

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊 くろ う ど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL : 084-983-1198 e-mail : info@kuroudo-sr.com

2022

6

Vol.61

1 ゆんたくひんたく

2 基礎年金番号通知書は被保険者あてに送付

4 令和4年度の労働保険年度更新は記入注意

3 育児休業中の社会保険料の免除要件Q & A

5 令和5年4月から割増賃金率を引き上げ

発行元：クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

ゆんたくひんたく

日ごろは幣事務所にご多大なご芳情を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、誠に勝手ではございますが、
幣事務所では下記のとおり、お休みを頂戴いたします。

【臨時休暇】

2022年6月23日(木) ~ 2022年6月24日(金)まで

お問い合わせいただいた件につきましては、
2022年6月27日(月)以降、担当者より速やかにお返事申し上げます。

皆様にはご不便とご迷惑をおかけいたしますが
何卒ご容赦くださいますようお願い申し上げます。

梅雨入りが気になる時期ですが、あじさい開花の便りも聞かれるようになりました。

さて、5月下旬に次男の小学校生活最後の運動会がありました。感染防止対策で規模を縮小し、人数制限で学年ごとに時間を区切りで行われるため、例年とは違う運動会になるのではないかと、思っていました。

しかし、綱引きでは6年生の力強さに圧倒され、とても見応えがあるものでした。リレーではバトンの受け渡し練習通りにはいかず、息子のチームは負けてしまいましたが、お互いに拍手をし、健闘を讃え合う姿に感動しました。

コロナ禍で制限のある運動会でしたが、みんなが協力し、一丸となって頑張ったことは将来大切な経験になるのではないかと思います。(箱田)

施行済みの改正

「基礎年金番号通知書」は被保険者あてに送付「年金手帳」の位置づけも要確認

令和4年4月施行の改正により、「年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え」が図られています。企業実務に影響がある事項もありますので、そのポイントを紹介します。

……………「基礎年金番号通知書」の送付・改正後の「年金手帳」の位置づけ……………

<「基礎年金番号通知書」の送付>

□ これまで、事業所を通じて提出された届書等に基づいて発行される「年金手帳」は、日本年金機構から事業所あてに送付されていましたが、令和4年4月以降、「年金手帳」に替わって発行される「基礎年金番号通知書」は、原則として、日本年金機構から被保険者あてに送付されます。

□ ただし、あて先不明等の理由で、被保険者に届けることができなかった場合には、日本年金機構から事業所あてに送付されるようです。この場合には、事業主を通じて被保険者に交付することになります。

<改正後の「年金手帳」の位置づけ>

□ 「基礎年金番号通知書」の発行の対象となるのは、原則として、令和4年4月以降に新規に国民年金の被保険者の資格を取得した方となります。

既に「年金手帳」をお持ちの方には、「基礎年金番号通知書」の発行は行われません。

□ 既に「年金手帳」の交付を受けている方については、基本的に、「年金手帳」を基礎年金番号の確認等に用いることになります。

→年金手帳は、今後も、「基礎年金番号を明らかにすることができる書類」として有効です。

★厚生年金保険の資格取得時等に確認している「基礎年金番号」については、今後も、「年金手帳」から確認できます。年金手帳が使えなくなったわけではないので注意しましょう。なお、日本年金機構では、年金手帳をお持ちの方に対しては、「引き続き年金手帳を大切に保管してください」と呼びかけています。

施行済みの改正

育児休業等中の社会保険料の免除要件の見直しに関するQ&Aを公表(厚労省)

育児・介護休業法の改正に伴い、健康保険法等の一部が改正され、令和4年10月から施行されます。このうち、育児休業等中の社会保険料の免除要件の見直しに関し、厚生労働省からQ&Aが公表されました。

……育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関するQ&A（いくつか抜粋）……



最初の間で、改正の概要を説明しています。

問 改正の概要如何。

答 今般の育児休業等中の保険料免除に係る主な改正内容は次の通り。

- ① 出生時育児休業制度について、育児休業等の取得促進の観点から、保険料免除の対象とする。
- ② 月途中で短期間の育児休業等を取得した場合に保険料が免除されないことへの対応として、育児休業等開始日の属する月については、その月の末日が育児休業等期間中である場合に加えて、その月中に14日以上育児休業等を取得した場合にも標準報酬月額に係る保険料を免除する。

