

2023 年も 1 か月を切りました。
 7 日 大雪, 22 日 冬至, 25 日 クリスマス, 31 日 大晦日
 弊所の **年末年始休業は 12/29(金)~1/4(木)** です

1. December ご案内 情報

① 毎年 12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」です。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

② **賞与支払届**

賞与の時期となり、「賞与支払届」を提出します。保険料計算では、
 月々の給与と同じ料率です(※月々は標準報酬月額による料額表か
 らですが、下記の(3)によりその額に料率を乗じます)

- (1) 賞与の保険料計算の対象支給額の上限・・・健康保険は年度(4月1日~翌年3月31日)の累計額で 573 万円
が上限 厚生年金保険は月間 150 万円
- (2) 賞与の額の 1,000 円未満の端数は切り捨てて計算
- (3) 本人からは、健康保険 50.05/1000 (愛知県)、介護保険 9.1/1000、厚生年金保険 91.5/1000
- (4) 雇用保険も月々給与と同様 6/1000 (建設の事業は 7/1000)
- (5) 賞与支給後に 12 月中(12/31 以外)の退職者は要注意です。今月が被保険者ではなかったこととなり、社会
保険料徴収が不要となります。育休中や、産休開始日が 12 月中で取得者申出書を提出した場合も同様です。
※育休での賞与保険料免除は 1 か月超えの期間の場合です。
- (6) 子ども・子育て拠出金(全額事業主負担)は標準賞与額に 0.36% を乗じた額となります。

※ (労働者分保険料率) 健康保険 **50.05** (愛知) / 1000、介護保険 **9.1** / 1000
 厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **6** / 1000 (建設業 **7** / 1000)

2. 名言名句

一方は「これで十分だ」と考えるが、もう一方は「まだ足りないかもしれない」と考える。
 そうした いわば「紙一枚の差」が、大きな成果の違いを生む。

松下幸之助

3. 法改正等ワンポイント

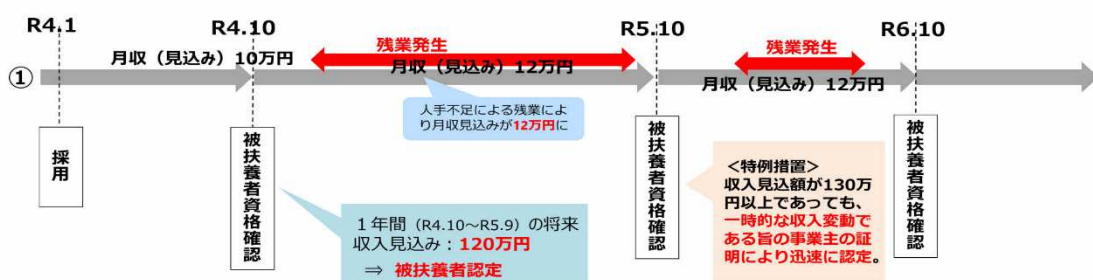
① 先月、質問の多かった「130 万円の壁」について

概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、
 短時間労働者である被扶養者(第3号被保険者等)について、一時的に年収が130万円以上となる場
 合には、これらに加えて、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、迅速な被扶養者認定を可能とする。

※ あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とする。

例) 被扶養者の範囲内で働く予定(月収10万円)であったが、残業により収入増になった場合



1 年前の
 見込み額が
 120 万円
 だったとこ
 ろ、今年は
 一時的に
 残業が増え
 てしまい
 130 万円
 を超え、来
 年も同様に
 なっても、
 事業主証明
 により、被
 扶養者の
 ままでいら
 れます。

② 厚生労働省は、**両親とも育児休業取得で一定期間育児休業給付を実質 10 割に引き上げる拡充策**について、14 日以上の休暇取得を条件とする方向で検討に入りました。配偶者がフリーランスなど雇用保険被保険者でない場合やひとり親の場合でも、**本人が 14 日以上取得していれば給付率を引き上げる。2025 年度に拡充**する方針。また「**育児時短就業給付**」(仮称)を新設し、子どもが2歳未満で時短勤務をする人に、時短勤務の日数などにかかわらず賃金の一定割合を給付する案なども示されています。

