

つぶやき

「マラソン」



2022年11月23日コロナウイルス感染症により中止となっていた第30回福知山マラソンが3年ぶりに開催された。毎回2万人にも及ぶ参加者である大会は行政自治体市民ボランティアの協力で行われている。今回は残念なことに参加者は3500人程度と少なかったがwithコロナでの開催がされたことに感銘を受けた。というのも私自身が3年ぶりに出走したからである。当日の天候は全国的に雨。気温は低くコンディションは最悪でした。当日の棄権者も相当あったのかもしれませんが。それでもスタート時には青空がのぞく天気となりました。久しぶりのマラソンで練習不足も相まって緊張しながらの走りだしでしたが、周りの応援の声に励まされながら一路福知山市内を經由して由良川沿いの長閑な風景を満喫しながら走る。気持ちよく走っていたのもつかの間、10キロ付近から強烈な雨と気温の低下が全身を襲い精神の葛藤が始まる。9つの関門が設けられタイムオーバーで足切りとなる。長時間ランニングは水分補給と栄養分補給のタイミングを間違えると顕著に体に表れる。脹脛や腿の筋肉は早い人で10キロ過ぎから痙攣を起し路肩でたてなおしている人を見かけ始める。折り返しの24キロが一つの関門である私の筋肉は正常に機能してマラソンハイとなる30キロに向けて只ひたすら走る。10キロ・20キロと補給は上手くいっていた。30キロを越える第8関門に差し掛かりかなり時間ロスをしていた。勾配のきつい箇所があり、走っているのか歩いているのか分からない。皆んな歩いている。大股で歩く方が早い。最後の第9関門を突破すれば完走となることは以前に経験済みで後は歩いてでも完走できる。そう思いつつどしゃ降りの雨の中前に進める。処が35キロを過ぎたあたりで両足の脹脛・腿の筋肉痙攣が襲った。水分補給の失敗であろう。道端の応援の方からエアーサロンパスを幾度も吹き付けてもらい、ポカリと飴やバナナでチャージして回復を待った。37キロを通過し第9関門クリアかと思いきや37.7キロの500メートル手前で関門が閉じてしまった。なんとここまで来たのに完走に至らず悔やまれてならなかった。42.195キロは長い。走っている間に様々なドラマがある。高齢者や盲目の方々の絶え間ない努力の成果や応援者の純粋な気持ちの伝承等周りの人が発する覇気により私を含めチャレンジしている全ての人の心のモチベーションは高められる。過去に何度か完走したしたが、時々感じるのは自分一人で走っているのではなく周りの人に支えられながら走っているのだと実感する。

会社の経営者も自分一人で経営しているのではなく周りの人に支えてもらっていることを強く認識しなければならないと思う。お客様や従業員・地域の人・家族等自身を取り巻く環境全てに感謝することが肝要かとおもう。

その環境下で支えられている以上経営者として守るべき使命を果たさなければならない。経営者は常に孤独ではあるが孤独でもないと感じながら未曾有の経済危機に立ち向かいましょう。心身の健康を最も大切に2023年にチャレンジ。

【ちょっと気になる情報】

政府は11月11日、全世代型社会保障構築会議を開き、パートら短時間労働者が厚生年金や健康保険に入る要件の緩和に向けた検討を始めた。企業規模の要件撤廃や、働く時間が週20時間未満の人への拡大などを議論する。11日の会議では、小規模企業で働くパートらも厚生年金と健康保険に加入できるよう、従業員数で対象企業を線引きする要件の撤廃を「早急に実現すべき」と提起した。厚生年金は正社員なら基本的に加入対象だが、パートやアルバイトら短時間労働者の場合にはいくつか要件がある。現状は、企業の従業員数が101人以上、週20時間以上の労働、月収が8.8万円以上といった要件を満たす必要がある。2024年10月からは従業員数の要件が51人以上まで広がる方針が決まっている。撤廃が実現すれば新たに60万人程度が対象になる見込み。労働時間が週20時間未満の働き手や、複数の事業所で働く人のうち労働時間を合算して20時間以上にできるケースなども対象に加えるべきだとの方針も示した。企業の労働者だけでなく、個人事業所につとめる労働者のうち現在対象になっていない人や、フリーランス、ギグワーカーといった人も対象とするよう対応を求めた。(日本経済新聞参照)

