

■最新・行政の動き

■セミナーのご案内

■ニュース

■実務チェックポイント「健康保険の任意継続について」

■助成金「人材開発支援助成金」

■事務担当者一口メモ「保険料の徴収」

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、コロナ禍で助成内容を拡充している雇用調整助成金について、今年12月から原則として通常の制度に戻す方針を明らかにしました。助成の日額上限は中小企業・大企業ともに雇用保険の基本手当と同額の8,355円を維持しつつ、休業手当相当額に対する助成率を中小企業3分の2、大企業2分の1に引き下げます（11月までの助成率は中小企業が原則10分の9、大企業が同4分の3でした）。

とくに業況が厳しい事業主に対しては、来年1月末まで助成額などを上乗せする経過措置を設定します。売上高などの生産指標が最近3カ月の月平均で前年、前々年、または3年前同期比で30%以上減少しているケースが対象。助成上限額は9,000円で、助成率は中小企業が10分の9、大企業が3分の2。解雇を行った事業主は順に3分の2、2分の1とします。

新型コロナの影響で小学校などが臨時休業した場合に、子どもの保護者に有給の休暇を取得させた企業に支給する小学校休業等対応助成金については、支給対象となる休暇取得期間を来年3月まで延長する方針。日額上限額は8,355円を維持します。

一方、緊急事態宣言の対象区域などの事業主へ日額1万2,000円まで支給する特例措置は、11月末で廃止となります。

◆セミナー「2022年12月6日(木)京都府テレワーク相談センター主催」

【テーマ】テレワークにおける費用負担（交通費、在宅勤務手当）の考え方

講師：社会保険労務士法人 NSR 武田かおり（社会保険労務士）

開催日程：2022年12月6日（火）

時間：16:00～17:00

開催場所：Zoom（オンライン）開催

費用：無料

主催者：京都府テレワーク推進センター

【お申し込み】https://kyoto-telework.jp/seminar/3444/?post_id=3444

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話：06-6345-3777 FAX：06-6345-3776

e-mail：info@nsr-j.com

雇用調整助成金の特例措置が終了します

◆12月以降は通常制度による支給となります

雇用調整助成金の支給上限額引上げや助成率引上げ、提出書類の簡素化等の特例措置が、有効求人倍率の回復等を理由に終了し、令和4年12月以降、通常制度による支給となります。そのため、1日あたり支給上限額は一律8,355円となります。

◆特に業績が厳しい事業主に対する経過措置が設けられます

ただし、特に業績が厳しい事業主については、令和5年1月31日まで1日あたり支給上限額を9,000円とする経過措置が設けられます。助成率も、令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合は10分の9（大企業は3分の2）となります。

◆令和5年2月以降はどうなる？

原則どおりの扱いとなりますが、クーリング期間制度が適用されずに再度の申請ができたり、申請書類が簡素化されたりする等の措置が、令和4年12月から令和5年3月の間、講じられます。

しかしながら、これまで新型コロナ特例を利用せず、令和4年12月以降新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行うため、生産指標の要件等、通常制度の要件に該当する必要があります。

◆令和4年12月から新たにコロナを理由として雇用調整助成金を申請する場合の要件緩和

その場合でも、令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間、支給要件が一部緩和されます。具体的には、計画届の提出が不要とされたり、休業や教育訓練の延べ日数から時間外労働の日数を差し引く残業相殺が行われなかったりするほか、一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象となります。

【厚生労働省「令和4年12月以降の雇用調整助成金の特例措置（コロナ特例）の経過措置について（予定）」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001008098.pdf>

【厚生労働省「令和4年12月から新たにコロナを理由として雇用調整助成金を申請する事業主のみなさまへ」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001007940.pdf>

従業員の退職に伴う企業型DCの資産移換を忘れずにアドバイスしましょう！

◆企業型DCの資産放置総額は約2,600億円！

国民年金基金連合会のまとめにより、企業型確定拠出年金（以下、企業型DC）で、約112万人分の年金資産が運用されずに放置された状態になっていることがわかりました。加入者が転・退職時などに必要な手続きを取らなかったことにより「自動移換」され、公表記録のある2017年度末からその数は1.5倍に増え、総額は昨年度末で約2,600億円に上るとのことです。

