

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

[06]
2023

2023年6月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所
までお問い合わせください。



2024年4月より変わる労働条件の明示ルール

- ◆産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）
- ◆早めに取り組みたい2023年度の労働保険年度更新
- ◆多くの制度変更が見込まれる政府の異次元の少子化対策

2024年4月より変わる 労働条件の明示ルール

労働基準法では、労働契約の締結時や更新時に、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと規定しています。雇用環境の変化を受け、この労働条件の明示に関するルールが、2024年4月より変更になります。以下では、その内容を解説します。

就業場所・業務の 変更の範囲の明示

労働契約の締結や更新の際には、その従業員に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示することが義務付けられています。今回、これらの明示が必要な労働条件のうち、「就業場所」と「業務」について、その内容の見直しが行われます。従来、「就業場所」と「業務」については、契約直後の内容を明示すれば足りるとされてきましたが、「就業場所・業務の変更の範囲」の明示も必要になります。

この変更の範囲については、将来の配置転換などによって変わり得る範囲を明示することが求められます。そのため、労働者に対して、将来の転勤の有無やその範囲、また業務についても職種が限定されているか、限定されていないのかなど、将来的にどのような業務に従事する可能性があるのかも含めて明示することになります。

更新上限・無期転換申込機会 等の明示

有期契約労働者については、契約の更新上

限の有無と無期転換の申込機会、そして無期転換後の労働条件の明示も必要になります。

① 契約更新上限の明示

有期労働契約を締結する際に、更新上限として、通算契約期間や更新回数の上限を設けている場合には上限を設けている旨と、その内容を明示することになります。なお、設けていない場合はその旨を明示します。

上限を設けていない場合であって新たに設ける場合や、例えば更新回数の上限を5回としていたものを3回に短縮するような場合には、その理由を労働者にあらかじめ説明することが求められます。

② 無期転換の申込機会等の明示

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者が会社に申し込むことにより無期労働契約に転換できるルールがあります。この無期転換の申込ができる労働者には、契約更新のタイミングごとにその旨を明示することになります。

さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件が変わる場合には、その内容についても、契約更新のタイミングごとに明示が必要になります。

転勤ができない従業員が増加する中、転勤などがない限定正社員制度へのニーズが高まっています。今回の改正はそうした環境変化を受けての内容となっていますが、実務を行う上での詳細については今後、厚生労働省のホームページ等で新たな情報が出てくる予定です。その情報を踏まえて、対応を検討しましょう。

産業雇用安定助成金 (事業再構築支援コース)

産業雇用安定助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍出向により労働者の雇用維持を図ることを支援する助成金として、2021年2月に創設されました。この助成金に今年4月、新たに「事業再構築支援コース」が設けられました。

事業再構築支援コースとは

この事業再構築支援コースは、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うために必要な新たな人材を受け入れた際、その人件費の一部を助成するものです。

主な要件

<対象となる事業主の主な要件>

- ①2023年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の応募書類を提出し、交付決定を受けていること
- ②新たな人材の雇入れにあたり、以下のa～cのすべてを満たしていること
 - a. 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇入れること
 - b. 無期契約労働者（パートタイム労働者は除く）として雇入れること
 - c. 事業再構築補助金の補助事業実施期間の初日からその期間の末日までに雇入れること
- ③その労働者の雇入れ日前6ヶ月からこの助成金（事業再構築支援コース）の支給申請まで

の期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと

<新たに雇入れる労働者の要件>

- ①次のaまたはbのいずれかに該当すること
 - a. 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導（教育訓練等）の業務に従事する者
 - b. 部下を指揮や監督する業務に従事する者であって、係長相当職（名称の如何にかかわらず、その者の部下として1階職以上の従業員を有するものをいう）以上の者
- ②1年間に350万円以上の賃金が支払われていること

助成額

新たに雇入れる対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が支給対象期間（6ヶ月）ごとに支給されます。

	中小企業	中小企業以外
助成額	280万円/人	200万円/人
助成対象期間	1年	
支給方法	140万円×2期	100万円×2期

※1 事業主あたり5人までの支給

多くの雇入れ関連の助成金は、事前に計画書を作成するなどのステップがありますが、今回取り上げた助成金は計画書の作成は必要なく、支給申請のみとなります。活用を検討される場合は、まずは中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の内容を確認しましょう。

早めに取り組みたい 2023年度の労働保険年度更新

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

まもなく労働保険料の年度更新の時期になりますね。今年は4月から雇用保険料率が引上げられており、納付する保険料も高くなると思っています。



社労士

そうですね。確かに4月からは雇用保険料率が引上げになりましたし、昨年度(2022年度)も、年度の途中である10月に雇用保険料率が変更になっています。そのため、年度更新も例年と異なる点が出てきています。



ああ、そうでしたね。どのような点に注意が必要なのでしょう。



年度途中での雇用保険料率の引上げにより、昨年度の賃金を前期(4月1日～9月30日)と後期(10月1日～3月31日)に分けて集計することが最大の注意点です。分けて集計した賃金額にそれぞれ労災保険率・雇用保険料率を乗じることになります。



え!? 労災保険率は変更されていませんよね。それでも分けて計算するのですか?



