わって発行される「基礎年金番号通知書」は、原則と して、日本年金機構から被保険者あてに送付されます。
- □ ただし、あて先不明等の理由で、被保険者に届けることができなかった場合には、日本年金機構から事業所あてに 送付されるようです。この場合には、事業主を通じて被保険者に交付することになります。

<改正後の「年金手帳」の位置づけ>

□ 「基礎年金番号通知書」の発行の対象となるのは、原則として、令和4年4月以降に新規に国民年金の被保険者の 資格を取得した方となります。

既に「年金手帳」をお持ちの方には、「基礎年金番号通知書」の発行は行われません。

- □ 既に「年金手帳」の交付を受けている方については、基本的に、「年金手帳」を基礎年金番号の確認等に用いるこ とになります。
 - →年金手帳は、今後も、「基礎年金番号を明らかにすることができる書類」として有効です。

★厚生年金保険の資格取得時等に確認している「基礎年金番号」については、今後も「年金手帳」から確認できます。 **年金手帳が使えなくなったわけではないので注意しましょう**。なお、日本年金機構では年金手帳をお持ちの方に対して は、「引き続き年金手帳を大切に保管してください」と呼びかけています。

令和4年度の労働保険年度更新 概算保険料(雇用保険分)の記入に注意

令和 4 年度 概算保険料(雇用保険分)算定内訳(算定期間 令和 4 年 4 月~令和 5 年 3 月)

①区 分(適用期間)		算定期間 令和4年4月1日から令和5年3月31日		
		②保険料算定基礎額	③保険料率	④概算保険料額
令和4年4月1日		(1)	(ハ) 1000分の	(赤)
5	雇用保険分			
令和4年9月30日		千円		円
令和4年10月1日		(0)	(二) 1000分の	(^)
5	雇用保険分			
令和5年3月31日		千円 千円		円
		(イ)+(ロ)		(木)+(へ)
合 計	雇用保険分	千円		円
		申告書⑫欄(ホ)へ転記		申告書 ⑭欄(ホ)へ転記



- ※1 ②欄の(イ)、(ロ)については、①欄の適用期間中に使用する予定の労働者に係る賃金総額の見込額(千円未満の端数が生じる場合は、 その端数について、切り捨ててください。)を記入してください。ただし、令和4年度の賃金総額の見込額が、前年度の賃金総額と比較して、 2分の1以上2倍以下の額となる場合には、前年度の賃金総額の2分の1の額(その額に千円未満の端数が生じる場合は、その端数について、 (イ) は切り上げ、(ロ) は切り捨ててください。)をそれぞれ記入してください。
 - ※2 ③欄の(ハ)、(ニ)については、①欄の適用期間中の雇用保険率を記入してください。

※3 ④欄の(ホ)、(へ)については、1円未満の端数が生じた場合であってもその端数は切り捨てず、(ホ)+(へ)については、 1円未満の端数が生じた場合にはその端数を切り捨ててください。

★なお、厚生労働省からは、電子申請の際の注意事項も案内されています。

お仕事

6/10

- 6/1 労働保険の年度更新手続きの受付開始(~7/11)
 - 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
 - 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税(2021年12月から2022年5月分)の納付

- 6/30 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
 - 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
 - 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



ンターンシップ情報 採用活動での活用が可能に(産学協議会の報告書 トピックス

経団連(日本経済団体連合会)から、「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」が公表されました。 これは、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」において取りまとめられた2021年度の報告書です。 報告書の内容のうち、インターンシップの在り方の見直しのことが話題になっていますので、その概要を紹介させていただきます。

・・・・・・インターンシップの在り方の見直し/採用活動での活用のポイント・・・・・・・・

- これまで政府は、「採用活動前のインターンシップの情報は活用できない」との方針を示していました。 しかし、今回の報告書において、採用活動前のインターンシップで企業が得た学生の評価などの情報を 採用活動に活用できるようにすることが提言され、政府はこの報告書を踏まえて、これまでの方針を見直 す考えを示しています(令和6年度卒の学生からの適用を目指す)。
- <インターンシップ情報の採用活動での活用 対象となるインターンシップ> 対象となるインターンシップとしては、次のようなものが想定されています。
- ●主に、企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、 適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを実施
- ●学生の参加期間(所要日数)について、汎用的能力活用型は短期(5日間以上)、 専門活用型は長期(2週間以上)
- ●就業体験は「必ず行う(必須)」
- ●実施時期は、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休 み)」、「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」 など

注意点

学生の参加期間(所要日数)が「超短期(単日)」、就業体験は「なし」など、上記の要件を満たさないもの は、「オープンカンパニー」などとして、学生情報の採用活動での活用の対象としないこととしています。

