

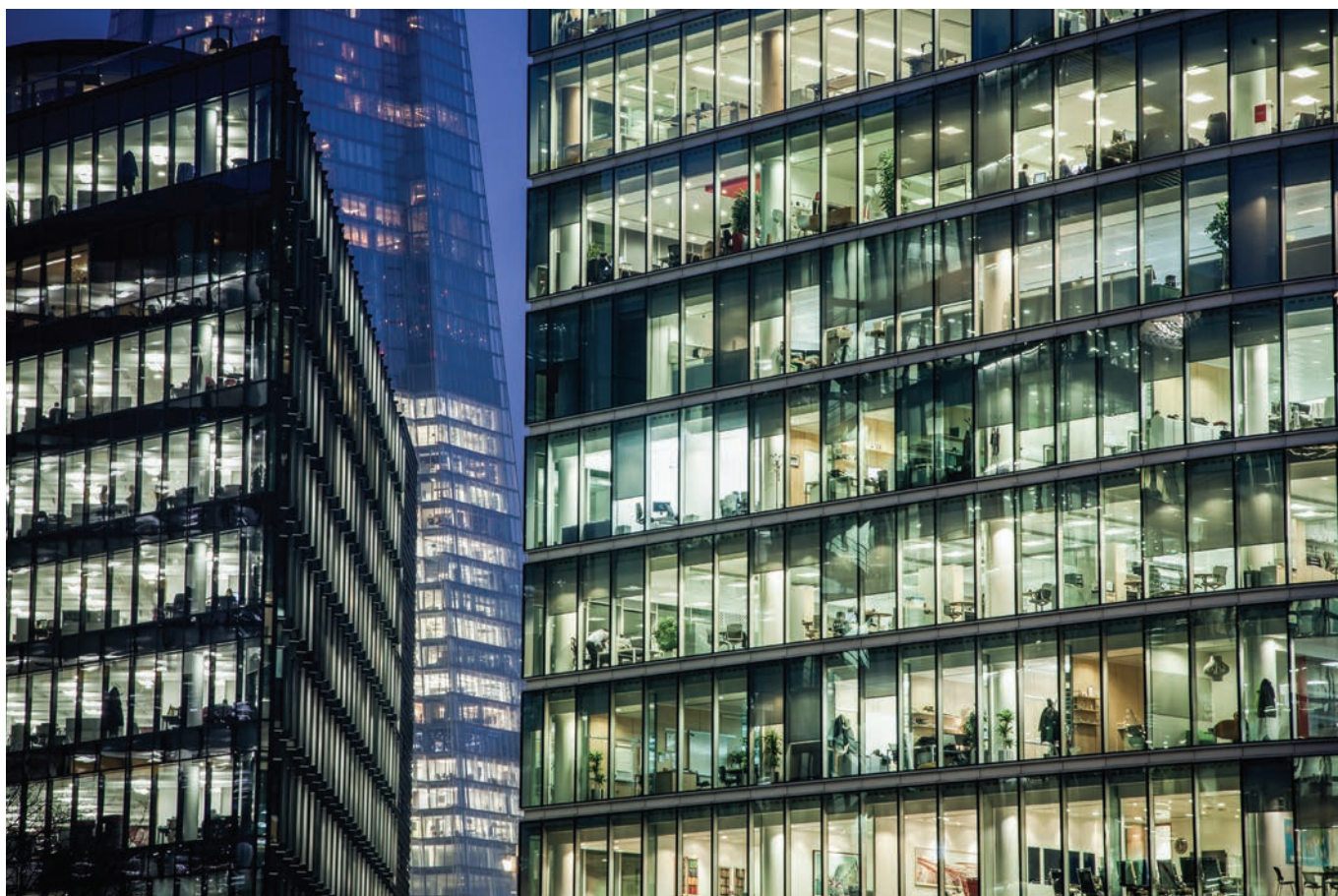
NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

03

2024

2024年3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。



広範な変更が予定される雇用保険法の改正動向

- ◆3割を超えた65歳以上を定年とする企業割合
- ◆マイナンバーカードと健康保険証の一体化
- ◆4月から変わる求人募集時の労働条件の明示ルール

広範な変更が予定される 雇用保険法の改正動向

1月26日に開会された通常国会には、雇用保険法の改正に関する法案（改正法案）が提出される予定です。改正は広範にわたりますが、その中で実務に大きな影響が出ることが想定される点について、以下で確認します。

被保険者範囲の拡大

現在の法令では、1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上引き続き雇用されることが見込まれる人が、雇用保険の被保険者とされています。

