



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

令和4年度の労働保険年度更新

令和4年度の雇用保険料率は、4月から事業主負担分、10月からは労働者・事業主負担分とも以下のとおり変更になります。

◎令和4年4月1日～9月30日

	労働者負担	事業主負担	合計料率
一般の事業	3/1000	6.5/1000	9.5/1000
農林水産等	4/1000	7.5/1000	11.5/1000
建設の事業	4/1000	8.5/1000	12.5/1000

◎令和4年10月1日～令和5年3月31日

	労働者負担	事業主負担	合計料率
一般の事業	5/1000	8.5/1000	13.5/1000
農林水産等	6/1000	9.5/1000	15.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	16.5/1000

(赤字が変更部分)

今年度に行う労働保険料の年度更新のときの令和4年度の概算保険料の雇用保険料分は、前半と後半で分けてそれぞれの保険料率を掛けて計算した合計額を申告・納付することになります。

4月からの労働者負担の雇用保険料率は前年度と変わりませんが、10月からは変更されますので給与計算もご注意ください。

来年の年度更新では前半と後半の賃金・賞与額に分けて保険料率を掛けた額を合計して確定保険料を計算します。

割増率引上げまであと1年です

月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率は大企業では50%以上が義務ですが、**令和5年4月1日からは中小企業も義務となります。**

現行は法定労働時間（1週間40時間、1日8時間）を超える時間外労働に対し25%以上の率で計算した割増賃金を支払えば足りませんが、来年度からは月60時間を超える分は50%以上で計算しなければいけません。もしその時間外労働が深夜（22時～5時）に行われた場合は、深夜割増率25%を加えて75%以上の割増賃金の支払い義務が生じます。

いずれにしても長時間残業で1.5倍以上の生産性を上げることは出来ません。施行までまだ少し時間はありますが、残業削減はすぐに来ることではありませんので、今から対策を決めて進めていきましょう。具体的には、現在の労働時間の適正把握、残業削減対策、業務の効率化、多能工化、代替休暇の検討などが考えられます。勤怠システムの見直しも必要かもしれません。



残業削減の方法や就業規則変更、労使協定等のご提案もできますので社労士法人アコールにもご相談ください。

厚生年金加入で経過的加算が貰える？

厚生年金の加入者は20歳未満であっても60歳以後であっても、厚生年金の被保険者である限り国民年金の第2号被保険者です。(65歳以後は老齢給付等の受給権が無い場合に限り被保険者となります)

ただ、20歳前および60歳以後の期間については、年金の受給資格をみる期間に含まれるだけで老齢基礎年金の金額には反映されません。しかし、65歳に達した時点で、20歳前と60歳以後の期間も、厚生年金の加入期間が480月(40年)に達する部分までを限度として、老齢厚生年金の方から、経過的加算が支給されます。

経過的加算の金額は老齢基礎年金の金額とほぼ同じです。たとえば、大卒の22歳から定年60歳まで働いた場合は厚生年金加入期間は38年ですが、60歳以降62歳まで働けば2年分の経過的加算が支給されます。

令和4年10月より、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大の企業規模要件が、従業員100人超(令和6年10月からは50人超)に拡大されます。

現在配偶者の扶養範囲で働いている従業員さんは、保険料の負担を考えると健康保険や厚生年金に入ることに抵抗がある方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、60歳までの期間の長短によって変わりはしますが、国民年金の期間は、480月未満がほとんどでしょう。経過的加算が発生することも念頭に考える必要があると思います。



雇用関連ニュース

●75歳以上の保険料微増へ(4月2日)

厚生労働省は、75歳以上の1,800万人が加入する後期高齢者医療制度に関して、今後2年間の保険料見込額を発表しました。全国平均で1人あたり月6,472円、年額77,663円となり1.8%増となります。保険料の増加は、高齢化と医療の高度化による医療費増大などが影響しています。また75歳以上の医療費を巡っては、今年10月から一定の収入がある人の窓口負担を1割から2割に引き上げます。

●5月～iDeCoの加入可能年齢が拡大(5月1日)

現在は60歳未満ですが、国民年金被保険者であれば65歳までiDeCoに加入できるようになります。60歳以上の方は国民年金の第2号被保険者又は国民年金の任意加入被保険者であれば加入可能となります。

すでに50代になっている方もサラリーマンとして働き続ける予定であれば新規加入して老後資金作りにラストスパートをかけることをおすすめします。

4月5日新入社員研修セミナーを、検温・消毒、三密などコロナ感染対策を講じて実施致しました。



Z世代社員との職場環境作り

昨今のニュースで「世界のマーケティングにおいてZ世代が世界人口の約1/3を占めており、このZ世代の消費行動に対応しなければ、次代に生き残る企業とはなりえません」とまで言われています。日本においても少子高齢化の影響があり、Z世代は全人口の15%程度になりますが、それでもこれからの日本を支えていく世代になります。