職場におけるパワーハラスメント対策が令和4年4月1日から義務化されました。

<職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置>

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④そのほか併せて講ずべき措置
プライバシーの保護・不利益取扱いの禁止



しつとく労働法

質問

すでに社会保険の被保険者資格を取得している現在アルバイトの従業員を正社員に転換する予定です。時給から月給に変わりますが、標準報酬月額はどうなりますか。



回答

転換時には標準報酬月額は変わらず、随時改定の対象かどうか判断されます。随時改定の要件は、原則①固定的賃金に変動があつて、②変動以後の連続3ヵ月間の報酬から算定した標準報酬月額の等級と従前の等級との間に2等級以上の差があり、③同3ヵ月の各月の報酬支払基礎日数がすべて17日以上あることです。①には日給から月給へ変わったたり、就業規則などの規定に基づき所定労働時間が増えたりするといった給与の変更が該当します。よって、随時改定の契機になり、②、③も満たせば、変動月を含めて数えて4ヵ月目に等級が変わることになります。



簡単レシピ



「簡単！人参とほうれん草のおひたし」
人参を細切りにし、電子レンジで加熱する。水を鍋に沸かし、ほうれん草を茎から茹でる。ほうれん草をザルにあげ、水洗いし、水気をしっかりと取ります。人参、ほうれん草、すりごま、めんつゆをボウルに入れ、よく混ぜたら完成です。

何でも相談窓口

従業員様の事はもとより、会社の内面的な部分に至るまで何でもご相談下さい。

相談窓口：小牧社会保険労務士事務所 谷口
E-mail: komaki@klo38.com

CONTENTS

- ・キャリアアップ助成金 制度拡充
- ・事業展開等リスクリング支援コース 新設
- ・年金加入期間 延長を検討
- ・雇調金支給額 見直し要請
- ・出産育児一時金 後期高齢者 7%負担へ
- ・出産育児一時金 来年度増額に
- ・後期高齢者医療保険料 上限額年間 80万円に
- ・産業雇用安定助成金 3コースに
- ・協会けんぽ 各種申請書様式変更
- ・ダイレクトHR ご案内
- ・つぶやき「マラソン」
- ・ちょっと気になる情報
- ・知っとく労働法

令和4年12月 営業日

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
1月						
1	2	3	4	5	6	7

労働保険事務組合(加悦事務所)は毎週月・火・金曜日を営業日としております。

キャリアアップ助成金 制度拡充

12月2日以降、キャリアアップ助成金の制度が拡充しました。

<正社員化コース>

①助成金の金額(1人当たり)の拡充

人材開発支援助成金の対象となる特定の訓練のうち、「人への投資促進コース」における「自発的職業能力開発訓練」、「定額制訓練」の修了後に正社員へ転換した場合の加算額が9万5,000円から11万に拡充しました。

	基本助成額	訓練加算額 (自発的・定額制訓練の場合)	合計 (自発的・定額制訓練の場合)
中小企業	57万円	9万5,000円 (11万円)	66万5,000円 (68万円)
大企業	42万7,500円		52万2,500円 (53万7,500円)

※有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は、上記の半額。

②加算の対象となる訓練の拡充

人材開発支援助成金のうち、以下の訓練コースが加算の対象となります。

- ・事業展開等リスクリング支援コース(新設)
- ・特別育成訓練コース
- ・人への投資促進コース
- ・特定訓練コース

※正社員化コースの支給申請までの間に、人材開発支援助成金の支給決定を受けている必要があります。

<賃金規定等改定コース>

①助成金の金額(1人当たり)の拡充

支給要件を見直す(2%以上→3%以上)とともに、5%以上の賃金引き上げを行う場合の助成額を大幅に拡充しました。見直しに伴い、「生産性要件」を満たした場合の助成額の増額は廃止になりました。

■改正前

賃金引上率	対象人数	2%以上 3%未満	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	1~5人	32,000円	46,250円	55,750円
	6人以上	28,500円	42,750円	52,250円
大企業	1~5人	21,000円		
	6人以上	19,000円		



■改正後

賃金引上率	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	50,000円	65,000円
大企業	33,000円	43,000円