するどいですね。確かに労災保険率は一昨年度(2021年度)から変更になっていませんが、厚生労働省の賃金集計表および申告書では、雇用保険料の算出方法と同様に、前期・後期に分けて計算することになっています。一度、年度更新の申告書の書き方に係るパンフレットを確認してみてください。



承知しました。確認してみます。



ちなみに、アスベストの健康被害を救済するために充てられる「一般拠出金」は前期・後期の賃金を合算して保険料の計算が行われます。



一般拠出金の額は一年度まとめた賃金額で算出するのですね。こちらも確認してみます。



よろしくお願いします。先ほどもお話に出てきましたが、今年度の雇用保険料率は、一昨年度と比較して大幅な引上げになっています。この影響で、通常、概算保険料額も増額になります。おおよその納付額の見通しについて、早めに確認することをお勧めします。



やはりそうですね。今年に入ってから、コロナの影響が少なくなり、人件費もコロナ前の水準になってきています。保険料への影響は大きいかもしれませんね。

ONE POINT

- ① 昨年度の労災保険・雇用保険の保険料は、前期・後期に分けて賃金集計をした上で算出する。
- ② 一般拠出金は一年度の賃金総額を元に算出する。
- ③ 雇用保険料率の引上げもあるため、年度更新は早めに取り組み納付額を把握しておくことが望ましい。

多くの制度変更が見込まれる 政府の異次元の少子化対策

昨年の出生数が80万人を割ったことの衝撃は大きく、今後、出生率改善に向けた様々な政策が行われることになりそうです。ここでは、3月にこども政策担当大臣により取りまとめられた「こども・子育て政策の強化について（試案）-次元の異なる少子化対策の実現に向けて-」の内容を確認します。

男性の育児休業の取得率目標

厚生労働省が公表した調査結果によると、2021年度の男性の育児休業の取得率は、13.97%という結果になりました。以前はこの取得率を2025年までに30%に上げる政府目標が示されていましたが、試案では、2025年に50%にするとしており、さらに2030年に2021年度の女性の育児休業取得率相当である85%にするとしています。

なお、2023年4月より、従業員数1,000人超の企業に対し、男性の育児休業の取得率の公表を義務化していますが、この制度の拡充の検討も試案に盛り込まれています。

育児休業給付の給付率引上げ

育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合には、育児休業中の所得補償として、雇用保険から育児休業給付が従業員に支給されます。

現在の育児休業給付の給付率は支給開始から180日目までが67%、181日目以降は50%ですが、試案では支給開始から28日間の給付率を80%に上げることが検討されています。

80%の給付率は、同給付金が非課税であることや、社会保険料の免除があることを考えると、育休取得前の手取りの100%相当と想定されています。

短時間勤務等の 柔軟な働き方の拡充

現在、育児・介護休業法では、所定労働時間を原則6時間とすることができる育児短時間勤務制度の対象を、3歳未満の子どもを養育する従業員としています。

これに関連し、育児期を通じた柔軟な働き方を推進する目的で、子どもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度が検討されることになっています。

また、「子の看護休暇」についても、子どもの世話を適切に行えるようにする観点から、取得できる子どもの範囲について、現状の小学校就学前までとなっているところ、子どもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討されることとなっています。

これらの内容は現段階ではあくまでも試案であり、現在、異次元の少子化対策を実施するための財源に関する議論が行われているところです。実際に試案に盛り込まれた内容が運用されることで、企業の育児支援制度にも大きな影響があるでしょう。また、それに伴い、人員確保策の検討が必要になる内容もありますので、今後の検討状況を確認しておくとい良いでしょう。

2022年の産業別夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果*から産業別の夏季賞与支給状況をみていきます。

産業計は前年比で減少

上記調査結果から、産業別に2022年の夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをまとめると、下表のとおりです。

事業所規模5～29人の調査産業計は26.4万円で、前年比0.3%の減少です。30～99人は

33.7万円で同0.4%の減少となりました。

きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人が0.98ヶ月（2021年は0.96ヶ月）、30～99人が1.09ヶ月（同1.10ヶ月）です。増減がほとんどない状況です。

