

## 「年収（130万円）の壁」 対応・被扶養者資格再確認

今年度の被扶養者資格再確認は、すでに出されている「年収の壁・支援強化パッケージ」に沿ってなされます。

### ◆「被扶養者資格再確認」とは？

健康保険の被扶養者は、法令で毎年一定の期日を含め確認することとされています。協会けんぽ加入事業者には、令和5年度分の書類が、令和5年10月下旬から11月上旬にかけて順次発送されます。

### ◆提出期限までに事業者がすべきことは？

提出期限は、令和5年12月8日（金）です。期限までに、自社の被保険者に対して、令和5年9月16日現在の被扶養者（4月1日時点で18歳未満の方、4月1日以降に被扶養者になった方、任意継続被保険者の被扶養者は対象外）について、文書等により被扶養者の要件を満たしているかを確認し、被扶養者状況リストに結果を記入します。

別居している被扶養者、海外に在住している被扶養者については厳格な方法による再確認が必要となるため、協会けんぽから送られてくる被扶養者状況リストに同封の被扶養者現況申立書を記入し、確認書類とともに提出します。

### ◆「年収（130万円）の壁」対応の内容は？

政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」により、

年収が130万円以上であっても人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入増加である場合、その旨の事業主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方針が示されました。

そのため、上記に該当することが確認できた場合は、被扶養者状況リストの「変更なし」にチェックをしたうえで、「一時的な収入変動」に係る事業主証明と併せて提出します。所得証明書等を提出する必要はありません。

なお、収入増加の理由が人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入増加でない場合は、事業主証明の提出は不要です。

【全国健康保険協会「事業主・加入者のみなさまへ」令和5年度被扶養者資格再確認の実施方法等について】（令和5年11月9日更新）】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat590/info231023/>



# 12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

ハラスメントは何故起きるのでしょうか。  
結論から言えば、ほとんどが弱者への思いやりの欠如のような気がしています。

## ◆毎年 12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」

厚生労働省は、毎年 12 月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

ハラスメントとは、相手の意に反した言動等により相手に不快な思いをさせる嫌がらせなどの行為をいいます。性的な行為による嫌がらせであるセクシュアルハラスメント、職場での優位性をふりかざすパワーハラスメントのほか、妊娠や出産に関するマタニティハラスメント等、様々なハラスメントがあります。

職場のハラスメントは、企業にとっても職場秩序の乱れや貴重な人材の損失、社会的評価にも悪影響を与えるなど大きな問題となりかねません。また、職場内でのハラスメントだけでなく、就職活動中の学生などの求職者やインターンシップ、教育実習生などへのハラスメントなどにも積極的に取り組むことが望まれます。

## ◆職場のパワーハラスメントとは

令和 4 年 4 月から、パワハラ防止措置がすべての企業で義務化されました。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる、

- 1、優越的な関係を背景とした言動であって
- 2、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- 3、労働者の就業環境が害されるものであり、

1 から 3 までの 3 つの要素をすべて満たすものをいいます。

## ◆職場のセクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。「職場」とは、労働者が通常働いているところはもちろん、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども職場に該当します。また、「労働者」とは、正社員だけではなく、契約社員、パートタイム労働者など、契約期間や労働時間にかかわらず、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

12 月は忘年会のシーズンでもありますが、飲み会が職場と見なされるケースもあります。



# 新規学卒就職者の離職状況～令和 2年3月卒業者への調査などから

新規学卒就職者に限らず、若い人の転職意欲は旺盛と感じます。離職時には転職先が決まっている場合が多いようです。

## ◆3年以内の離職率 新規高卒就職者 37.0%、新規大卒就職者 32.3%

人手不足の中、新卒入社の新卒社員など若手の離職率は気になるところです。

厚生労働省は、令和2年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況を取りまとめて公表しています。調査によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が37.0%（前年度比 1.1 ポイント上昇）、新規大学卒就職者が 32.3%（同 0.8 ポイント上昇）となっています。

きない」（18.4%）、「職場の人間関係がよくない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」（14.5%）が挙がっています。

企業にとってはすぐに対応が難しい課題もありますが、人手不足の中で各社様々な工夫を始めている現状を踏まえ、自社でも人材の流出を防ぐための施策を検討したいところです。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001158687.pdf>

## ◆事業所規模別、産業別の離職率

また、事業所規模別で見ると、1,000人以上で高卒者 26.6%、大卒者 26.1%と3割を切るのに対し、5人未満で高卒者 60.7%、大卒者 54.1%、5～29人で高卒者 51.3%、大卒者 49.6%など、規模別の差が大きいことがわかります。

【リクルートマネジメントソリューションズ「新人・若手の早期離職に関する実態調査」】

[https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2311071355\\_6509.pdf](https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2311071355_6509.pdf)

産業別では、宿泊業、飲食サービス業（大卒 51.4%）、生活関連サービス業、娯楽業（同 48.0%）、教育、学習支援業（同 46.0%）、医療、福祉（同 38.8%）、小売業（同 38.5%）などで離職率の高さが目立っています。

## ◆人材の流出を防ぐために

株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件がよくない」（25.0%）、「給与水準に満足で



# 「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」

薬剤等を使用する事業者は、当然化学物質管理を行わなければなりません。知らずのうちに健康被害があってはなりません。

厚生労働省は、10月17日、事業者、労働者、産業医、健康診断実施機関および健康診断の実施に関わる医師等に、リスクアセスメント対象物健康診断の趣旨・目的を正しく理解し、その適切な実施が図られるよう、基本的な考え方と留意すべき事項を示した「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」を策定し、公表しました。