この被保険者の範囲について、2028年10月1日以降は、1週間の所定労働時間が10時間以上の人も対象となる予定です。

出生後休業支援給付金の創設

現在、一定の要件を満たした従業員（雇用保険の被保険者）が育児休業を取得する場合、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給されます。

これらの給付率は、休業開始時賃金日額の67%または50%とされていますが、2025年4月1日以降、従業員とその配偶者がともに14日以上育児休業を取得するときには、28日間を限度に、出生後休業支援給付金として、休業開始時賃金日額の13%が支給されることとなる予定です。

育児時短就業給付金の創設

育児・介護休業法には、3歳未満の子どもを養育する従業員が希望したときには、1日所定労働時間を6時間に短縮する育児短時間勤務制度があります。

育児短時間勤務制度を利用する場合、ノーワークノーペイの原則により、短縮した時間分の給与を支払わない企業が多いことから、2025年4月1日以降は、2歳未満の子どもを養育するために育児短時間勤務をし、給与が少なくなったときには、給付率10%を上限として、育児時短就業給付金が支給される予定です。

高年齢雇用継続給付の変更

高年齢雇用継続給付は、原則として60歳以上の従業員の給与が、60歳時点よりも一定割合を超えて低下したときに支給されるものです。現在の給付率の上限は15%となっていますが、2025年4月1日以降は、給付率の上限が10%に引き下げられることが決まっています。

なお、この改正はすでに決定しており、今回の改正法案の内容ではありません。

このほかにも、教育訓練給付や就業促進手当も改正法案に盛り込まれています。自己啓発や学び直しを考えている従業員が活用できるような内容が含まれているため、改正法が成立したときには、全体の内容をしっかり押さえておく必要がありそうです。

※2024年2月8日の情報に基づいています。

3割を超えた 65歳以上を定年とする企業割合

深刻な人材採用難の中、高齢者を活用するため、定年の見直しや65歳以降の雇用について検討する動きが広くみられます。今回は厚生労働省の令和5年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果から、高齢者雇用の最新の状況について確認しておきましょう。

定年制の状況

高齢者雇用状況等報告は、常時雇用する労働者が21人以上の企業を対象とした調査結果ですが、そうした企業における定年制の状況は以下のようになっています。

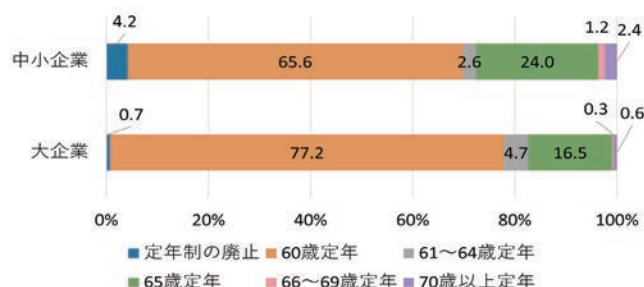
・定年制の廃止	3.9%	[変動なし]
・60歳定年	66.4%	[1.7ポイント減少]
・61～64歳定年	2.7%	[0.2ポイント増加]
・65歳定年	23.5%	[1.3ポイント増加]
・66～69歳定年	1.1%	[変動なし]
・70歳以上定年	2.3%	[0.2ポイント増加]

60歳定年は前年に比べ減少し、その分、定年の上げが行われたことがわかります。これにより、65歳以上を定年としている割合（定年制の廃止の割合を含む）は、30.8%と、遂に全体の3割を超えました。

次に、これを中小企業（21～300人規模）と大企業（301人以上規模）に分けて見てみると、右図のようになっています。

中小企業では60歳定年が65.6%、65歳定年が24.0%、大企業では60歳定年が77.2%、65歳定年が16.5%となっており、中小企業の方が大企業よりも65歳定年の割合が高くなっています。

図 企業における定年制の状況



66歳以降の雇用状況

66歳以上まで働ける制度のある企業は、全体の43.3%、70歳以上まで働ける制度のある企業は、全体の41.6%となっています。

70歳以上まで働ける制度のある企業における具体的な対応について見てみると、以下のようになっています。

・定年制の廃止	3.9%
・70歳以上定年	2.3%
・希望者全員70歳以上継続雇用	10.9%
・基準該当者70歳以上継続雇用	12.6%
・その他70歳以上まで働ける制度	11.9%

今後、ますます高齢者の雇用の重要性が高まっていますが、その対応を検討する際には、定年再雇用後の賃金の設定をどのようにしていくのか、現役の従業員の基本給（昇給カーブ）を見直す必要があるのか等、様々な内容を検討していく必要があります。