②申請上限の緩和

1事業所あたり1年度1回の申請上限が撤廃になりました。1年度1事業所あたり100人までは複数回の申請ができます。

※改正後の制度は令和4年9月1日以降の賃金規定等の増額改定に適用します。令和4年9月1日から令和5年3月31日までの間に賃金規定等を増額改定した場合は、改正前の制度による申請も可能です。

事業展開等リスクリング 支援コース 新設

厚生労働省は人材開発支援助成金「**事業展開等リスクリング支援コース**」を新設しました。

事業展開等リスクリング支援コースは、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により、新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化を図るため、①既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成②業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

詳細については下記 URL にリーフレットがありますのでご覧ください。

【URL】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

年金加入期間 延長を検討

厚生労働省は、労働政策審議会の年金部会を開催し、年金制度見直しに向けた検討をスタートした。現役世代の手取り収入に対する年金支給額の割合（所得代替率）の低下が見込まれる国民年金の給付水準の引上げ・維持を図るため、老齢基礎年金の算定基礎となる加入期間の上限を**現在の 40 年から 45 年に延長することなどが論点になる**。令和6年までに見直しの方向性を決定する予定。（労働新聞参照）

出産育児一時金 後期高齢者 7%負担へ

厚生労働省は 11 月 11 日社会保障審議会（厚労相の諮問機関）の部会に、**出産育児一時金の財源として 75 歳以上の後期高齢者が 7%分を負担する案を示した**。出産育児一時金は、主に公的医療保険の保険料をもとに、原則 42 万円が支給される。現役世代が費用を負担しあう一方で、現行の仕組みでは 75 歳以上の後期高齢者には保険料による負担はなかった。後期高齢者の保険料改定がある 2024 年 4 月から導入する方針だ。

雇調金支給額 見直し要請

会計検査院は雇用調整助成金の支給額が、実際に支払われた休業手当を超えている問題について、支給額の算定方法の見直しを求める意見を表明した。休業手当の支払率の算定時に、対象とした賃金の範囲を考慮し、超過額を発生させないようにすべきとしている。

雇調金の算定に当たっては賃金、手当、賞与など前年度に事業主が支払った賃金総額を基に平均賃金額を算出し、平均賃金額に労使協定に基づく休業手当の支払率を乗じて休業手当相当額を算定している。

この休業手当相当額に、所定の助成率をかけた 1 人 1 日分の助成単価と、日額上限額を比べ、低い方が助成額となる。

雇調金をめぐっては、運輸業を中心に、助成額が実査に支払われた休業手当を上回っている実態を取り上げた報道があり、厚労省は令和 3 年 9 月から、一部の事業主に対する算定方法を見直した。

具体的には、歩合給の対象者が休業した場合には、実際に支払われた休業手当を基に助成額を算定する、実績額方式に改めている。

会計検査院は超過額が生じていないかを確認するため、138 事業主への支給を対象に検査を実施した。実績額方式に改めた事業主については、超過がなかったが、25 事業主で計 16 億 9348 万円の超過が生じていた。超過は運輸業だけでなく、飲食業や製造業でも認められている。

超過の要因は、休業手当の支払率の算定方法にあると分析した。支払率は対象となった賃金の範囲が考慮されておらず、一部の事業主では、基本給のみに対する支払率が助成額の算定に使われていた。平均賃金額には賞与や手当が含まれているにもかかわらず、支払率には賞与や手当が含まれていないため、結果として休業手当の支払対象となっていない部分に対しても助成が行われていると指摘している。（労働新聞参照）

出産育児一時金 来年度増額に

政府は、出産した人に原則 42 万円が支給される出産育児一時金について、**2023 年度から 50 万円程度に増額する**方向で調整に入った。子育て世帯の負担を軽減し、少子化対策を強化する狙いがある。出産費用は年々上昇し続けており、全国平均で令和 2 年度は 45 万 2000 円、令和 3 年度は 45 万 5000 円だった。（公的病院の平均。室料差額等を除く。）引き上げは平成 21 年 10 月以来となり、上げ幅としては過去最大となる。

