

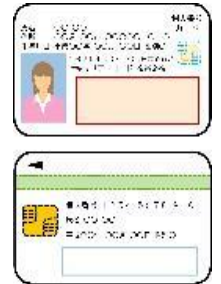
トピックス **厚生年金保険などの被保険者資格取得届にはマイナンバーを必ず記入してください**

施行済み
の改正

令和5年9月29日から、「厚生年金保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第125号）」が施行されました。これにより、厚生年金保険の被保険者資格取得届などについて、個人番号（マイナンバー）の記載を求めることが明確化されました。これを受けて、日本年金機構から、次のようなお知らせがありました。

…………… **【事業主の皆さまへ】「健康保険（船員保険）・厚生年金保険被保険者資格取得届」には個人番号（マイナンバー）を必ず記入してください** ……………

- 「健康保険（船員保険）・厚生年金保険被保険者資格取得届」には、マイナンバー（基礎年金番号を有する方は、マイナンバーまたは基礎年金番号）を必ず記入してください。マイナンバー、基礎年金番号のいずれも記入がない場合は、返戻いたします。
- これまでは、基礎年金番号を有する方で、マイナンバー、基礎年金番号のいずれも確認できない場合は「健康保険（船員保険）・厚生年金保険被保険者資格取得届」にあわせて「基礎年金番号通知書再交付申請書」をご提出いただくことで事務処理をしていましたが、令和5年9月29日以降はマイナンバー、基礎年金番号のいずれも記入がない場合は返戻しています。
- なお、短期在留外国人等、マイナンバーも基礎年金番号も有していない方の場合は、引き続き「資格取得時の本人確認事務」に基づき手続きをお願いします。



★採用時において、マイナンバー、基礎年金番号のいずれも確認できない方については、短期在留外国人等を除き被保険者資格取得届が返戻される（＝被保険者資格が認められない）こととなりますので、その旨を説明して必ず提示してもらうようにしましょう。

中小企業の7割近くが人手不足と回答（日商の調査）

日本商工会議所から、「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」の集計結果が公表されました（調査期間は令和5年7月18日～8月10日。回答があった3,120社の回答を集計）。

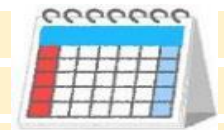
人手不足の状況と対策	状況と深刻度	<ul style="list-style-type: none"> ● 「人手不足」との回答が7割近く（68.0%）。全ての業種で5割を超える。 ● うち6割以上（64.1%）が「非常に深刻」（人手不足を理由とした廃業等、今後の事業継続に不安）または「深刻」（事業運営に支障）と回答。従業員5人以下の企業では「非常に深刻」が2割（20.7%）。
	影響	<ul style="list-style-type: none"> ● 人手不足の事業への影響については、「現有人員でやりくりしている」との回答が約8割（77.2%）。 ● 一方、「事業運営の具体的な支障が生じている（21.6%）」、「事業の拡大を見送った（18.7%）」との回答も2割程度見られる。
	対策	<ul style="list-style-type: none"> ● 人手不足への対策は、「正社員の採用活動強化」が68.5%と最多。 ● 「業務プロセスの見直し（33.2%）」、「社員の能力開発（28.9%）」、「IT化等設備投資（25.2%）」など、業務効率化・生産性向上の取組は約2～3割にとどまる。
	確保の取組	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材確保に向けた取組は、「賃上げの実施、募集賃金の引上げ（72.5%）」が最も多く、「ワークライフバランスの推進（38.1%）」が続く。 ● フレックスタイム・兼業・副業・テレワークなど、「多様で柔軟な働き方の推進」は2割に満たない。

☆ 他人事ではないという事業主様が多いのではないのでしょうか？対策・確保の取組については、調査結果を深くみると、対策として、外注の拡大、労働時間・残業時間の増加など、確保の取組として、人事考課・給与制度の見直し、福利厚生充実など、といった回答もみられます。

お仕事
カレンダー
11月



11/10	● 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税の納付
11/16	● 所得税予定納税額の減額申請期限（第2期分のみ）
11/30	<ul style="list-style-type: none"> ● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 9月決算法人の確定申告と納税・2024年3月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 所得税予定納税額の納付（第2期分）



いわゆる「年収の壁」への当面の対応策として、令和5年9月27日付けで、「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定されました。その概要を確認しておきましょう。

.....「年収の壁・支援強化パッケージ」の概要（厚労省の資料）.....

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金 ※省令の改正が必要

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

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

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 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・公表するとともに、
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

★各対応策については、このパッケージに基づき、今後、所要の経路を経て、関係者と連携し、着実に進めていくこととしています。たとえば、キャリアアップ助成金のコースの新設（社会保険適用時処遇改善コースの新設）に関する改正省令は、令和5年10月中には、公布・施行される模様です。



～インターンシップ生を迎えて～

今年も熊本工業高校よりインターンシップ生2名を迎えて研修を行いました。

- ・個人情報保護法について⇒メールの誤送信を起こす原因と予防対策
- ・人事制度とコンサルティング事業について⇒人事制度はなぜ必要か？コンサルティングとは
- ・社会保険労務士の仕事について⇒雇用保険、社会保険、年金等の必要性和仕組み
- ・新社会人として⇒ビジネスマナーカードを使ってロールプレイング研修
- ・職場の5Sについて⇒5Sとは何か？5Sが起こす影響は？