マイナンバーカードと健康保険証の一体化

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

先日、病院に行ったのですが、今はどこの病院や薬局でもマイナンバーカードを読み取る機械が置いてあるようですね。



社労士

マイナンバーカードを用いて、健康保険の資格をオンラインで確認できる機械のことですね。実は、医療機関や薬局における設置が義務化されたこともあり、9割を超える医療機関や薬局で導入が進んでいるようです。



そうでしたか、知らないうちに着々と準備が進められていたんですね。



マイナンバーカードは、個人データとの紐付けに誤りがあったことで、総点検が行われましたが、昨年末にはその点検が終わったこともあり、いよいよ健康保険証が廃止され、マイナンバーカードによるオンライン資格確認が本格化されます。



そうでしたか。健康保険証の発行はいつ廃止になるのですか。



はい。2024年12月2日です。すでに発行されている健康保険証は、2024年12月2日以降、1年間は使える経過措置が設けられます。

また、マイナンバーカードの交付率は約8割となっていますが、反対に約2割の人は持っていないこととなります。マイナンバーカードを健康保険証として利用するための登録は、7割を超えたところですよ。



そのような人には、証明書が発行される予定でしたよね？



はい。当分の間、本人が申請することなく、医療機関や薬局で健康保険の資格を確認できる「資格確認書」が交付されることになっています。



なるほど。実は、マイナンバーを機械にかざしてみたのですが、うまく認識されませんでした。健康保険証を持参していたので問題なかったのですが、このようなことがあると不安です。



確かにそうですね。マイナンバーカードによりオンライン資格確認を受けることができない状況にある人にも、資格確認書が交付されることになっています。こちらは、申請に基づいて交付される仕組みのようです。



次に病院に行くときには、再度、マイナンバーカードでチャレンジしてみたいと思います。

ONE POINT

- ① マイナンバーカードと健康保険証の一体化に伴い、健康保険証は2024年12月2日から発行されなくなる。
- ② 発行済みの健康保険証は、1年間は利用できるほか、マイナンバーカードを持っていない人には資格確認書が申請なしで発行される。

4月から変わる求人募集時の労働条件の明示ルール

4月から雇入れ時・有期契約の契約更新時において、労働条件の明示ルールが変わりますが、求人募集時の労働条件の明示ルールについても変更となります。以下ではその内容と求人募集においてよくある問題を取り上げます。

追加となる明示事項

求人募集を行う際に、明示しなければならない事項として、以下の3つが追加となります。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲
- ② 就業場所の変更の範囲
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

①と②の変更の範囲は、雇入れた直後のみならず、今後の見込みも含めた、労働契約締結後の期間中に従事する業務・就業場所の変更の範囲をいいます。今後の見込みとは、労働者の募集等を行う時点で想定され得る事業の方針変更等を踏まえたもので足り、募集等の時点で、具体的に想定されていないものを含める必要はありません。

③の有期労働契約を更新する場合の基準については、「勤務成績、態度、能力により判断する」、「会社の経営状況も踏まえて判断する」のように具体的に記載することが望ましいとされています。

また、有期契約において、通算契約期間や更新回数に上限を設ける求人の場合は、その具体的内容を記載する必要があります。上限を設けていない場合は、特段明示する必要はありません。

求人募集にまつわるよくある問題

ハローワークに掲載されている求人票の内容と、実際に入社したときの労働条件が異なり、トラブルになるケースがあります。求人票の内容は、あくまで求人募集の際に示している労働条件の目安になるため、そのまま採用時の労働条件になるということではありませんが、無用なトラブルを防ぐために、採用面接時に採用となった場合の労働条件を明確に説明しておくことが重要です。

なお、求人票の内容と実際に入社したときの労働条件が異なることに対しては、厚生労働省では「ハローワーク求人ホットライン」を設置し、事実を確認の上、会社に対して是正指導を行っています。

今回の変更により求人募集時に明示する事項が増えることから、求人広告のスペースが足りなくなることが考えられます。このようなやむを得ない事情がある場合には、「詳細は面談時にお伝えします」と記載し、労働条件の一部を別のタイミングで明示することも可能です。この場合、面接などで求職者と最初に接触する時点までにすべての労働条件を明示する必要があります。

社長のための財務 売上高営業利益率

ここでは、企業の収益性をみる指標である、売上高営業利益率についてみていきます。

売上高営業利益率

売上高営業利益率は、売上高に占める営業利益の割合をいい、**営業利益 ÷ 売上高 × 100 (%)**で算出できます。

営業利益とは、売上総利益（売上高－売上原価）から販売費及び一般管理費（以下、販管費）を差し引いたものであり、企業の営業活動の成果を表します。

売上高営業利益率の改善

売上高営業利益率が低い場合、売上高総利益率が低い、あるいは、売上高販管費比率が高いことが考えられます。したがって、これらを改善することで、売上高営業利益率も改善されます。

