



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.153

6

2022

施行済みの改正

「基礎年金番号通知書」は被保険者あてに送付 「年金手帳」の位置づけも要確認

令和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となります。
→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。

施行済みの改正

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)

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。

..... 育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関するQ&A (いくつか抜粋)



最初の間で、改正の概要を説明しています。

問 改正の概要如何。

答 一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 月途中で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。

(最後のページへ続く)

「パラレルキャリア／副業」について ～エン・ジャパン調査結果から

◆「パラレルキャリア」と「副業」の違い

「パラレルキャリア」とは、P・Fドラッカーが提唱したもので、「本業を持ちながら、第二のキャリアを築くこと」と定義されています。スキルアップや自己実現、社会貢献などを目的に、本業を持ちながら別の仕事をするを指します。一方で「副業」は、金銭的な報酬を目的に本業とは異なる仕事をするものとされています。

◆実態調査について

エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト上で、サイトユーザーを対象に「パラレルキャリア／副業」についてのアンケートを行い(2022年1月5日～同年3月28日)、2,250名の回答をもとに調査結果をまとめています。本記事はその調査結果の注目すべき点を取り上げます。

◆調査結果の概要

実際に「パラレルキャリア／副業」を行っている人の割合は34%と、2年前の調査よりも8%上がっています。始めた理由については、「収入の柱を複数持ち経済的に安定するため」が最も多く(58%)、次いで「本業では得られない経験やスキルを得るため」との回答が38%ありました。

具体的な活動内容は、「本業以外の単発の仕事」(39%)、「本業以外の長期(3か月以上)の仕事」(30%)、「株式投資」(22%)となっていて、また得られた年収としては、「20万円未満」が最も多く(36%)、次に「50～100万円未満」(14%)と続き、「30～50万円未満」と「100～200万円未満」が同数の11%となっています。

「パラレルキャリア／副業」を行っていない人に、興味の有無を聞いたところ、87%が「興味がある」と回答しています。そして、今後の働き方として、68%が「本業以外にも第2の仕事・活動」がしたいと考えていることがわかりました。

また、88%が「パラレルキャリア／副業が許可されている企業は転職先として魅力的」だと考えていることも明らかとなりました。

副業を禁止している企業は依然として多いと思いますが、働く側の約9割が副業を許可している企業に魅力を感じています。自由な働き方が求められる今、就労制度の見直しを迫られる日はそう遠くないのかもしれませんが。

【エン・ジャパン「パラレルキャリア／副業」について(2022年版)】

<https://mid-tenshoku.com/enquete/report-184/>

就職観は「楽しく働きたい」が最多 ～「マイナビ 2023年卒大学生就職意識調査」から

株式会社マイナビが1979年卒より毎年実施している「マイナビ 2023年卒大学生就職意識調査」の結果のうち、主要な項目は次のとおりとなりました。

◆就職観

就職観はこれまでと同様に「楽しく働きたい」が最多で37.6%(対前年2.8pt増)となりました。2020年卒以降、減少傾向でしたが、3年ぶりに上昇に転じました。

経済状況の悪化や大きな災害等が起きた際は同項目の割合が減少する傾向にありますが、新型コロナウイルス感染症の観点で見ると、昨年を通してワクチン接種が進んだほか、各種行動制限の緩和などが進みました。そうした状況のなか、学生にとっても社会に対する不安が軽減されたことが、3年ぶりの数値上昇の背景となった可能性も考えられます。

◆企業選択のポイント

企業を選択する場合にどのような企業がよいか(あてはまると思う項目を2つまで選択)を聞いたところ、「安定している」が43.9%(対前年1.1pt増)と最多となりました。「自分のやりたい仕事(職種)ができる」が32.8%で前年比1.8pt減、「給料のよい」が19.1%で前年1.6pt増となり、前年同様トップ3の項目となった「給料のよい」は16年卒調査以来毎年上昇していましたが、前年22年卒で2.3pt減少。今年は1.6pt増加となりました。

◆行きたくない会社

行きたくない会社(あてはまる項目を2つ選択)を聞いたところ、「ノルマのきつそうな会社」が前年に続き最多で37.4%(対前年1.6pt増)、次いで「暗い雰囲気のある会社」が27.1%(対前年1.8pt減)となりました。上位2項目は2008年卒以来変わっていませんが、2022年卒で上位3項目に浮上してきた「転勤の多い会社」が今年も3位となり、前年比1.7pt増の26.6%となりました。