◆企業型DC資格喪失後の資産移換先

従業員が60歳未満で中途退職して企業型DCの資格を喪失した場合は、①他の企業型DCへ資産移換する、②iDeCoに資産移換する、と大きく2つの選択肢があります。資格喪失後6カ月以内に移換手続きをせずに放置しておくと、自動的に売却・現金化され、国民年金基金

連合会（または、特定運営管理機関）の口座に移換されてしまいます（自動移換）。

◆「自動移換」のデメリット

自動移換されると、国民年金基金連合会や特定運営管理機関への手数料を取られるばかりでなく、毎月のように管理手数料がかかり、資産の運用指図や給付金の請求もできません。また、通算加入期間にもカウントされず、給付金の受取開始が遅くなる可能性もあります。

企業の実務担当者は、従業員の退職時には、他の退職手続と合わせて、この企業型DCの資産移換についても、忘れずにアドバイスしてあげましょう。

【iDeCo公式サイト「就職（転職）・退職された方へ」】

<https://www.ideco-koushiki.jp/retirement/>



ハラスメントで新事業 研修用に動画提供 東京都

東京都は、企業のハラスメント防止対策を推進するため、新たな支援事業を立ち上げました。社内研修などに活用してもらうため、特設サイトでハラスメントに関する解説動画を公開します。リモートワーク特有のリモートハラスメントやカスタマーハラスメントを含む8種類のハラスメントについて注意を喚起するため、計12本を制作する予定。管理職や従業員向けの内容とし、それぞれのハラスメントの概要や対応方法などを解説します。

すでに開設した特設サイトでは、ハラスメントに該当する行為が否かを確認できるチェックシートも提供しています。8種類のハラスメントごとにシートを用意しており、たとえばリモハラをチェックシートでは、「リモートワーク中に常時接続することを強要して監視する」などをチェック項目としています。今後は、先進的な取り組みを行う企業の事例も特設サイト内で紹介していく予定です。

募集しても人が採れない？ 中小企業の採用活動の現況

◆企業の採用活動は活発化している

人手不足の中で企業の採用活動が活発化しています。株式会社マイナビが実施した最近の「中途採用・転職活動の定点調査（2022年9月）」の結果でも、9月に中途採用活動を実施した企業は全体で39.8%、従業員規模別に見ると「51～300名」「301名以上」で約5割となり、ほぼすべての業種で採用活動実施率が前年同月比で増加しています。

◆人が採れない企業が2割

採用活動の活発化により、中小企業の新卒採用も厳しい状況となっているようです。日本商工会議所ならびに東京商工会議所が中小企業6,007社に実施した調査によれば、2021年度の新卒採用の状況について、募集した企業は51.0%で、そのうち「予定人数を採用できた」と回答した企業は45.6%にとどまり、約2割の企業が「募集したが、全く採用できなかった」（19.9%）と回答しています。マイナビが2023年卒採用の内定状況と2024年卒採用の見通しなどをまとめた「2023年卒企業新卒内定状況調査」でも、24年卒採用は78.6%が実施する予定で、

採用予定数を「増やす」とする企業も増加すると示されています。このような状況下で、今度も採用活動の激化は避けられないでしょう。

◆採用活動にも工夫が必要に

コロナによる影響でオンライン面接が普及するなど、採用を取り巻く状況も大きく変化しました。学生の採用活動における質問事項としてよく使われる「ガクチカ」（学生時代に力を入れたこと）なども、コロナ禍でエピソードが少ない学生を困らせているという話も聞かれます。これまでの手法が必ずしもマッチしない状況の中で人材を獲得するためには、自社の採用手法に工夫を凝らし、他社と差別化していく取組みが必要になってくるでしょう。

【日本・東京商工会議所「人手不足の状況および新卒採用・インターンシップの実施状況に関する調査」】

https://www.jcci.or.jp/i/v2_20220928_chosakekka.pdf

【株式会社マイナビ「中途採用・転職活動の定点調査（2022年9月）」】

https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/202209_chuto_teiten.pdf

【株式会社マイナビ「2023年卒 企業新卒内定状況調査」】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/s-kigyonaitei-23-002.pdf>

令和5年1月から協会けんぽの様式が変更されます

◆令和5年1月から新様式へ

協会けんぽが、令和5年1月以降の各種申請書（届出書）の新様式を公表しています。よりわかりやすく、より記入しやすく、より迅速な給付等を目的に、次のような変更が行われています。

