



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

今年の新入社員の意識調査

東京商工会議所は、2022年度新入社員を
対象に、仕事に対する意識等についての調
査を実施しています。(※は複数回答)

◆社会人生活で不安に感じること ※

「仕事と私生活のバランスが取れるか
(55.4%)」、「上司・先輩・同僚とうまく
やっていけるか (51.4%)」、「仕事が自分
に合っているか (49.7%)」が上位に挙が
っています。

◆会社を選ぶ上で魅力を感じる企業制度※

「年次有給休暇取得の促進 (42.5%)」、
「時差出勤・フレックスタイム制勤務
(41.9%)」など働き方に関するものが上
位となりましたが、「資格等の取得支援
(39.8%)」、「人材育成体系(研修)の充
実 (38.8%)」など、スキルアップに関す
る選択肢も上位に挙がっています。

◆今の会社でいつまで働きたいか

「定年まで」という回答は23.8%で、10
年前から12.4ポイント減少しており、新
入社員の定着意識の変化が見られる結果と
なっています。

新卒採用の活動中の企業様もいらっしや
ると存じますが、働く人の意識は変化して
います。今後の人材確保のために自社状況の
見直しも必要かもしれません。



精神障害での労災請求が急増

厚生労働省では毎年過労死等の労災補償状
況を取りまとめています。先日令和3年度
の結果が公表され、「精神障害」に関する
事案は以下の結果が示されました。

- ・ 過労死等に関する請求件数は2,346件で
前年度比295件の増加 [過去最多]
- ・ 支給決定件数は629件で前年度比21件
の増加 [過去最多]
- ・ 業種別では、請求件数・支給決定とも
「医療・福祉」「製造業」「卸売業・小売
業」の順に多い。
- ・ 出来事別では、「上司等から、身体的攻
撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを
受けた」が最も多く125件 [過去最多]



今回は請求件数、支給決定件数ともに過去
最多となっていますが、特に請求件数が大
幅に伸びています。出来事別ではパワハラ
関係が請求件数も支給決定件数も大きく伸
びており、「パワハラは労災請求」という
労働者の意識が高まっているといえます。
ハラスメント防止措置は法の義務にもなっ
ていますので、対策をご検討ください。

年金記録と特定期間該当届について

国民年金の第3号被保険者は、「第2号被保険者の配偶者であって、主として第2号被保険者の収入により生計を維持する者のうち20歳以上60歳未満の者」であり、また、第2号被保険者は、「65歳未満の者及び65歳以上70歳未満の者であって老齢厚生年金、老齢基礎年金その他の老齢・退職を理由とする年金の受給権を有しない者」となっています。そのため第2号被保険者である配偶者の方が65歳（誕生日の前日）に到達し、年金の受給権を得ると第3号被保険者の資格を喪失しますので、第3号被保険者であったご自身が、国民年金第1号被保険者への種別変更の届出をする必要があります。しかし、「種別変更」の届出をせずに年金記録上は第3号被保険者期間（第3号被保険者記録不整合期間）のままになっているケースが多数ありましたので、法改正をして、このようなケースに当たる方が手続き（「特定期間該当届」の提出）をすることにより不整合期間のうち保険料を納付することが時効消滅している2年以上前の期間を「特定期間」として、老齢基礎年金の金額には反映されないものの、受給資格期間には参入できることになりました。ただし算入される期間は昭和61年4月から平成25年6月までの期間です。第2号被保険者である配偶者の方（転職を重ねてみえる場合など）に扶養されている60歳未満の第3号被保険者の方などは、ご自身の年金加入記録をお調べになり、手続き漏れがないか確認されるとよいと思います。