【マイナビ「2023年卒大学生就職意識調査」】

https://career-research.mynavi.jp/research/20220426_27155/

新入社員が辞める理由は？

～連合「入社前後のトラブルに関する調査 2022」より

◆5月は新入社員の退職が増える時期

5月は、ゴールデンウィーク後に「五月病」と呼ばれるように、気分が晴れない症状が出る人が増え、新入社員の退職などもみられる時期です。

新しい環境に飛び込み、張り詰めた気持ちで過ごしていた新入社員の緊張の糸が切れ、会社に不満を持ち始める時期でもあります。

◆「3年以内に3割離職」の現実

日本労働組合総連合会が実施した「入社前後のトラブルに関する調査 2022」（調査期間：2022年2月28日～3月2日、大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2～5年目の男女1,000名の有効サンプルを集計）によれば、新卒入社した会社を「離職した（半年以内）」は7.7%、「離職した（半年を超え、1年以内）」は6.2%、「離職した（1年を超え、2年以内）」は10.4%、「離職した（2年を超え、3年以内）」は5.2%、「離職した（3年を超えてから）」は3.7%となっており、よく言われる「3年以内に3割離職」という状況がここでもみられます。

◆新入社員が辞めた理由は？

本調査で会社を辞めた理由を聞いたところ、「仕事が自分に合わない」（40.1%）が最も高くなっています。次いで、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（31.0%）、「賃金の条件がよくなかった」（27.4%）と続き、待遇よりも仕事のミスマッチを挙げる人の割合が多い結果となっています。また、新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスがなかった人では、『離職した（計）』の割合は41.9%と、指導・アドバイスがあった人（30.9%）と比べて11.0ポイント高くなっており、周囲の支援による差は大きいことがわかります。

苦勞して採用した社員の離職は避けたいものです。新入社員を抱える職場では、周囲の配慮も必要になってくるでしょう。

【日本労働組合総連合会「入社前後のトラブルに関する調査 2022」】

<https://www.jtuc->

[rengo.or.jp/info/chousa/data/20220428.pdf?6025](https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220428.pdf?6025)

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されるほか、弊社にもご相談ください。
【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>

(最初のページからの続き) 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。

要確認

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

先にお伝えしたとおり、令和4年度においては、雇用保険料率が年度の途中で引き上げられます。そこで、令和4年度の労働保険料の申告・納付(年度更新)における雇用保険分の概算保険料については、年度の前期(令和4年4月1日から同年9月30日まで)の概算保険料額と、年度の後期(令和4年10月1日から令和5年3月31日まで)の概算保険料額をそれぞれ計算し、その合計額を、雇用保険分の概算保険料として申告・納付することとする暫定措置が適用されることになっています。

具体的にどのように対応するのか、そのポイントを紹介します。

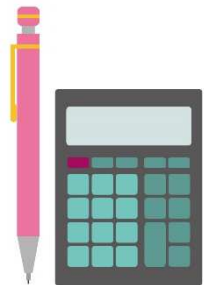
.....令和4年度の年度更新 概算保険料(雇用保険分)の記入のポイント.....

令和4年度の年度更新で用いる「労働保険 概算・増加概算・確定保険料 申告書」への概算保険料(雇用保険分)の記入にあたっては、当該申告書に付いてくる「確定保険料算定基礎賃金集計表」に設けている『概算保険料(雇用保険分)算定内訳(下記参照)』を用いて算出した額を転記することとされています。

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 ┆ 令和4年9月30日	雇用保険分	(イ) 千円	(ハ) 1000分の	(ホ) 円
令和4年10月1日 ┆ 令和5年3月31日	雇用保険分	(ロ) 千円	(ニ) 1000分の	(ヘ) 円
合計	雇用保険分	(イ)+(ロ) 千円		(ホ)+(ヘ) 円

申告書②欄(ホ)へ転記
申告書④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)、(ヘ)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)+(ヘ)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。 以下 略

★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。その点も含め、不明な点があれば、気軽にお声掛けください。お任せさせていただいている場合は、適切に対応しますので、ご安心ください。

お仕事
カレンダー
6月



6/1

● 労働保険の年度更新手続きの受付開始(~7/11)

6/10

● 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)

びいず
ろうむ
LINE



LINEで労務情報を動画配信しています。是非お友達登録をお願いします。

◆あとがき◆ 弊社では入退室管理システム **Akerun(アケルン)** のお取り扱いを始めました。後付け・クラウド型のスマートロックです。勤怠の物理的・客観的な把握や休日出勤の個人別許可にも有効です。事務所にも設置しておりますので実物をご覧になりたい方はぜひお越しください。