○文字の読み取り精度向上のため、マス目化した記入欄を増加

○記入しやすいように、記述式の部分を選択式に変更
新様式は、協会けんぽのホームページからダウンロードが可能です。協会けんぽ都道府県支部へ郵送を依頼しても入手できます。また、ホームページでは今回の様式変更に関するリーフレットも公表されています。

なお、令和5年1月以降も旧様式を使用することはできますが、この場合は事務処理等に時間を要することがあるとしています。

◆変更となる主な様式

変更となる主な申請書（届出書）は以下のとおりです。1月を迎えてからあわてて対応せず済むように、関係する従業員への周知等、今から準備しておくで安心ですね。

【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（治療用装具）
- ・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申出書
- ・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申出書
- ・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「申請書の様式変更について」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g2/cat297/>

テレワークが多いほど睡眠時間は増え、うつ傾向・不安は減る傾向

～「令和4年版 過労死等防止対策白書」より

政府は10月21日、過労死等防止対策推進法に基づき、「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」

（令和4年版 過労死等防止対策白書）を閣議決定しました。

今回の白書では、新型コロナウイルス感染症やテレワークの影響に関する調査分析も報告され、テレワークの頻度が多い人ほど睡眠時間が長く、うつ傾向や不安が少ないという調査結果が明らかになりました。

◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、睡眠時間が6時間未満の割合は減少

テレワークの実施頻度別に1日の平均的な睡眠時間をみると、テレワークの頻度が高くなるにつれて睡眠時間が6時間未満の者の割合は減少する傾向がみられました。睡眠を1日平均7時間以上取っている者の割合は、テレワークの頻度が「毎日」の人が30.3%と最も多く、「週2～3日程度」（19.4%）、「一時的に行った」（16.7%）などを大きく上回りました。

◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、うつ傾向・不安のない者の割合が増加

テレワークの実施頻度別にうつ傾向・不安をみると、テレワークを実施したことがある者の中では、テレワークの実施頻度が高くなるにつれてうつ傾向・不安のない者の割合がおおむね増加する傾向がみられました。

「うつ傾向・不安なし」の割合は、テレワークが「毎日」の人が60.9%で、「週2～3日程度」（56.5%）、「一時的に行った」（51.2%）などより多い結果となりました。

◆テレワークの導入割合が最も高いのは「情報通信業」、最も低いのは「医療、福祉」

テレワークの導入割合を業種別にみると、最も高かったのは情報通信業（82.4%）で、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」（62.7%）。一方、最も低かったのは「医療、福祉」（9.4%）で、次いで「宿泊業、飲食サービス業」（12.3%）でした。

【厚生労働省「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001001664.pdf>

中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に

◆猶予措置の廃止

令和5年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5割以上の率」とする規定が、中小事業主にも適用されることになりました。

もともと、使用者が時間外または休日労働させた場合には、2割5分以上5割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでした。2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされてきました。

ただし、この改正は中小事業主（労働者の数が300人（小売業については50人、卸売業またはサービス業については100人）以下）である事業主には適用が猶予されていたのですが、令和5年4月1日からは適用されることになりました。

◆代替休暇の規定も適用

中小事業主にも月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割以上の率とする規定が適用されることに伴い、「代替休暇」の規定も適用されることとなります。

代替休暇とは、1カ月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

労使で協定すべき事項としては、月60時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位（1日または半日）などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によること、労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があることにも留意しましょう。

	1か月の時間外労働 （1日8時間・1週40時間 を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%＋時間外割増賃金率50%＝75%となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

【（厚生労働省）月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます】<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

女性特有の健康課題による影響と職場の取組み

女性従業員が、健康課題により仕事の生産性が低下したり、仕事を続けることを諦めたりすることは、企業にとっても大きな損失となります。そこで厚生労働省は、「働く女性の健康応援サイト」を設け、働く女性だけでなく、企業の担当者に向けても必要な情報を掲載しています。その一部をご紹介します。

◆女性特有の健康課題による職場への影響

経済産業省の調査「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」によると、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題により「勤務先で困った経験がある」と回答しています。具体的な健康課題・症状としては、月経不順・月経痛、PMS（月経前症候群）、更年期障害、不妊・妊活、女性のがん・女性に多いがんなどです。