【Z世代とは】

Z世代とは1990年代後半～2000年代生まれの人を指します。現在の大卒で入社5年目位からを言います。この世代は10代の頃からスマホを持っています。そのため分からないことはすぐスマホで検索、また自分自身の気持ちは「呟く」「シェアする」そしてお互いを「いいねする」、ここまで聞くとZ世代以上の年代の方々はため息が出るのではないのでしょうか。更にZ世代の決定的な出来事として新型コロナウイルスがあります。コロナ禍により世界の風景が一変する体験をしています。そのためZ世代は先行きが不透明で、将来の予測が困難な時代背景から「私たちはこれからどう生きていくべきか」を自問自答しながら社会人となった世代であると考えられます。

【Z世代の特徴・価値観】

彼らが求めることとして・・・

- ・ 仕事を通じて社会貢献ができること、また自分の社会人としての市場価値が向上すること。
- ・ 会社における出世ではなく、会社の外でも通用する人間になること。

- ・ 自身の行動が社会や周囲の役に立っていると実感できること。
- ・ 会社のビジョン以上に自分のビジョンの選択肢や可能性に対する説明がほしい。
- ・ リアルタイムなフィードバックをのぞみ、改善点があるなら、タイムリーに知って改善し、すぐ次に活かしたい。
- ・ お金以上に幸せを求める。

彼らが理解できないこととして・・・

- ・ 「何があれば積極的に聞いてください」と指示するが質問しにくい雰囲気を出す上司。
- ・ ネットで調べればすぐ分かることを一から考えるように指示する上司
- ・ 「若いうちは失敗して覚えろ」というだけで具体例がない上司
- ・ 目的の不明な飲み会や残業。
- ・ 理由が理解できない、理不尽と感じる仕事の与えられ方。
- ・ 世代や階層で一括りの教育研修。
- ・ 日々のささやかなことを都度フィードバックせず、月に1回の1on1だけで指摘しコミュニケーションが出来ていると思っている上司。
- ・ 「石の上にも3年」と語る上司（3年耐えた先に何かあるのか明確さがない）
- ・ 自分より給与が高そうなのに頑張っていると思えないような人を、諦めて放置しているような会社。

【Z世代社員との職場環境作りとは】

今回Z世代の「特徴・価値観・求めること・理解できないこと」から以下の点に気をつけながらZ世代と職場環境作りに取り組むと良いのではないのでしょうか。

- ・ Z世代側から質問しやすい雰囲気をつくっておくこと。実際に質問があった場合に「いい質問だね」と労い、質問の習慣付けを促進すること。
- ・ 仕事を頼む際は、たとえ面倒でも、その仕事の意味や目的、本人の成長につながる要素やヒントを添えること。
- ・ 自らも「何か困ったことはないか」と1on1の機会だけに頼らず、日々コミュニケーションの頻度を高くしてアプローチをすること。
- ・ 改善点がある場合は、その場でできるだけ具体的に、成長につながる言葉を添えながらフィードバックすること。期待通りにできている場合にも一言「よくできている」と言葉で表現すること。
- ・ 人格や性格を褒めるのではなく、具体的な行動に焦点を当てること。
- ・ できる限り感情的にならず、時には我慢強く見守ること。

【最後に】

管理職の方から受ける質問に「言い過ぎても嫌がられるけれど、あまり言わないのもどうかと思います。どれくらいの距離感で

接すると良いでしょうか。」とあります。私としては、「今話された内容をそのまま本人に話してみてもどうですか。」とアドバイスします。Z世代は上司の立場を経験したことはありません。しかし管理職は部下だった時の経験はあります。上司がZ世代を理解することの方が容易です。また管理職同士の横のつながりを強化し、経験則やノウハウをシェアし合うことも重要です。例えば管理職同士で、「新人について、こんなふうに声を荒げて指導してしまったけれど言い過ぎたかなあ」「そうか。気持ちには十分分かるけれど、その言い方は私も含め周りから見てもきつく感じるよ。次回の1on1の機会まで待たずにできれば早めに、部下の誤解を解いたらどうか」などと相談し合える場があることが必要です。今後Z世代と仕事をする機会が更に増えることとなります。今から少しでも理解できるよう心がけましょう。もしかしたら今の40代、50代の管理職も新入社員のときはこのように接してほしいと感じていたのかもしれない。そして彼らの感覚の方がこれからの標準になるかもしれません。

育児休業・産後パパ育休に関する研修

を別紙の通り実施いたします。
(社会保険労務士池戸真祐美、
産業カウンセラー北島さとみ
による)
ご検討ください(有償)

※ご不明な点は社労士法人アコール
までお尋ねください。