



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903

今年度の被扶養者資格再確認における「年収(130万円)の壁」対応

◆「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定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/>

「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%

～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」より

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ます」…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

「50人の壁」とメンタルヘルス不調者の増加 ～帝国データバンクの調査結果から

◆「50人の壁」とは

「50人の壁」とは、社員数が50人を超えると発生する経営課題のことを指しています。マネジメントを行うために社長のほか複数の管理職が必要となり、人事制度も複雑化するので管理レベルも高まるタイミングです。また、社員数が増えることで、情報共有や意思疎通が難しくなるため、組織内のコミュニケーションの質が低下するともされています。

この50人の壁と符合するように、メンタルヘルス不調者の割合が高まってくるようです。

◆メンタルヘルス不調者がいる企業は社員数50人超で大きく増加

帝国データバンクが行った「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」では、過去1年間で「過重労働時間となる労働者」や「メンタルヘルスが不調となる労働者」がいるかどうかを尋ねたところ、次のような結果が出ています。この調査の有効回答企業数は1万1,039社ですので、わが国での一般的な傾向と考えられます。

<社員数とメンタルヘルス不調者がいる割合（％）>

- ・ 5人以下 …………… 5.0%
- ・ 6人～20人 …………… 10.8%
- ・ 21人～50人 …………… 19.5%
- ・ 51人～100人 ……31.6%★
- ・ 101人～300人 ……45.5%
- ・ 301人～1,000人 ……59.0%
- ・ 1,000人超 …………… 62.0%

（全体集計では、21.0% [5社に1社] が「いる」と回答）

このように、規模が大きな会社ほど割合が高まっており、50人を超えたところで全体での数値を超えている状況がわかります。

会社が大きく成長するほど、人事労務管理の重要性も高まってきます。メンタルヘルス不調を防止するためには、定期健康診断の確実な実施、職場の喫煙対策、労働時間管理や仕事の進め方の見直しなどによる労働密度の適正化などが重要ですので、今一度、自社の状況を見直してみましょう。

【帝国データバンク「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p231011.pdf>

年次有給休暇の取得が過去最高に ～厚生労働省「令和5年度就労条件総合調査」

◆年次有給休暇の取得率が初の6割超え

厚生労働省の令和5年「就労条件総合調査」結果によると、令和4年の年次有給休暇の付与日数の平均は17.6日（前年調査17.6日）、実際に取得した日数は10.9日（同10.3日）で、平均取得率は62.1%（前年比3.8ポイント増）と初めて6割を超え、昭和59年以降では過去最高となりました。

産業別にみると、郵便局、農業協同組合等の「複合サービス事業」が74.8%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が49.1%と最も低くなりました。

政府は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）において、令和7年までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることを目標に掲げています。

◆有給休暇の取得率を上げるためには？

厚生労働省は、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するための集中的な広報を行っています。今年は、リーフレットにて「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入、年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の活用方法について紹介しました。

平成31年4月に年次有給休暇の年5日取得義務が施行されて以来、年次有給休暇の取得率は過去最高となりましたが、政府の目標の70%には及ばない状況です。年次有給休暇の取得率を上げるにはどのような取組みが必要なのか、取得のすまない企業は厚生労働省の年次有給休暇取得促進特設サイト等を参考にしながら検討する必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/index.html>

【厚生労働省リーフレット「10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/001150923.pdf>

【厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト内「年次有給休暇取得促進特設サイト」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

★冬季休暇について

休暇期間：2023年12月28日(木)～2024年1月4日(木)

定休日：2024年1月6日(土)～2024年1月8日(月・祝)

※1月5日(金)は、通常営業日となります。

休暇中にご不便をおかけ致しますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

この冬は全国的に暖冬傾向だそうですが、明け方は寒さが増してきましたね。
インフルエンザも本格的に流行り始めておりますのでご自愛ください。

石野