雇用関連ニュース

●深刻化する人手不足への対応

(7月14日) ———

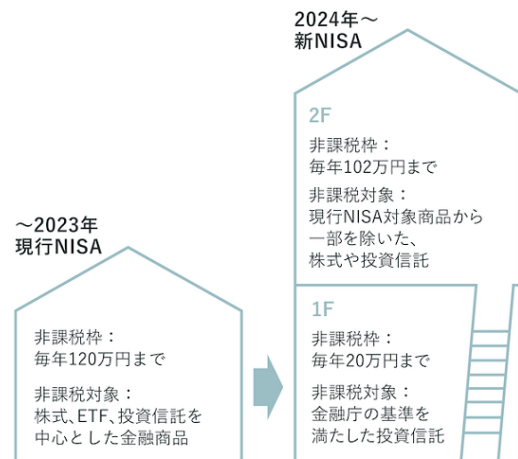
厚生労働省の「一般職業紹介状況」によると全国の5月時点での有効求人倍率が1.24倍となりコロナ禍の打撃も収まり早くも回復に転じていると分析。更に岐阜の有効求人倍率については1.62倍と全国4位となり他県に比べ人手不足が顕著な状況です。特に運輸業、建設業の7割が人手不足と回答しています。今後はITツール導入による省人化と同時に高齢者、外国人、障害者等の更なる活用、特に経験、気力のある65歳以上の70歳までの就業機会確保（5つの選択肢）を進めています。



●NISAについて... ①

(7月20日) ———

NISAとは、投資を行う際の少額投資非課税制度という税制優遇のことです。現在、一般NISA・積立NISA・ジュニアNISAがありますが、税制改正により2023年でジュニアNISAが終了となり、2024年から新NISAが開始されます。



不妊治療の保険適用拡大へ(4月より)

昨今「病気治療と仕事の両立」や「介護と仕事の両立」と同様に「不妊治療と仕事の両立」について相談を受けることが多くなりました。実際昨年不妊の検査や治療を受ける夫婦が約5.5組に1組、そのうち仕事との両立ができず、16%の労働者(女性は23%)が退職しているデータが公表されました。そこで政府は令和4年4月から不妊治療の保険適用の拡大、更に原則窓口負担を3割としました。追加拡大される治療法には人工授精、体外受精、顕微授精などがあります。例えば体外受精などの基本治療では1周期30万円の体外受精の自己負担が9万円ほどになります。ただし何度も治療が必要となり、治療費が高額になることを想定して次のような活用できる制度があります。

高額療養費制度(公的医療制度)

原則その月の医療費が自己負担限度額を超えた場合払い戻す制度

医療費控除(税金の優遇税制)

その年の医療費が一定額を超えた分を所得控除する制度

失業手当の受給期間延長(雇用保険制度)

治療のためすぐに求職活動ができない場合受給期間を最大3年延長できる制度
※その他健康保険組合に加入であれば独自の給付や民間保険に加入であれば医療特約等があります。



【治療にあたって注意すること・・・】

まず公的制度を利用し不足額を預貯金や保険で補う形になりますが、制度や保険は後払いが多いため、治療当初の資金は自身で

準備する必要性があります。また体外受精は治療開始時点で女性の年齢が43歳未満と制限がつき、回数の上限も定められていますのでこの点についても注意が必要です。



【会社としてできること・・・】

このような相談はとてもデリケートな部分になります。相談しにくい雰囲気や、相談出来ても会社として何の返答もなしでは問題があります。また逆に相談者1人を過度に特別扱いすることなども他の従業員から不満が出る可能性があります。そのような対応は相談した従業員が在籍しづらくなりやむなく退職してしまうかもしれません。以下のことに十分気をつけてください。

- ・管理はオープンな姿勢で相談に乗ることを心がけること。
- ・「考え方は人それぞれ」と画一的な配慮はしないこと。
- ・従業員皆で知識を身につけるだけでなく、対応方法を学ぶこと。

全国の会社に取り組んでいる事例

- ・eラーニング形式で、全従業員が治療に関する研修を実施(千葉興業銀行)
 - ・相談を一括して受ける専門相談窓口設置、また社内でキャリアを積む経験者の事例を紹介(オムロン株式会社)
 - ・最長2年間の不妊治療休暇制度の創設(株式会社エムティーアイ)
- ※令和3年のアンケートでは、一般的に治療にかけられる期間への平均は2年11ヶ月でした。