なお、その際には、同月内に取得した育児休業等及び出生時育児休業による休業等は合算して育児休業等期間の算定に含める。

- ③ 賞与保険料が免除されることを要因として、賞与月に育児休業等の取得が多いといった偏りが生じている可能性があることへの対応として、育児休業等が短期間であるほど、賞与保険料の免除を目的として育児休業等取得月を選択する誘因が働きやすいため、連続して1か月超の育児休業等の取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。

(次ページへ続く)

実務において必要となる細かな内容についても、Q&Aが用意されています。たとえば、次のようなものがあります。

問 育児休業等日数の算定にあたり、休日は含めるのか。

答 育児休業等日数は、ある育児休業等の開始日から終了予定日までの日数（当該育児休業等が出生時育児休業である場合、開始日から終了予定日までの日数から就業日数を除いた日数）をいい、その間に土日等の休日、有給休暇など労務に服さない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしない（育児休業等日数に含まれる）。

★上記はほんの一例です。この改正は、社会保険に加入しているすべての企業において、対応が必要となるものです。詳しく内容を確認したいときは、気軽にお声掛けください。

要確認

令和4年度の労働保険年度更新 概算保険料(雇用保険分)の記入に注意

先にお伝えしたとおり、令和4年度においては、雇用保険料率が年度の途中で引き上げられます。そこで、令和4年度の労働保険料の申告・納付（年度更新）における雇用保険分の概算保険料については、年度の前期（令和4年4月1日から同年9月30日まで）の概算保険料額と、年度の後期（令和4年10月1日から令和5年3月31日まで）の概算保険料額をそれぞれ計算し、その合計額を、雇用保険分の概算保険料として申告・納付することとする暫定措置が適用されることになっています。

具体的にどのように対応するのか、そのポイントを紹介します。

.....令和4年度の年度更新 概算保険料（雇用保険分）の記入のポイント.....

令和4年度の年度更新で用いる「労働保険 概算・増加概算・確定保険料 申告書」への概算保険料（雇用保険分）の記入にあたっては、当該申告書に付いてくる「確定保険料算定基礎賃金集計表」に設けている『概算保険料（雇用保険分）算定内訳（下記参照）』を用いて算出した額を転記することとされています。

令和4年度 概算保険料(雇用保険分)算定内訳(算定期間 令和4年4月~令和5年3月)

①区分 (適用期間)		算定期間 令和4年4月1日から令和5年3月31日		
		②保険料算定基礎額	③保険料率	④概算保険料額
令和4年4月1日 ┆ 令和4年9月30日	雇用保険分	(イ) 千円	(ハ) 1000分の	(ホ) 円
令和4年10月1日 ┆ 令和5年3月31日	雇用保険分	(ロ) 千円	(ニ) 1000分の	(ヘ) 円
合計	雇用保険分	(イ)+(ロ) 千円		(ホ)+(ヘ) 円
		申告書⑫欄(ホ)へ転記		申告書⑭欄(ホ)へ転記



※1 ②欄の(イ)、(ロ)については、①欄の適用期間中に使用する予定の労働者に係る賃金総額の見込額（千円未満の端数が生じる場合は、その端数について、切り捨ててください。）を記入してください。ただし、令和4年度の賃金総額の見込額が、前年度の賃金総額と比較して、2分の1以上2倍以下の額となる場合には、前年度の賃金総額の2分の1の額（その額に千円未満の端数が生じる場合は、その端数について、(イ)は切り上げ、(ロ)は切り捨ててください。）をそれぞれ記入してください。

※2 ③欄の(ハ)、(ニ)については、①欄の適用期間中の雇用保険率を記入してください。

※3 ④欄の(ホ)、(ヘ)については、1円未満の端数が生じた場合であってもその端数は切り捨てず、(ホ)+(ヘ)については、1円未満の端数が生じた場合にはその端数を切り捨ててください。