また、女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験がある」とも回答しています。具体的には、正社員として働くこと、昇進や責任の重い仕事につくこと、希望の職種を続けることなどです。

◆女性の健康支援のためにできる職場の取組み例

- 不調時に横になれる休憩スペースの設置、冷え性に対処した職場環境整備など
- がん検診受診料の補助
- 女性特有の不調について相談できる女性の産業医、カウンセラーの配置など
- 妊婦健診など母性健康管理のための制度・サポートの徹底
- ハラスメントのない職場環境づくり
- 生理休暇を取得しやすい環境の整備、不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するための休暇制度の整備や柔軟な働き方（フレックス、時差出勤、テレワークなど）の導入

【厚生労働省「働く女性の健康応援サイト」】

<https://joseishugyo.mhlw.go.jp/health/introduction.html>

厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」年次有給休暇の平均取得率

厚生労働省の令和4年就労条件総合調査が公表され、令和3年の年次有給休暇の平均取得率は58.3%と、昭和59年以降では過去最高となったそうです。

労働者一人平均では17.6日の年次有給休暇が付与され、10.3日が取得されました。また、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は43.1%で、付与日数は「5～6日」という企業が71.4%と、最も多くなっています。

◆取得率上昇の背景は

今回、有休の取得率が最高となったのは、背景にコロナ禍があるのかもしれませんが、また、2019年4月の労働基準法改正により、年5日以上の有休取得が義務化されたことも大きいでしょう。

◆前回取得率が高まったのは平成3～4年ごろ

平成3～4年ごろの世界情勢としては、イラクのクウェート侵攻・湾岸戦争、ソ連の解体などがあり、国内ではフリーターの増加などが問題となっていたり、雇用過剰感が高まり失業者数が増加したりした時期です。こう見ると、景気の後退期に取得率が上昇するという見方もできるかもしれません。

また、昭和63年に労基法が改正（法定労働時間が1週40時間、1日8時間に）され、労働時間短縮の流れが続いている時期であったことも大きな要因でしょう。

◆前々回に高かったのは昭和59年ごろ

これまで取得率が最高だったのは、昭和59年ごろです。景気は比較的安定していたようです。この時期は週休二日制が拡大していく時期であったことが、取得率の高さの背景にあるかもしれません。

これを見ると、昭和と平成以降とでは、世界が違っているような感じがしますが、背景に労働時間等に関する法律改正があることは共通しています。

年次有給休暇や労働時間に関する規定だけでなく、その他の規定についても、自社の就業規則や社内体制に昭和や平成の時代のものが残っていないか、一度チェックしてみましょう。見直しについては、弊所にお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/index.html>

2019年4月労働基準法改正

年次有給休暇の取得はこう変わる



実務チェックポイント「健康保険の任意継続について」

健康保険の被保険者である社員が退職した場合の健康保険の任意継続について

1. 健康保険の被保険者である社員が退職した場合の選択肢

健康保険の被保険者である社員が退職した場合、退職後の健康保険制度への加入については次の3つの選択肢があります。

	選択肢	相談場所
①	健康保険の任意継続	退職時に所持していた保険証の発行元によって、住所地を管轄する協会けんぽの支部またはそれぞれの健康保険組合
②	国民健康保険への加入	住民登録地の市区町村の国民健康保険担当窓口
③	ご家族等（被保険者）の健康保険の被扶養者となること	ご家族等（被保険者）の勤務先を通しての手続きとなるためご家族等（被保険者）の勤務先

- ※ 1 倒産・解雇・雇止めなどにより離職された方については、国民健康保険料（税）が軽減される場合があります。
- ※ 2 ご家族等（被保険者）の健康保険の被扶養者となった場合は、保険料の支払いは必要ありませんが、傷病手当金は受給できません。
- ※ 3 国民健康保険には、被扶養者の制度はありません。

2. 健康保険の任意継続について

健康保険の任意継続とは、被保険者であった者が申し出ることによって、退職時に加入していた健康保険について、資格喪失後も継続して被保険者となることができる制度です。任意継続被保険者となるには、次の条件をすべて満たさなければなりません。

- ① 資格喪失日の前日まで継続して2カ月以上被保険者であったこと
- ② 資格喪失日から20日以内に申し出ること
- ③ 船員保険や後期高齢者医療制度の被保険者でないこと
- ④ 初めて納付すべき保険料をその納付期日までに納付したこと