後期高齢者医療保険料 上限額年間 80 万円に

厚生労働省は11月17日に75歳以上が加入する後期高齢者医療制度の見直し案の骨格を示した。現役世代の負担を抑えるため、**2024年度から保険料の上限額を年間66万円から80万円に引き上げる**。14万円の引き上げ額は過去最大となる。厚生労働省の調査によると、上限額を支払うことになるのは、年収約1000万円以上の高所得者で、加入者全体の1%程度になる。さらに、**収入が年金だけで年間153万円を超える人が払う所得比例部分も保険料引き上げの対象となり、加入者全体の4割が該当する**。

厚生労働省の試算では、後期高齢者の保険料負担は820億円増え、1人当たり平均で年間4000円の負担増となる。一方、現役世代は負担が減少するとした。協会けんぽでは加入者1人当たり年800円、健保組合は1000円、共済組合等は1100円、国民健康保険は300円の負担減となる。

産業雇用安定助成金 3コースに

厚生労働省は、在籍型出向により雇用維持を促進する産業雇用安定助成金制度を見直し、2つの新コースを加えて3コース体制とする方針だ。

新型コロナウイルス感染症の影響で事業の縮小を余儀なくされたこと事業主を対象とする**従来の助成制度を「雇用維持支援コース(仮称)」**に位置付けたうえで、新たなスキル習得のために在籍型出向を行い、復帰後に賃金を引き上げた事業主を対象とする**「スキルアップ支援コース(仮称)」**と、業態転換などのために必要な人材を雇い入れた事業主向けの**「事業再構築支援コース(仮称)」**を創設する。スキルアップ支援コースの新設は年度内、事業再構築支援コースは来年度からの開始を見込む。

雇調金の特例措置が今年11月末で原則として終了するため、厚労省は人材の有効活用に向けて休業から出向による就業への移行を促す方針だ。(労働新聞参照)

協会けんぽ 各種申請書様式変更

令和5年1月から協会けんぽの各種申請書の様式が変更になります。

変更点

- ・マス目化した記入欄が増えました。
- ・記入方法が記述式から選択式に変更になりました。

様式を変更する主な申請書(届出書)

健康保険給付関係
傷病手当金支給申請書
療養費支給申請書(立替払等)
療養費支給申請書(治療用器具)
限度額適用認定申請書
限度額適用・標準負担額減額認定申請書
高額療養費支給申請書
出産手当金支給申請書
出産育児一時金支給申請書
出産育児一時金内払金支払依頼書
埋葬料(費)支給申請書
特定疾病療養受療証交付申請書

任意継続関係
任意継続被保険者資格取得届出書
任意継続被保険者被扶養者(異動)届
任意継続被保険者資格喪失届出書
任意継続被保険者氏名生年月日性別住所電話番号変更(訂正)届

被保険者証等再交付関係
被保険者証再交付申請書
高齢受給者証再交付申請書

協会けんぽのホームページよりダウンロードいただけます。

令和5年1月以降に現在使用している申請書で申請いただいた場合、新様式で申請いただいた場合に比べて、事務処理等に時間を要することがございますので、事業所様で申請書に記載される場合は新様式のご使用をお願い致します。

クラウド人事労務システム 「ダイレクト HR」のご案内

クラウド人事労務システム「ダイレクト HR」は、入社から出産・退職を含む会社への申請処理が一元的にクラウドで管理できます。従業員はスマホやパソコンにより、気軽にいつでも申請が可能です。申請されたデータから雇用保険・社会保険の書類を簡単に準備でき、電子申請まで行えます。

詳細をご希望の場合は、当事務所小牧(0772-42-4881)・谷口(0773-25-1671)までご連絡をお願い致します。

 <p>公文書配布&受取</p> <p>離職票や労災通知書等の公文書をWEBで受け渡して、やりとりの手間が削減できます。</p>	 <p>申請機能</p> <p>従業員が会社にPCやスマホで、入社や氏名変更、育休などクラウド申請できます。</p>	 <p>外部連携 API</p> <p>電子申請対応(e-Gov 申請)</p> <p>様々な電子申請に対応、完了までわかりやすくナビゲートします。</p>
 <p>マイナンバー対応(収集)</p> <p>メール招待で従業員から収集、収集状況も一目でわかり高セキュリティ対応できます。</p>	 <p>スマートフォン対応</p> <p>ほぼ全ての従業員機能がスマホから閲覧や操作が可能です。</p>	<p>ダイレクト HR 主要機能 のご紹介</p>