③ 厚生労働省は、育児・介護と仕事の両立支援策のとりまとめの方向性を示しました。育児では、**子が3歳になるまでテレワークで働ける環境をつくるよう企業に努力義務**を課したり、**小学校就学前まではテレワークや短時間、フレックスなどの勤務制度から2つ以上を選ぶように**したりする。**残業免除は現行の「3歳まで」から「就学前まで」に拡充し、育休取得率の公表義務も現行の「従業員 1,000 人超」から「300 人超」に。**介護では、**全従業員を対象に 40 歳になる際に支援制度の周知を義務付ける。**労働政策審議会で年内にも制度内容を詰め、2024 年の通常国会に提出する育児・介護休業法の改正案に盛り込む方針です。(11/20)

④ 厚生労働省は、雇用保険の加入条件である週の労働時間を現行の「週 20 時間以上」から「**週 10 時間以上**」に拡大する方向で調整に入っています。短時間労働者のセーフティーネットを広げるのがねらいで、新たに 500 万人の加入を見込む。年内にも原案が示される見通しで、**2028 年度までを目処に実施**を目指します。(11/23)

4. 統計・情報

① 厚生労働省の令和5年「就労条件総合調査」結果によると、令和4年の**年次有給休暇**の付与日数の平均は 17.6 日(前年調査 17.6 日)、**実際に取得した日数は 10.9 日**(同 10.3 日)で、平均取得率は 62.1%(前年比 3.8 ポイント増)と**初めて6割を超え**、昭和 59 年以降では過去最高となった。産業別にみると、郵便局、農業協同組合等の「複合サービス事業」が 74.8%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が 49.1%と最も低くなった。政府は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)において、**令和7年までに年次有給休暇取得率を 70%以上とすることを目標**に掲げている。



② 労働政策審議会で、**労災保険特別加入について、加入対象をフリーランスの全業種に拡充する方針**が決まった。関係省令を改正し、**2024 年秋までの運用開始**を目指す。企業から業務委託を受けるすべてのフリーランスが加入できるようにし、企業との取引がある場合は、個人からの委託業務中の事故も補償の対象とする方針。労災保険料率は、現行の加入対象フリーランスと同じ原則 0.3%とする。(11/21)

③ **2025 年 1 月から労働者死傷病報告等の電子申請が原則義務化**される。2023 年度内に新たなシステムが稼働する見通しで、関連規則を改正する。詳細なデータ分析ができるよう記入欄を増やし、事故の起こった場所や具体的な状況などを入力できるようにする。経過措置として紙での提出も一定期間は認め、労働基準監督署に設置するタブレット端末などでの入力も可能とするという。(11/22)

④ 政府・与党は、来年度から介護報酬を引き上げ、プラス改定とする方向で調整に入った。一方、医療介護分野の人材流出に歯止めをかけるため、報酬改定までのつなぎとして、**2024 年 2 月から介護職員と看護補助者について 1 人当たり月額 6,000 円の賃上げ相当額として補助金を支給**することとし、関連経費を 2023 年度補正予算案に盛り込む。(11/7)

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

毎年同じ言葉を口にしています。「早いもので今年もあとわずか」。今年は**熱い年**でした。**野球の WBC で日本が劇的な優勝をし、藤井棋士が八冠制覇！そして夏も暑かった！**と思い起こします。今冬はどうなるのか、北日本では 11 月なのに早くも積雪、しかも大雪！「**暖冬だけれど大雪もある？**」という変な予報となっています。

来年は、**十干十二支(じっかんじゅうにし)**で言うと、干支は「**甲辰(きのえ・たつ)**」。「甲」は、優勢であることを表す他、まっすぐに堂々とそそり立つ大木を表しています。また、「辰」は十二支の中では唯一の架空の生き物、**龍(竜)**を意味します。水や海の神として祀られてきた龍は、竜巻や雷などの自然現象を起こす大自然の躍動を象徴するものであり、「**龍が現れるとめでたいことが起こる**」と伝えられてきたことから、**甲辰には、「成功という芽が成長していき、姿を整えていく」という意味**があるようです。

中日ドラゴンズファンを続けて約 60 年。もうファンを止めようと思いました。昔、弱かった時期もありましたが、負けてもホームランも出て内容が面白い試合が多かった。ところが、ここ 2 年は弱い・打てない「がっかりの試合」ばかりでした。10 年以上優勝争いをしない暗黒時代が続いています。が！ぐっとこらえて！12 年ごとに巡ってくる「**辰年**」にあやかって、来年こそ、ワクワクする面白い試合になるよう期待します！

2024