支給事業所数割合は5～29人が63.2%（2021年は61.6%）、30～99人が88.7%（同88.0%）でした。いずれも前年を上回っています。

2022年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など（1）

産業	支給労働者1人平均支給額 (円、%)				きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合(%)	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
調査産業計	264,470	-0.3	336,960	-0.4	0.98	1.09	63.2	88.7
建設業	359,638	6.3	529,488	-6.2	1.04	1.38	64.3	91.0
総合工事業	338,458	12.3	503,420	-1.5	1.05	1.27	67.4	91.3
職別工事業	307,811	0.3	193,561	-44.4	0.88	0.54	57.0	73.7
設備工事業	440,341	4.0	659,817	-10.7	1.16	1.72	65.7	94.9
製造業	294,901	9.1	341,187	6.0	0.97	1.10	65.8	89.8
消費関連製造業	169,171	-23.0	251,104	8.2	0.69	0.85	59.7	84.0
素材関連製造業	346,470	22.5	385,041	8.1	1.08	1.22	68.2	94.1
機械関連製造業	355,083	16.7	365,640	3.0	1.11	1.19	69.5	90.2
食料品・たばこ	143,323	-39.5	227,753	7.8	0.65	0.78	60.7	86.4
繊維工業	128,945	-20.4	232,364	20.5	0.65	0.91	57.2	76.1
木材・木製品	441,995	125.2	303,274	-6.8	1.22	1.13	74.1	93.6
家具・装備品	191,532	-19.0	320,879	-0.8	0.71	1.04	65.4	84.9
パルプ・紙	196,894	19.5	336,256	-2.3	0.78	1.14	73.3	96.1
印刷・同関連業	237,294	39.2	321,885	21.4	0.65	0.96	56.8	82.8
化学、石油・石炭	493,771	4.9	536,172	1.1	1.66	1.59	79.6	95.8
プラスチック製品	340,037	67.6	295,992	1.0	0.96	0.99	64.5	90.8
ゴム製品	190,164	-35.6	316,148	4.2	0.71	1.09	63.0	89.7
窯業・土石製品	347,460	27.8	370,227	4.4	1.14	1.14	72.2	97.4
鉄鋼業	470,940	-21.6	526,513	34.5	1.27	1.44	69.7	93.6
非鉄金属製造業	388,148	-2.6	461,955	6.8	1.28	1.41	64.2	94.0
金属製品製造業	306,991	26.7	365,634	18.2	0.98	1.18	64.1	94.8
はん用機械器具	367,847	6.3	385,470	7.1	1.23	1.23	85.5	90.6
生産用機械器具	342,477	33.5	464,170	8.8	1.04	1.39	75.0	97.7
業務用機械器具	400,474	-1.9	414,092	9.5	1.18	1.25	59.4	85.1
電子・デバイス	390,045	-6.5	305,151	-1.5	1.20	1.07	55.8	77.6
電気機械器具	297,182	-2.3	294,874	19.4	1.08	1.04	70.1	92.1
情報通信機械器具	1,235,415	294.2	386,308	-17.7	2.98	1.21	78.7	83.1
輸送用機械器具	214,270	-15.8	279,201	-20.0	0.81	0.99	57.9	88.0
その他の製造業	243,901	0.3	263,746	-13.6	0.91	0.96	60.2	83.2

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

2022年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など(2)