★以前から、インターンシップで得た学生の情報を採用活動に活用しているケースはあったといわれていま すが、ルールを明確にすることで、各企業が自社のインターンシップのプログラムの実施形態等を再設計 し、就業体験をきちんと盛り込むことなどが期待されています。

改正公益通報者保護法 令和4年6月から施行 大企業では体制整備を義務化

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに 安心して通報を行いやすく

○ 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必 要な体制の整備等(窓口設定、調査、是正措置等)を 義務付け。具体的内容は指針を策定[第11条] ※中小事業者(従業員数300人以下)は努力義務

○ その実効性確保のために行政措置(助言・指導、勧告 及び勧告に従わない場合の公表)を導入[第15条・第16条]

○ 内部調査等に従事する者に対し、**通報者を特定させる** 情報の守秘を義務付け(同義務違反に対する刑事罰 を導入)【第12条・第21条】

② 行政機関等への通報を行いやすく

権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】 (現 行) (改 正) 信じるに足りる相当の理由 がある場合の通報 する場合の通報を追加

○ 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】 (現 行) 生命・身体に対する危害

(tel)

財産に対する損害(回復困難 又は重大なもの)を追加 通報者を特定させる情報が 漏れる可能性が高い場合を

○ 権限を有する行政機関における公益通報に適切に 対応するために必要な体制の整備等[第13条第2項]

「公益通報者保護法」 は、労働者が公益のため に通報を行ったことを理 由として解雇等の不利益 な取扱いを受けることの ないよう、どこへどのよ うな内容の通報を行えば 保護されるのかという制 度的なルールを明確にす るものです。

この公益通報者保護法 が改正され、令和4年6 月から、企業の体制整備 の義務化(中小事業者 (300人以下)では努力義 務)などが実施されます。

内部通報・外部通報の実効化

③ 通報者がより保護されやす

保護される人【第2条第1項等】

(現 行) 労働者 退職者(退職後1年以内) や、

役員(原則として調査是正の取組を前置)を追加

○ 保護される通報[第2条第3項] ○ 保護の内容[第7条]

(現 行) (改正) 刑事罰の 行政罰の対象 を追加

(現 行) 通報に伴う損害 (なし) 賠償責任の免除

七十二候の暦(こよみ)

6月10日~6月15日頃



腐草為蛍(くされたるくさほたるとなる) 蛍が光り始めるころ。蛍の別名は、 「朽ち草:くちくさ」蛍が腐りかけた 草の下にいることや、腐った草が蛍に 生まれ変わるという意味を表すといわ れています。蛍の乱舞する幻想的な光 景はずっと残していきたいものです。



社会保険労務士法人 ブレインスター 代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:https://brainstar.jp

育児休業等中の社会保険料の免除要件の見直しに関するQ&Aを公表(厚労省)

施行待ちの改正 育児・介護休業法の改正に伴い、健康保険法等の一部が改正され、令和4年10月から施行されます。 このうち、育児休業等中の社会保険料の免除要件の見直しに関し、厚生労働省からQ&Aが公表されました。

問 改正の概要は?

- 答 今般の育児休業等中の保険料免除に係る主な改正内容は次の通り。
 - ① 出生時育児休業制度について、育児休業等の取得促進の観点から、保険料免除の対象とする。
 - ② 月途中に短期間の育児休業等を取得した場合に保険料が免除されないことへの対応として、育児休業等開始日 の属する月については、その月の末日が育児休業等期間中である場合に加えて、その月中に 14日以上の育児休 業等を取得した場合にも標準報酬月額に係る保険料を免除する。
 - なお、その際には、同月内に取得した育児休業等及び出生時育児休業による休業等は合算して育児休業等期間 の算定に含める。
 - ③ 賞与保険料が免除されることを要因として、賞与月に育児休業等の取得が多いといった偏りが生じている可能 性があることへの対応として、育児休業等が短期間であるほど、賞与保険料の免除を目的として育児休業等取 得月を選択する誘因が働きやすいため、連続して1か月超の育児休業等の取得者に限り、賞与保険料の免除対 象とする。

実務において必要となる細かな内容についても、Q&Aが用意されています。たとえば次のようなものがあります。 問 育児休業等日数の算定にあたり、休日は含めるのか。

答 育児休業等日数は、ある育児休業等の開始日から終了予定日までの日数(当該育児休業等が出生時育児休業であ る場合、開始日から終了予定日までの日数から就業日数を除いた日数)をいい、その間に土日等の休日、有給休暇 など労務に服さない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしない(育児休業等日 数に含まれる)。

★上記はほんの一例です。この改正は、社会保険に加入しているすべての企業において、対応が必要となるものです。 詳しく内容を確認したいときは、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正 中小企業の事業主の皆様へ令和5年4月から割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% (2010年4月から適用) 中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%
		^