## ◆「リスクアセスメント対象物健康診断」とは？

事業者による自律的な化学物質管理の一環として、労働安全衛生規則の改正により設けられたものです（令和6年4月1日施行）。この健康診断は、リスクアセスメント対象物を製造し、または取り扱う業務に従事する労働者を対象とする新たな健康診断です。

## ◆概要

事業者は、リスクアセスメント対象物による健康障害の防止のため、リスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師または歯科医師（医師等）が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければなりません（義務）。

また、事業者は、一定の業務に従事する労働者が、濃度基準値を超えてリスクアセスメント対象物にばく露したおそれがあるときは、速やかに、医師等が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければなりません。

ん。

例えば、①漏洩事故等により、濃度基準値がある物質に大量ばく露した場合や、②呼吸域の濃度が、濃度基準値を超えていることから、工学的措置の実施または呼吸用保護具の使用等の対策を講じる必要があるにも関わらず、必要な呼吸用保護具を使用していないことが判明した場合などに該当する状況が生じた場合などで、労働者が濃度基準値を超えてばく露したおそれがあることから、速やかにリスクアセスメント対象物健康診断を実施する必要があるとしています。

## ◆健康診断の費用負担

リスクアセスメント対象物健康診断は、業務による健康障害発生リスクがある労働者に対して実施するものであることから、その費用は事業者が負担しなければならないとしています。派遣労働者については、派遣先事業者が費用を負担することになります。

【厚生労働省「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドラインの策定について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35778.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35778.html)



# 「年収の壁」対策のキャリアアップ助成金」が新設されました

助成金はいくまで費用を支出したあとに、その費用が補填されるものです。一時的に補填されても費用は継続します。

厚生労働省は、年収の壁・支援強化パッケージとして、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）を新設し、2023年10月20日から手続きを開始しました。キャリアアップ計画書を作成した上で、要件とされる取組みを6か月間継続した後、2か月以内に申請をします。

## ◆対象となる労働者

- 2023年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件を満たす者であること
- 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されていること
- 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していないこと

## ◆手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成されます。助成額は、労働者1人あたり中小企業で10万円（大企業は7.5万円）が6か月ごとに、3年目までの合計で最大50万円（大企業は37.5万円）支給されます。

### 【要件となる取組み】

- 1年目：賃金の15%以上を追加支給
- 2年目：賃金の15%以上を追加支給＋3年目以降の取組み
- 3年目：賃金の18%以上を増額

## ◆労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に、事業主に対して助成を行うものです。以下の表の①～④のいずれかの取組みを行った場合に、労働者1人あたり中小企業で30万円（大企業は22.5万円）が支給されます。

### 【要件となる取組み】

- ①週所定労働時間を4時間以上延長
- ②週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長＋5%以上の賃金の増額
- ③週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長＋10%以上の賃金の増額
- ④週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長＋15%以上の賃金の増額

## ◆併用メニュー

助成額は、下記①で上記の「手当等支給メニュー」と同じ労働者1人あたり6か月ごとに10万円（大企業7.5万円）、②で労働者1人あたり30万円（大企業は22.5万円）が支給されます。

### 【要件となる取組み】

- ①1年目：賃金の15%以上を追加支給
- ②2年目：労働時間延長メニューの①～④に同じ

【厚生労働省「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001159314.pdf>

## 「人事制度や雇用慣行を変える必要性がある」と感じている企業は 61.5%



デジタルテクノロジーの発展や、消費者ニーズの多様化、また予期せぬパンデミックの発生等で、ビジネスを取り巻く環境は、とてつもないスピードで変化しています。株式会社リクルートが人事制度や人材の活用をテーマとしたアンケート調査を人事担当者向けに実施し、その結果が公表されました。従業員規模 30 人以上の企業に勤める 2,761 人が集計対象となっています。

### ◆調査結果のポイント

- 「事業戦略やビジネスモデルを変化させる必要性を感じている」…60.0%
- 「3年前と比較して人事管理や人材活用の難易度が高まったと感じている」…34.6%
- 「人事制度や雇用慣行を変える必要性を感じている」…61.5%

その理由として、①既存従業員のモチベーションを高めるため (57.7%)、②組織の多様性を高めるため (41.0%)、③採用市場で自社が必要とする人材の確保が難しいため (40.6%) と回答しています。

- 「環境変化に応じて人事制度や雇用慣行の適応ができていない」…42.8%

と回答した企業は、「従業員規模 1,000 人以上、グローバルでもビジネス展開、設立 20 年以内」の割合が 5 割以上でした。

### ◆現在、人事課題だと感じているもの

具体的に、企業の人事担当者が「現在、人事課題だ

と感じているもの」を聞いたところ、「次世代リーダーの育成 (37.6%)」、「従業員のモチベーション維持・向上 (35.0%)」、「管理職のマネジメントスキル向上 (31.0%)」が上位に並びました。

ほかにも、「中途採用・キャリア採用の強化 (26.9%)」、「若手社員の定着率向上 (25.2%)」など、人材確保につながる項目が選択されることから、深刻化する人手不足への課題が見えてきます。

ビジネス環境にも、自社にも合った人事制度の見直し・検討・運用が期待されます。

【株式会社リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023～人事制度／人事課題編」】

[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231101\\_hr\\_01.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20231101_hr_01.pdf)

### 12月の労務と税務の手続

11日○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
1月4日○固定資産税・都市計画税の納付<第3期>

【今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。】

### 当事務所より一言

今年も最後の月となりました。良いこと、悪いこと、いろいろなことがありました。平和に一年が過ぎたことに感謝して、来年も平和でありますように。  
本年も、ありがとうございました。