以下 略

★なお、厚生労働省からは、電子申請の際の注意事項も案内されています。その点も含め、不明な点があれば、気軽にお声掛けください。お任せしていただいている場合は、適切に対応しますので、ご安心ください。

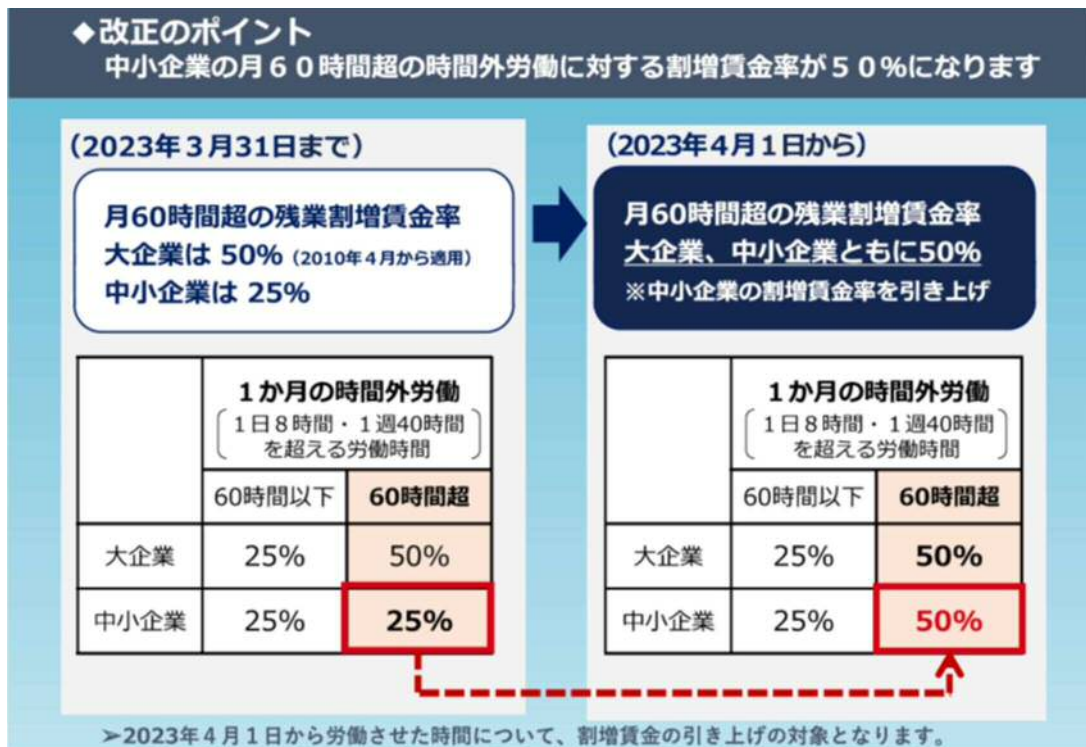
施行待ちの改正

令和5年4月から中小企業でも月60時間超の 時間外労働の割増賃金率を引き上げ

令和5年（2023年）4月1日から中小企業においても、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。

これについて、厚生労働省から、リーフレットが公表されていますので、確認しておきましょう。

……………中小企業の事業主の皆様へ 令和5年4月から割増賃金率が引き上げられます……………



★この適用開始に伴い、就業規則（賃金規程）の改定が必要となることもありますので、対象となる中小企業におかれましては、早めに準備しておきましょう。

なお、月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができる制度も適用されることになります。

中小企業の範囲や代替休暇の内容も含め、詳細については、気軽にお尋ねください。



6/1	● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/11）
6/10	● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税（2021年12月から2022年5月分）の納付
6/30	● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

読者の皆さまへ

- ① 皆さまのご意見、ご感想をお待ちしております。随時お寄せ下さい。
- ② ニュースレターの内容を無断で複写・転載することは著作権の侵害となります。くれぐれもおやめください。
- ③ ニュースレターで取り上げた内容は、直面した事実をありのままに記載しているのであって、個人や団体を誹謗中傷するものではありません。誤解のないようお願いいたします。