様々な視点での研修を通して、いかにわかりやすく説明できるか。高校生にも理解してもらうための工夫が必要でした。これからどんな職業に就くにしても基本となる知識なので丁寧さを心がけました。

最初は緊張していた二人ですが、清々しい笑顔で接してくれて若さというエネルギーに満たされた5日間でした。二人の未来に幸あれ！！



七十二候の暦（こよみ）

11月22日～11月26日頃



虹蔵不見（にじかくれてみえず）

陽の光も弱まり、虹を見かけなくなる頃。虹を見かけたとしても淡い色ですぐに消えてしまいます。「蔵」には潜むという意味があります。空気が乾燥するこの季節、火の元注意ですね。



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:http://brainstar.jp

要チェック

令和5年分の年末調整は昨年と同じ手順

令和5年も残り数か月となり社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。国税庁からは9月の末頃に「年末調整がよくわかるページ（令和5年分）」を開設したとの案内もありました。今年の年末調整においては、昨年からの大きな変更はなく、昨年（令和4年分）と同じ手順となります。その手順等については、「[年末調整がよくわかるページ](#)」でも確認することができます。

……………国税庁の「[年末調整がよくわかるページ（令和5年分）](#)」のトップ画面……………

【お知らせ】

- 令和5年分の年末調整は昨年（令和4年分）と同じ手順となります。
- 源泉徴収義務者の方向けに年末調整に関する各種情報を掲載した「[リーフレット](#)」を送付しています。
- 源泉徴収簿を用いた年末調整の計算は、「[年末調整計算シート](#)」（Excel）をご利用いただくことで年末調整の税額計算を効率的に行うことができます。
→ [ダウンロードはこちら](#)
- 税務署主催の年末調整説明会については、実施しておりません。

[源泉徴収義務者
（給与の支払者）の方へ](#)

[給与所得者
（従業員）の方へ](#)

[年末調整手続の電子化](#)

[チャットボットに相談する](#)

詳しい説明（パンフレット）
（[年末調整](#)・[源泉徴収票](#)）

各種様式・記載例
（[年末調整](#)・[源泉徴収票](#)）

★年末調整について、国税庁のサポートは充実しているといえますが、それでも、不明な点が出てくると思います。そんなときには、気軽にお問い合わせください。



- ※ 上記の項目部分をクリックすると、該当ページにジャンプします。
- ※ PDFファイルが開けない、印刷できないなどの場合は[こちら](#)をご覧ください

雇用調整助成金の支給額算定方法が変わります

雇用調整助成金は、前年度の雇用保険料の算定基礎となった賃金総額を用いて1日あたりの助成額単価を算定する方法（平均賃金方式）等により支給額が算定されていましたが、その平均賃金方式が令和6年1月から廃止され、実際に支払った休業手当等の総額を用いた算定方法（実費方式）に一本化されることになりました。

◆改正前（令和5年12月31日以前の日を初日とする判定基礎期間まで）

支給額は、次のAまたはBと、Cを比較して、いずれか少ない方となります。

A：平均賃金方式（平均賃金額（※）×休業手当の支払率×休業等の延日数×助成率）

※労働保険の確定保険料申告書の賃金総額や被保険者数等から算定したもの

B：実費方式（実際に支払った休業手当等の総額×助成率）

↓AまたはBを選択して、Cと比較

C：基本手当日額の上限額（※）×休業等の延日数

※8,490円（令和5年8月1日現在）

◆改正後（令和6年1月1日以降の日を初日とする判定基礎期間から）

支給額は、BとCを比較して、いずれか少ない方となります。

B：実費方式（実際に支払った休業手当等の総額×助成率）

C：基本手当日額の上限額（※）×休業等の延日数

※8,490円（令和5年8月1日現在）

休業手当または教育訓練に係る賃金が、通常の賃金等と明確に区分されて表示されている賃金台帳等に加え、休業手当等の具体的な算定過程がわかる書類を整備し、労働局からの求めに応じて提出することが必要です。

改正前後いずれであっても、残業相殺によって上記により算定した額よりも支給額が少なくなることがあります。残業相殺については雇用調整助成金ガイドブックをご確認ください。

助成金

福岡市東区人権保育研修会

参加者：保育園園長、保育士等 42名

講師：田木さと子

福岡市のめざす「一人ひとりが大切にされる保育の広がり」の一環として企画された研修会にて、講師を務めさせて頂きました。

主な内容は以下の通りです。

- ・言語非言語コミュニケーションが相手に与える影響
- ・人権としてのアサーティブ
- ・園長としてどのように関わるか
- ・考え方の癖と人間関係への影響



園長先生ご自身が他者にどのように関わるかだけでなく、職員の先生同志の関係構築や、先生方と保護者の方との関りで活用できるようなコミュニケーションスキルや考え方をご紹介致しました。



研修会後には

- ・まさに今、課題になっている事でした！
- ・とても分かりやすく楽しかったです
- ・自分自身のあり方が大切だと改めて感じました
- ・心に響き考えさせられました

等のお声を頂きました。

日々お忙しくお過ごしの方園長先生方。時代の変化が激しく人々の価値観も急速に変化し、対応が難しい時代かと思えます。本日の内容が少しでもお役に立ちますことを願っております。

報告者：人材開発室室長田木さと子

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なかったりする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/r05aki_mincho_bessi.pdf