産業	支給労働者1人平均支給額 (円、%)				きまって支給する給与に 対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合(%)	
	5~29人	前年比	30~99人	前年比	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人
電気・ガス・熱供給等	603,963	-6.0	729,831	-2.9	1.64	1.74	91.4	91.4
情報通信業	442,618	10.5	544,902	22.5	1.20	1.53	67.2	86.6
情報サービス業	477,333	13.0	556,351	27.9	1.42	1.55	60.8	86.8
映像音声文字情報	439,763	84.2	586,757	56.4	1.23	1.49	62.5	88.9
運輸業、郵便業	247,698	-8.0	307,782	-9.1	0.86	0.96	62.4	88.1
道路旅客運送業	98,282	-13.5	178,540	-6.3	0.45	0.61	35.9	67.9
道路貨物運送業	194,055	-9.6	283,678	-12.2	0.70	0.85	61.6	87.2
卸売業、小売業	277,179	-3.7	305,916	-0.9	0.98	1.05	65.0	89.3
卸売業	457,399	1.4	560,275	2.6	1.32	1.51	74.5	92.3
繊維・衣服等卸売業	443,775	101.9	194,477	-24.3	1.57	0.75	65.1	66.7
飲食料品卸売業	357,361	9.6	374,137	21.3	1.12	1.18	63.8	89.5
機械器具卸売業	598,502	16.5	763,166	8.2	1.48	1.81	77.9	95.5
小売業	187,949	-8.3	131,181	-9.9	0.81	0.67	61.1	87.1
各種商品小売業	73,882	82.2	98,769	-17.5	0.33	0.46	43.9	100.0
織物等小売業	139,298	44.8	187,268	-17.6	0.79	0.74	74.9	36.7
飲食料品小売業	72,882	22.1	62,227	-19.4	0.47	0.50	34.4	89.4
機械器具小売業	401,454	-8.9	521,659	19.4	1.28	1.50	78.0	100.0
金融業、保険業	514,854	1.4	573,685	2.0	1.65	1.66	90.2	94.8
不動産業、物品賃貸業	403,501	-9.4	503,387	3.2	1.36	1.31	77.7	86.6
不動産業	445,601	-17.4	478,063	13.0	1.47	1.36	76.3	87.8
物品賃貸業	292,626	7.6	558,776	-6.3	1.06	1.19	81.8	84.3
学術研究等	417,607	2.7	549,389	-8.4	1.25	1.49	75.3	94.0
専門サービス業	330,861	-18.3	409,887	-5.0	1.09	1.10	74.1	93.7
広告業	284,544	-40.3	423,416	49.0	1.09	1.28	81.9	97.3
技術サービス業	419,797	7.3	564,495	-12.0	1.29	1.55	71.2	93.2
飲食サービス業等	53,709	25.4	57,831	46.7	0.43	0.35	42.6	80.5
宿泊業	121,854	20.4	88,044	25.8	0.68	0.47	50.1	72.5
飲食店	32,885	16.7	42,101	50.1	0.32	0.27	40.1	82.0
持ち帰り・配達飲食	127,159	50.3	137,537	46.5	0.68	0.81	50.5	80.8
生活関連サービス業等	144,698	15.1	150,215	32.4	0.62	0.62	46.4	80.8
娯楽業	150,900	4.7	150,094	53.3	0.68	0.65	59.1	82.6
教育、学習支援業	305,152	-7.5	589,498	5.1	1.24	1.74	68.7	99.5
学校教育	395,643	-9.1	617,327	2.2	1.43	1.79	78.6	100.0
他教育、学習支援	206,562	37.0	368,377	25.7	1.06	1.14	61.3	94.0
その他のサービス業	285,724	-16.4	270,027	-5.0	1.05	0.87	69.3	79.4
廃棄物処理業	212,652	-33.6	340,291	-10.7	0.82	1.06	75.9	92.1
自動車整備等	334,792	-7.9	501,053	-15.5	1.04	1.41	72.5	95.2
職業紹介・派遣業	242,839	-8.8	146,447	23.2	1.09	0.64	62.0	57.6
他の事業サービス	250,001	-18.1	246,407	8.2	0.96	0.76	67.5	80.3

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

100万円超えの産業が出現

産業別の1人平均支給額は、5~29人で100万円を超える産業がありました。30~99人は70万円台が最も高くなっています。前年比では、どちらの規模でも50%以上の増加となる産業が複数みられました。

きまって支給する給与に対する支給割合は、5~29人で2ヶ月以上の産業がありました。

支給事業所数割合は、30~99人では100%の産業が複数みられました。

今年の1人当たり賞与支給額は増加するという民間の予想がありますが、どのような結果になるのでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>

【お仕事備忘録】 WORK REMINDER

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めに手続きしておきましょう。

01 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）



住民税の徴収方法が特別徴収の事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

02 個人住民税の納期の特例



給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日（2023年は6月12日）と12月10日（2023年は12月11日）の年2回です。

毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

03 労働保険の年度更新



労働保険の年度更新時期です。7月10日までの間に手続きをとります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。なお、特定法人（資本金が1億円超の会社等）については、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されています。

04 賞与支払届の提出



賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ることになっています。

なお、賞与支払届についても、労働保険の年度更新と同様、特定法人は電子申請義務化の対象となっています。

05 障害者、高年齢者雇用状況の確認



障害者及び高年齢者の雇用状況報告書（6月1日現在）を提出します。提出期限は7月15日（2023年は7月18日）までとなっていますが、管轄のハローワークでご確認ください。

06 お中元の手配、暑中見舞いの発送準備



お中元の発送リストは重複がないかなどのチェックを行い、数を確定させます。その後、贈答品の選定や発注を行います。贈答の品は持参することが前提です。もしデパート等から配送する場合には、別便で手紙を送りましょう。

また、暑中見舞いは挨拶文の手配を早めに済ませ、同時進行で差出先の名簿を整え、宛名書きも始めましょう。

07 梅雨どきの対策



雨の多い季節となってきました。6月11日は暦の上では「入梅」です。

夏が近づき、蒸し暑くなる日も増えるため、梅雨どきの対策として次の点に気を配りましょう。

- ◆浸水などの災害対策の確認
- ◆湿気などによる不良在庫の発生防止
- ◆郵便物や輸送物の水ぬれ対策
- ◆降雨による自動車事故の防止
- ◆食中毒の防止対策や健康面の管理

社内備品の不良箇所の修繕手配、社員への告知はもちろんのことですが、特に飲食・食品関連業、社員食堂をもつ企業や工場では衛生管理に気をつけたいところです。