【添付書類について】

- ・退職証明書写し、雇用保険被保険者証離職票写し、健康保険被保険者資格喪失届写し等の退職日が確認できる書類を添付すると、保険証の早期発行（1週間程度）が可能となります。
- ・添付がない場合は、日本年金機構から資格喪失記録の提供を受けた後の発行（2～3週間程度）となります。
- ・任意継続被保険者になった場合は、原則として、在職中と同様の保険給付が受けられますが、退職日まで継続して1年以上被保険者であった方が、退職日時点で傷病手当金や出産手当金を受けているか、受ける条件を満たしている場合を除き、傷病手当金や出産手当金を受けることはできません。
- ・任意継続被保険者の保険料は、退職等された時の標準報酬月額あるいは前年または前々年の9月30日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額（協会けんぽの場合は現在30万円）のいずれか少ない額となります。
- ・退職前は、被保険者と事業主の折半で保険料を負担しましたが、任意継続被保険者については、負担してくれる事業主がいませんので全額自己負担となります。
- ・月々の保険料を納付書で納付する場合の納付期限は毎月10日（10日が土日・祝日の場合は翌営業日）とされており、期限までに納付されなかった場合は任意継続被保険者の資格を喪失することになります。

3. 保険料について

健康保険の任意継続も国民健康保険も健康保険の被扶養者も受けられる給付はほとんど同じです。となると保険料が安く済むことで選びたいというご希望を持たれる方も多くいると思います。

このようなご希望がある場合は、協会けんぽあるいは健康保険組合および市区町村の国民健康保険の担当窓口でそれぞれの保険料を試算してもらいましょう。明確な保険料の金額が確認できるため、保険料の比較が容易となります。

【(協会けんぽ)健康保険任意継続制度（退職後の健康保険）について】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g6/cat650/>

厚生労働省 デジタル分野などの社員教育に人材開発支援助成金を活用 国民の皆さまのアイデアをもとに「人への投資促進コース」を創設

IT分野未経験

ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい

情報技術分野（IT分野）認定実習併用職業訓練【新設】

IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への高率助成。

IT
未経験者
OK!

サブスクリプション

自発的能力開発

教育訓練休暇

デジタル／成長分野

高度デジタル人材・高度人材を育成したい

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練【新設】

「人への投資促進コース」の活用例

IT分野未経験者にIT関連の訓練を行った場合

資格試験料も助成の対象です！

課題

IT未経験の従業員にも、ITの内容を覚えてもらい、**即戦力として働いてほしい！**



訓練

- 訓練コース プログラミング（1名）
- 訓練内容
スマート端末上の開発に必要なプログラミング言語の習得等、OJTで実際に発注を受けたシステムの構築。
OFF-JT時間：800時間 訓練経費：**70万円**
OJT時間：200時間
- ITSSレベル2に相当する資格試験の受験
訓練経費：**5万円**

助成金を活用

助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額
経費助成：**60%**
賃金助成：**1時間あたり760円**
OJT実施助成：**200,000円**
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）
経費助成：450,000円（資格試験料を含む）
賃金助成：608,000円
OJT実施助成：200,000円
- 成果
IT未経験者にも、基本的な言語の習得や、実際に顧客から発注を受けたシステムの構築を、自社の従業員から丁寧にレクチャー。
未経験者から一人前のSEに成長させることができた。
高額で手が出せない資格も、助成金があることで、取得させることができた。



高度なデジタル分野の訓練を行った場合

他のコースより高い
助成率・助成額で支援します！

課題

高度なデジタル分野の資格を取ってもらい、**核となる人材として働いてほしい！**



訓練

- 訓練コース
プロジェクトマネージャ試験対策講座（1名）
- 訓練内容
プロジェクトマネージャ試験対策のための訓練。
訓練時間：30時間 訓練経費：**20万円**
- ITSSレベル4に相当する資格試験の受験
訓練経費：**8万円**

助成金を活用

助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額
経費助成：**75%**
賃金助成：**1時間あたり960円**
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）
経費助成：210,000円（資格試験料を含む）
賃金助成：28,800円
- 成果
資格を取得して専門的な知識を身につけることで、**管理職として活躍してもらうことができた。**
高度な資格を保持していることが会社の**アピールポイント**にもなっている。



