

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●6月のお仕事カレンダー

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 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]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]

雇入れ時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

●6月のTOPIC

・改正公益通報者保護法の施行

6月1日より改正公益通報者保護法が施行され、保護される人や通報対象事実の範囲が拡大されます。また、従業員数が300名を超える事業者には、内部通報に適切に対応するために必要な措置として、内部通報窓口の設置等が義務付けられます。

●6月のアクション

[1] 労働保険の年度更新

7月11日までに労働保険の年度更新手続きが必要となります。なお、特定法人(資本金が1億円超の会社等)については、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されています。

[2] 住民税の改定対応

毎年6月より住民税が改定されます。早めに給与計算ソフトのマスター(住民税の額)を変更して、給与計算に備えておきましょう。

[3] 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に事業所所在地を管轄する事務センター(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)に賞与支払届を届け出ることになっています。なお、賞与支払届についても、労働保険の年度更新と同様、特定法人は電子申請義務化の対象となっています。

●複雑化する育児休業中の社会保険料免除の仕組み

多くの会社では、育児休業期間中は給与を支給しない取扱いをしているかと思います。その際の所得補償として一定の要件を満たした従業員には、雇用保険から育児休業給付金が支給され、また、育児休業期間中の社会保険料の負担を軽減する目的で、社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）が免除されることになっています。

2022年10月に改正育児・介護休業法が施行され、育児休業制度が改正されることにあわせて、社会保険料免除の仕組みも変更になるため、その内容を確認しておきましょう。

◆育児休業中の社会保険料免除

現在の育児休業期間中の社会保険料は、月末が育児休業期間中である場合、その月にかかる社会保険料と、その月に支給される賞与の社会保険料が免除となります。免除の対象は、従業員負担分・会社負担分であり、免除のための手続きは必要ですが、免除されることに伴う不利益はありません。

◆10月以降の月にかかる社会保険料免除

10月1日以降、月にかかる社会保険料は、月末が育児休業期間中である月に加え、育児休業の開始日と終了予定日の翌日が同じ月にあり、その月中に14日以上育児休業を取得した月も免除されることとなります。

この14日のカウントについて、育児休業期間中に一時的・臨時的に就労した日を含めることはできますが、10月1日から始まる産後パパ育休の取得者については、その休業中に就業する仕組みで就業した日数は、含めないことになっています。

◆10月以降の賞与にかかる社会保険料免除

9月30日までは賞与にかかる社会保険料の免除は上記のとおり、賞与が支給される月の月末が育児休業期間中であるか否かによって判断されます。これが10月1日以降は、1ヶ月超の育児休業を取得した場合についてのみ、免除されることとなります。

この1ヶ月超のカウントについて、一時的・臨時的に就労した日も、さらには産後パパ育休の休業中に就業する仕組みで就業した日数も含めることができます。

月にかかる社会保険料の免除とはカウントの考え方が異なる点に注意が必要です。

なお、免除の対象となる賞与は、月末に育児休業を取得している月に支給される賞与となります。

社会保険料の負担は、育児休業を取得する従業員にとって、かなり大きなものとなります。育児休業・産後パパ育休期間中の負担すべき社会保険料の取扱いも個別周知事項になっていますので、妊娠・出産を申し出た従業員に、正確に説明できるようにしましょう。

●10月より新設される産後パパ育休

2022年4月に改正育児・介護休業法の施行（第一段階）として、有期雇用労働者の取得要件の緩和や、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務化されました。そして、2022年10月には、より影響が大きい第二段階の改正が施行されることになっています。ここでは改正点のうち、注目されている出生時育児休業（産後パパ育休）に関する概要を確認しておきます。

◆新たに創設される産後パパ育休

現状の育児休業は、原則として1歳未満の子どもを養育する従業員が取得できるものとなっています（以下、「通常の育児休業」という）。これに加え、10月1日より産後パパ育休が新たに創設されます。通常の育児休業とは別に創設されるものであり、より取得しやすい制度とすることで、男性の育児休業の取得促進を目的として創設が決まったものです。主な特徴は、以下のとおりです。

