

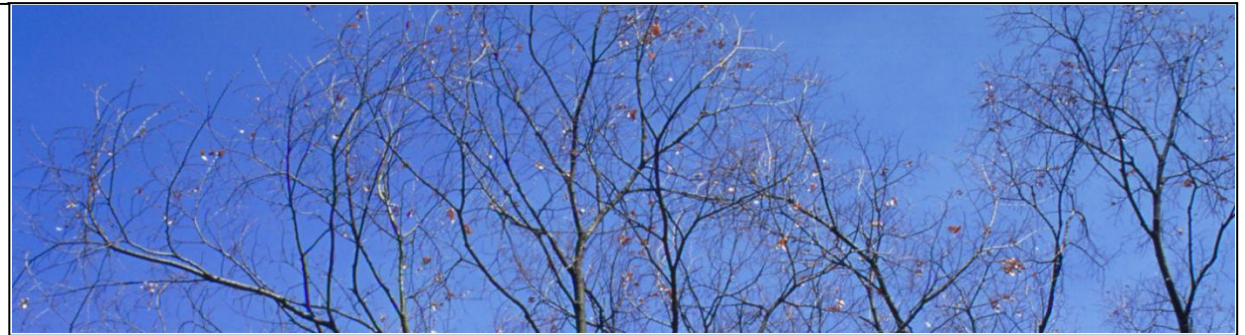


しんくみ東海北陸健康保険組合便り

連絡先：〒453-0015

愛知県名古屋市中村区椿町3-21

電話：052-451-0291 FAX：052-453-3770



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

◆「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。

上記に該当するのは、あくまでも、当該事業所の他の従業員が退職・休職したことにより業務量が増加したケースや、事業が好調により当該事業所全体の業務量が増加したケースです。

基本給が上がった場合や、恒常的な手当が新設された場合など、今後も引き続き収入が増えることが確実な場合は一時的な収入増加とは認められません。

また、社会保険の適用事業所において、正社員として働かれる場合や、パート・アルバイト名称の勤務であっても社会保険の適用

要件を満たす場合には、社会保険の被保険者となる必要があるため、被扶養者には該当しません。

事業主の証明を提出しさえすれば、引き続き被扶養者に該当するというものではありませんので、雇用契約書等を踏まえて確認させていただきます。

なお、今回の「年収の壁・支援強化パッケージ」の対応は、あくまでも事業主の人手不足等の事情に伴う被扶養者の方の労働時間延長等による一時的な収入変動を対象としており、他律的な収入変動による場合が対象であるため、フリーランスや自営業者など特定の事業主と雇用関係にない場合については、対象となりません。

被扶養者の勤務先事業所から労働時間等の変更の打診があり、収入の増加が見込まれる際は、当健康保険組合までご相談ください。

「人事制度や雇用慣行を変える必要がある」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ない」…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。

*人事制度等の変更導入は社会保険労務士事務所等へご相談ください。

新規学卒就職者の離職状況～令和2年3月卒業者への厚労省調査などから

◆3年以内の離職率 新規高卒就職者37.0%、新規大卒就職者32.3%

人手不足の中、新卒入社の新卒社員など若手の離職率は気になるところです。

厚生労働省は、令和2年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況を取りまとめて公表しています。調査によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が37.0%(前年度比1.1ポイント上昇)、新規大学卒就職者が32.3%(同0.8ポイント上昇)となっています。

◆事業所規模別、産業別の離職率

また、事業所規模別で見ると、1,000人以上で高卒者26.6%、大卒者26.1%と3割を切るのに対し、5人未満で高卒者60.7%、大卒者54.1%、5～29人で高卒者

51.3%、大卒者49.6%など、規模別の差が大きいことがわかります。産業別では、宿泊業、飲食サービス業(大卒51.4%)、生活関連サービス業、娯楽業(同48.0%)、教育、学習支援業(同46.0%)、医療、福祉(同38.8%)、小売業(同38.5%)などで離職率の高さが目立っています。

◆人材の流出を防ぐために 株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件がよくない」(25.0%)、「給与水準に満足できない」(18.4%)、「職場の人間関係がよくない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」(14.5%)が挙げられています。

企業にとってはすぐに対応が難しい課題もありますが、人手不足の中で各社様々な工夫を始めている現状を踏まえ、自社でも人材の流出を防ぐための施策を検討したいところです。