▶2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

令和5年(2023年)4月1日から中小企業においても、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます。 これについて、厚生労働省から、リーフレットが公表されていますので、確認しておきましょう。

☆この適用開始に伴い、就業規則(賃金規程)の改定が必要となることもありますので、 対象となる中小企業は、早めに準備しておきましょう。

なお、月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、

引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができる制度も適用されることになります。 中小企業の範囲や代替休暇の内容も含め、詳細については、アウトソーシング事業部へ気軽にお尋ねください。

人材開発支援助成金

「人への投資促進コース」新設

◆国民からのアイディアを募集

令和4年4月から、人材開発支援助成金の各コースで要件や助成額等が変更され、新たに「人への投資促進コース」が創設されました。このコースは、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)において、岸田首相が「人への投資を抜本的に強化するため、3年間で、4,000億円の施策パッケージを提供すること」「デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や、人材育成を強力に推進すること」を掲げ、国民からのアイディアを募集して創設されたものです。

◆5つの訓練メニュー

「人への投資促進コース」は、国民から寄せられた「企業の従業員教育、学び直しへの支援」や「デジタル人材などの育成強化」などの提案をもとに、以下の5つの訓練メニューに分かれています。

・高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練

高度デジタル訓練(ITスキル標準(ITSS)レベル3または4)、大学院(海外も含む)での訓練を行う事業主が助成対象

• 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者に対するOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練を行う事業主が助成対象

• 長期教育訓練休暇等制度

教育訓練休暇制度(30日以上の連続休暇取得)や 教育訓練短時間勤務等制度(30回以上の労働時間の 短縮および所定外労働時間の免除)を導入し、労働 者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成を 拡充

• 自発的職業能力開発訓練

自発的職業能力開発経費負担制度を定めるととも に、その制度に基づき、被保険者に対して経費を負 担する事業主が助成対象

• 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能する定額 受け放題研修サービス (サブスクリプション)を行う 事業主が助成対象

各訓練に関する対象の詳細や支給要件、助成率・助成額、申請書類等については、厚生労働省のパンフレットを参照にしてください。

【厚生労働省「令和4年度版パンフレット(人への投資促進コース)詳細版」】

https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000922575.pdf

そのほかにも助成金申請に 関するお問い合わせは、 担当者へご連絡ください。



在宅勤務の満足度8割超で過去最高に

~日本生産性本部「第9回働く人の意識調査」から

公益財団法人日本生産性本部が4月22日、「第9回 働く人の意識調査」の結果を取りまとめ、公表しました。調査は、コロナ禍が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査として、2020年5月以降、四半期ごとに実施しているものです。今回は、4月11、12日に、日本の企業・団体に勤務する1,100人を対象にインターネットによるアンケート形式で実施しました。

◆テレワーク実施率は約2割で推移、 在宅勤務の満足度は8割超えで過去最高

テレワーク実施率は 20.0% と前回調査の 18.5% から微増しています。在宅勤務の効率について

「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、60.4%。在宅勤務に「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は84.4%と過去最多となりました。

また、「コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか」との質問では「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計が71.8%でした。

◆景況感は、現在の景気・今後の景気見通しともに 悲観的な見方が増加

現在の景気について悲観的な見方(「悪い」「やや悪い」の合計)は、67.6%で、前回の66.4%より微増しています。今後の景気見通しについても、悲観的な見通しが51.4%と2回連続で増加しています。

◆職場における生産性向上の取組みは、企業規模や テレワークの有無で実施率に差

職場での生産性向上への取組みについては、「業務の進め方の効率化」が 52.0%と最多で、 次いで「情報共有の推進」(51.8%)「コストの削減」(46.1%)「業務の改廃」(43.6%) と続いています。

従業員規模別では、100人以下の中小企業と1,001人以上の大企業とでは、「業務の進め方の効率化」で20ポイント以上の差が見られるほか、その他の取組みでも企業規模による差が見られました。

【日本生産性本部「第9回 働く人の意識調査」】 https://www.jpc-

net.jp/research/detail/005805.html

6月は「リウマチ月間」です!

リウマチ性疾患の中でも、特に関節リウマチは患者数も多いことから、認識を深め、正しい知識を普及・啓発するため、このリウマチ月間には毎年、さまざまな取組みが実施されています。

関節リウマチの患者数は、厚生労働省の患者調査によると約33万人。年齢別では30~50歳代での発症が多いとされています。リウマチ性疾患は慢性かつ難治性の疾患であり、発症すると長期の治療が必要となりますが、症状が軽い場合には職場の配慮により仕事と治療を両立することも可能です。