①対象期間・取得可能日数

子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得できる。

②申出期限

原則として休業開始の2週間前までに申し出ることによって取得できる。（雇用環境の整備などについて、

法を上回る取組みを労使協定で定めた場合は、1ヶ月前までにすることができます。)

③取得回数

2回に分割して取得できる。ただし、分割して取得するときは、2回分まとめて申出する必要がある。

④休業中の就業

労使協定を締結し、事前に会社と従業員が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる(就業できる日数・時間には上限あり)。

◆廃止されるパパ休暇

現在でも配偶者の出産後8週間以内に取得できる育児休業として「パパ休暇」が設けられています。このパパ休暇とは、配偶者の出産後8週間以内に取得した育児休業は1回とカウントしないというものであり、原則1回となっている現在の通常の育児休業について、2回の取得も可能となる特例的な取扱いです。

10月以降、産後パパ育休が創設されることおよび通常の育児休業についても2回に分割して取得できるようになるに伴い、パパ休暇の制度は廃止されます。

2022年10月の改正点は、産後パパ育休のほかにも、育児休業の分割取得や、1歳以降の育児休業開始日の柔軟化などがあります。また、育児・介護休業法の改正にあわせて、社会保険や雇用保険の取扱いも改正されています。育児休業制度の複雑さが増し、また、就業規則(育児・介護休業規程等)の変更も必要になりますので、早めに改正点を押さえて対応していきましょう。

●5月から企業型確定拠出年金の脱退一時金受給要件が見直されています

◆脱退一時金とは？

確定拠出年金(以下、「DC」という)は、原則60歳まで掛金を積み立てて老齢給付金を受け取ります。そして、離転職時には年金資産を持ち運ぶことができます。

例外として、年金資産が一定額以下の場合に60歳未満での引出しが認められる場合があり、その際に受け取るのが脱退一時金です。

◆企業型DCの脱退一時金の受給要件の見直し

これまで、資産が15,000円を超える人は他の企業型DCやiDeCoなどに資産を移換する必要があり、iDeCoに資産を移換した場合に、iDeCoの脱退一時金の受給要件を満たせばiDeCoの脱退一時金を受け取ることができました。

2022年5月からこの受給要件が見直され、15,000円を超える人も、iDeCoの脱退一時金の受給要件を満たせばiDeCoに資産を移換しなくても企業型DCの脱退一時金を受給できるようになっています。

ちなみに、iDeCoの脱退一時金の受給要件は、国民年金被保険者となることができない人で、通算掛金拠出期間が5年以下であることや資産額が25万円以下であること等です。

◆改正事項はほかにも

5月から企業型DCに加入できる年齢が拡大され、厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入できるようになっています(会社が規約で加入者資格を「60歳未満」、「65歳未満」等定めることは可能)。iDeCoでも、60歳以上の人が国民年金の第2号被保険者または国民年金の任意加入被保険者であれば加入できるよう拡大されています。DCには税制優遇制度があり、有利に老後の生活資金準備ができるため、会社の退職金制度として導入するところが増えています。一度検討してみたいかがでしょうか。

●「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ことを指します。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。

●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新入社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。

<編集後記>しばらく目まいが続いたため、専門の病院へ。頭部MRI、首と腰のレントゲン、頸動脈の詰まり、ゴーグルのようなものを着けて視神経、耳鼻科的な検査など、詳しく調べてもらいました。原因はありがちな内耳の耳石か?となりましたが、背骨と骨盤の大きな歪みが発覚。目まいの原因ではないのですが、もちろん体にはよろしくない。急遽整骨院通いとストレッチなど始めてみました。体のメンテナンスは大切です。 特定社会保険労務士 人見 亜希子