



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● 育児休業等期間中における社会保険料の免除要件の改正 — 育児休業等期間中の社会保険料の免除

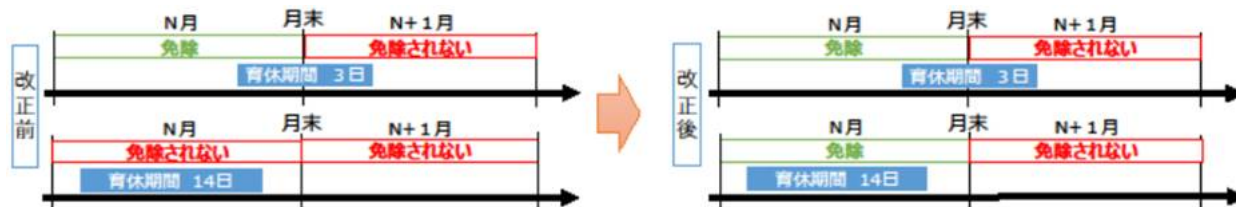
被保険者から育児休業または育児休業に準ずる休業を取得することの申し出があった場合に事業主からの届出により、**育児休業の開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの社会保険料が免除**となる制度です。

この度、全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律(令和3年法律第66号)の公布にともない、令和4年10月から育児休業等期間中の保険料の**免除要件が改正**されます。

主な改正内容は次の2点です。

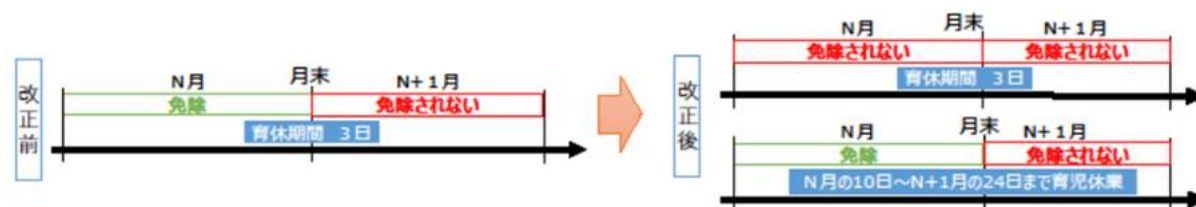
1. 同月内に**14日以上**育児休業等を取得した場合も免除されます

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、育児休業等を開始した日の属する**月内に、14日以上**(休業期間中に就業予定日がある場合は、当該就業日を除く。また、土日等の休日も期間に含む。)の育児休業等を取得した場合も、当該月の**月額保険料が免除**されます。



2. 賞与保険料の免除要件が変わります

賞与保険料は、**賞与を支払った月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等**を取得した場合に免除されます。1か月を超えるかは**暦日で判断**し、土日等の休日も期間に含みます。



👉 詳しくは下記をご覧ください。

【日本年金機構】

■ 「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す」

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0729.files/ikukyuumenjyo-ri-huretto.pdf>



11月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

10日

- 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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出[税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 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]



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

● 労働関係助成金の代理申請で数千万円の不正を確認 会計検査院調査(10/18)

キャリアアップ助成金・人材開発支援助成金について、少なくとも計約20件・総額数千万円に上る不正受給が確認されたことがわかった。厚生労働省は不正に関与した代理人をリスト化しているが、会計検査院がこれら代理人がリストに載る前に関与した2017～21年度の申請のうち約50件を抽出して調べたところ、虚偽の領収書や研修時間の水増し等による不正が判明。検査院は厚労省に対し、支給済みの助成金についても不正がなかったか確認を行うよう求めている。

● 現行の保険証を24年秋に廃止 マイナンバーカードと一本化(10/13)

河野デジタル相は13日、現行の健康保険証を2024年秋に廃止し、「マイナ保険証」としてマイナンバーカードに一本化することを表明した。紛失時に約2カ月を要することがある再発行までの期間短縮や、申請可能な場所の拡充といった対策も進める。また、運転免許証とマイナンバーカードの一本化についても従来の24年度末から前倒しを検討することも示した。

【後記】 注目の 大的資本経営

近年盛り上がりを見せている「大的資本」や「大的資本経営」のテーマですが、今年の8月30日には内閣官房から「大的資本可視化指針」が公表され、様々な媒体で取り上げられているところです。本指針は上場企業向けに人的資本に関する開示のガイドラインを示したもので、「人材戦略の在り方について提言した大材版伊藤レポート(2020年9月)」「大材版伊藤レポート2.0(2022年5月)」と併せて活用することが想定されています。これらは今後の企業経営の方向性の参考になるものとして、非上場企業にとっても無視できない内容となっています。

「大的資本経営」は、経済産業省の定義では「人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる経営のあり方」であると示されています。株式会社リクルートが企業で働く10,459人を対象に実施した人的資本経営をテーマとした調査によれば、今の職場が最適な部署配置だと感じている人、自分の知識やスキル・経験を活かすようなジョブ・アサインメント(仕事の割り当て)を実感している人の割合は約30%、現在の仕事に関する知識やスキル・経験を言語化できる人、現在の仕事のレベルを高めるために必要な知識やスキル・経験を理解している人の割合は約40%という結果だったそうです。

このような結果からみえる企業の現況は、「大材の価値を最大限に引き出す」という人的資本経営からは隔たりのあるものといえるでしょう。

とかく大企業中心と考えられがちな「大的資本経営」ですが、中小企業でも人材獲得の面などから注目されています。8月には、経済産業省および金融庁がオブザーバーとして参加する、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討を行う「大的資本経営コンソーシアム」が設立され、様々な情報が出されることが予想されます。今後の動きも注視していきたいところです。