事務担当者一口メモ「保険料の徴収」

退職した従業員の保険料の徴収

従業員が負担する保険料は、被保険者資格を取得した日の属する月から喪失した日（退職日の翌日）の属する月の前月まで発生し、事業主は、毎月の給与から前月分保険料を控除することができます。

従業員の方が月の途中で退職した場合は、退職月の前月分の保険料を退職月の給与から控除し、月末に退職した場合は、退職月の前月と退職月の2か月分の保険料を退職月の給与から控除することができます。

賞与に対する保険料は、支給する賞与から控除することができます。**退職月に支給する賞与は、月末に退職する場合を除き、保険料控除の対象となりません。**（日本年金機構ホームページより）

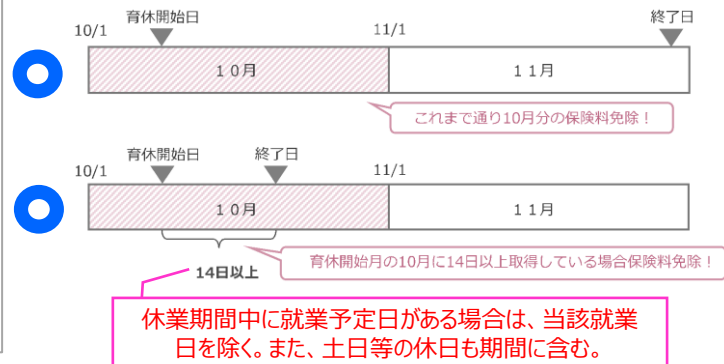
令和4年10月から育児休業等期間中における社会保険料の免除要件が改正されました

毎月の報酬にかかる保険料の免除

育児休業等の開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの保険料が免除となる制度です。

これまでは、開始日の属する月と終了日の属する月が同一の場合は、終了日が同月の末日である場合を除き免除の対象となりませんでした。が、**令和4年10月1日以降に開始した育児休業等については、これまでの保険料免除要件（育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月まで）に加えて、育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合にも免除となります。**（日本年金機構ホームページより）

月額保険料の免除(例) ※斜線部分が保険料免除月

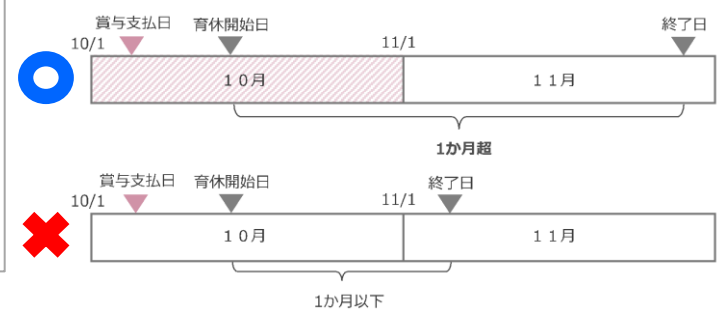


賞与にかかる保険料の免除

これまで（令和4年9月30日以前に開始した育児休業等）は、育児休業等期間に月末が含まれる月に支給された賞与にかかる保険料が免除の対象でした。

令和4年10月1日以降に開始した育児休業等については、当該賞与月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に限り、免除の対象となります。（日本年金機構ホームページより）

賞与保険料の免除(例) ※斜線部分が保険料免除月



介護保険料はいつから徴収されますか？

介護保険料は「満40歳に達したとき」より徴収が始まります。「満40歳に達したとき」とは40歳の誕生日の前日のことであり、その日が属する月から介護保険の第2号被保険者となり、介護保険料が徴収されます。

例：5月2日生まれの方が40歳になる場合

誕生日の前日（介護保険の第2号被保険者の資格取得日）は5月1日のため、誕生日の前日が属する月である5月分より健康保険料とともに介護保険料が徴収されます。（事業所に勤務される方は6月請求分、任意継続被保険者の方は5月請求分）

例：5月1日生まれの方が40歳になる場合（誕生日が1日生まれの方はご注意ください）

誕生日の前日（介護保険の第2号被保険者の資格取得日）は4月30日のため、誕生日の前日が属する月である4月分より健康保険料とともに介護保険料が徴収されます。（事業所に勤務される方は5月請求分、任意継続被保険者の方は4月請求分）

（日本年金機構茨城支部ホームページより）

12月の手続【提出先・納付先】

【12日まで】

○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]

【31日まで】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>