



つむぎだより No.43

= 変っていくもの =

今年もあと2か月となりました。事務所は年末調整の準備に入り、これから繁忙期に入っていきます。

1年間を通しては、毎年同じようなスケジュールで業務をしていますが、お客様からの要望もあり、少しずつシステム化が進んでいます。変わらないものの中に、変わっていくものがある、ということですね。

皆様は「変化」をどう捉えておられますか？組織が大きくなればなるほど、「変化」を嫌う人が多く出てきます。それが組織の硬直化につながることもあるのでは。

私は思い付きで、どんどん変えていくのが大好きで、周りがついてこれないこともあり、違う意味で自重しなければなりません。(法人化してからは、抑え気味にしています～)

変わることが全て良い訳ではありませんが、新しいことに目を向けることは大切ですね。「日々新た」です！！ (川東)

1、2つの「年収の壁」への当面の対応策

厚生労働省は、いわゆる「年収の壁」問題への当面の対策として、支援強化パッケージを発表しました。

◆106万円の壁(8.8万円×12ヶ月)

現時点では、事業所の被保険者数が101人以上の企業(令和6年10月からは51人以上)に勤めるパート・アルバイト(学生を除く)の方々にとっての壁です。

これらの企業に勤める方々は、社会保険の適用拡大方針に基づき、週の所定労働時間が20時間以上かつ賃金の月額が8.8万円以上であれば、社会保険に加入しなければならなくなりました。

これに伴う企業負担への対策として、期間限定の新たな助成金コースが設置されました。事前に計画を提出した上で、主に次の2つを満たす従業員が新たに社会保険に加入することが前提となっています。

- ①同じ事業所で過去2年以内に社会保険に加入させたことがない
- ②6ヶ月以前から継続して雇用している

◆130万円の壁

この壁は以前から存在している被扶養者の認定要件の一つです。パート・アルバイトの方々が、自分の年収が130万円を超えて扶養から外されないよう、年末にかけて働く時間を減らすことです。

これによる労働力不足を避けるための対策として、事業主の証明による被扶養者認定の円滑化が発表されました。

この措置により、当面、直近の年間収入が130万円を超える見込みになった場合、

- ①過去の課税証明書
- ②給与明細書
- ③雇用契約書等

これに加えて、『人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明』を添付することで、直ちに被養を外れるのではなく、将来収入の見込み額等を含めて保険者(協会けんぽ等)が総合的に判断することになりました。

◆上記の他、就業規則を変更した上で、「社会保険適用促進手当」を設置運用できるようにもなっています。

詳細は厚生労働省のホームページをご参照下さい。

【年収の壁・支援強化パッケージ】

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html



＝季節のコラム＝

藤井8冠の誕生に、棋界だけでなく日本中が湧きました。11月17日は「将棋の日」です。

古代インドの「チャランガ」が起源であると考えられている将棋は、中国から、遣唐使や入唐僧などによって、欽明天皇のころに伝来しました。

将棋で一番重要な駒は「王将(おうしょう)」ですが、もともとは「玉将(ぎょくしょう)」しかなかったそうです。字体の類似も相まって、いつの間にか「王将」も使うようになったとか。「天に二日なく、地に二王なし」との言葉に基づき「王将」は1枚とし、上位者が「王将」を、下位者が「玉将」を使うのが慣例となっています。

『高飛車』『手駒』『成金』など、将棋からの慣用語も多く、日本文化と深く結びついています。(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、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指針

厚生労働省は、従業員の介護離職を防ぐため、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する
- ・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する
- ・相談窓口を設置する

といった、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制度がある企業は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いない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、それが出てから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。

【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/r05akimincho_bessi.pdf



3、今月のおすすめ本

今月は「ビジネスケアラー」(著者:酒井 穰 出版:ディスカヴァー携書)をご紹介します。

皆様は「ビジネスケアラー」という言葉をご存じでしょうか?これは、「働きながら介護をする人」という意味です。

私自身も母親の介護を10年ほど経験したので、この本の内容には身につまされる気持ちになりました。

40、50歳代の働き盛りの人たちに襲ってくる「介護」のリスク。親の介護とどう向き合っていくかという情報の部分と、介護する側の気持ちのもっていき方のヒントになる一冊です。

また、企業にとっても大きなリスクだといところで、この本から、経営側は、両立支援の方法を見いだすことができ、そして介護する側(働く側)からは、介護離職をしない方法を模索できるかもしれません。

労働力不足が悩みの種の昨今、家庭環境が変わっても働き続けることができる職場作りが、企業にとってもきっとプラスなるはずです。(川東)

