



人事・労務に役立つ NEWS

事務所通信

発行：種子田社会保険労務士事務所

〒890-0056 鹿児島市下荒田 1-1-9 種子田ビル2階

TEL 099-299-0087 FAX 099-297-5095 e-mail sharoushi@taneda.biz

11

2023

施行済み
の改正

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

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、必ず提示してもらおうようにしましょう。

重要・
要チェック

「年収の壁・支援強化パッケージ」を決定 早急に開始へ

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。



(次ページへ続く)

★各対応策については、このパッケージに基づき、今後、所要の手続を経た上で、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。

詳細につきましては、改めてお伝えします。

重要・
要チェック

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）。

このうち、人手不足の状況と対策に関する調査結果のポイントを紹介します。

……………「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」のポイント……………

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？人手不足の対応策については、お気軽にご相談ください。



上記にあげた調査結果のほかには、人手不足の対策として、外注の拡大、労働時間・残業時間の増加などがあります。また、人手を確保するための取組として、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。

具体的な人事制度の構築・賃金の支払方法や人手不足の対策についても、お気軽にご相談ください。

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）