売上高総利益率

売上高総利益率は、売上高に占める売上総利益の割合をいい、**売上総利益 ÷ 売上高 × 100 (%)**で算出できます。売上総利益は、売上高から売上原価を差し引いたもので、一般に「粗利」と呼ばれています。

売上高総利益率が低い場合、①商品ごとに販売単価を見直す、②商品ラインナップや販売戦略を見直し、利益率の高い商品の構成割合を高くする、③仕入方法や仕入先の見直しにより仕入価格の引き下げを行う、ことなどで、売上高総利益率を高めることができます。

売上高販管費比率

売上高販管費比率は、売上高に占める販管費の割合をいい、**販管費 ÷ 売上高 × 100 (%)**で算出できます。

販管費とは、販売費と一般管理費の総称で、販売費は販売に関わる費用、一般管理費は組織の維持運営に関わる費用です。

売上高販管費比率を改善するには、①売上高を上げる、②販管費を下げる、という方法が考えられます。売上高を上げる場合、売上高は「数量 × 単価」で計算されるため、単価を下げることで販売数量を増やし、売上高を上げる方法や、販売数量は減るものの、単価を上げることなどで売上高を上げるという方法が考えられます。

販管費を下げる場合、費用を単に下げればよいというわけではありません。かけた費用に対して、どれ位の効果があるか、という視点から、費用の中身をチェックする必要があります。

売上高営業利益率の特徴

売上高営業利益率は、業種はもちろん、同じ業種内でも取り扱い商品や製品の違い、販管費の使い方の違いにより大小の差が生じます。したがって、同業他社との比較により、業種内での自社の状況が把握できます*。また、自社の実績を時系列に並べることで、自社の経営状況を把握することができます。自社の数値をチェックしてみてもいいでしょうか。

*同業種のデータについては、日本政策金融公庫が公表している「小企業の経営指標」などをご確認ください。
日本政策金融公庫「小企業の経営指標調査」 https://www.jfc.go.jp/n/findings/shihyou_kekka_m_index.html

不要なID、残っていませんか？

近年、営業秘密の漏えい事例が多発しています。情報処理推進機構（IPA）が2021年に公表した資料^{*}によると、その中でも、「中途退職者（役員・正規社員）による漏えい」が増えています。

不要なIDが残るリスク

中途退職者による情報漏えいの代表的な要因の1つに、「在職中に利用していたシステムのIDが削除されずに残り続けていること」があります。営業秘密の漏えいという切り口でみたとき、不要になったIDには以下のようなリスクがあります。

1. 退職後も社内情報にアクセスできてしまう

自身あるいは転職先の利益のために営業秘密を持ち出すというケースです。また、いわゆる「円満退職」でない場合、会社に損害を与えるために営業秘密を利用する（インターネット上に公表することで、会社の信用失墜を狙う等）といったケースもあり得ます。

2. 不正アクセスの入り口になり得る

IDの侵害によって不正アクセスが行われること自体は、不要になったIDでなくても起こり得ることで。しかし、システムによっては、不要になったIDは「悪意ある第三者が使用しているも気づきにくい」という特徴があります。また、長期にわたって放置されている場合、パスワードポリシーが古いままである等、利用中のIDと比べて相対的に脆弱なIDとなってしまう危険性もあります。

取り組みやすい対策

こうしたリスクへの対策には、不正アクセスを検知するシステムの導入等の高度な対策も考え

られますが、ここでは比較的平易に実行に移せるものを紹介します。

1. 退職者が出たら迅速にIDを削除する

当たり前のようですが、最も基本的で確実な対策です。いきなりIDを削除することが難しいようであれば、削除ではなく「無効化」（ID自体は残しておくが、ログインはできないようにする）を検討してもよいでしょう。

2. 定期的にIDの棚卸しを行う

定期的にIDを一通り確認するというのも有効な手立てです。先述のとおり、本来は退職のタイミングでのID削除が望ましいのですが、削除忘れやID管理者との関係ミスによって、削除されずにIDが残ってしまうこともあり得ます。

3. システムの台帳を作っておく

多少手間ではありますが、利用中のシステムを一元管理するような台帳を作成することも有効です。これにより、退職時や棚卸し時に、確認対象となるIDの洗い出しがしやすくなります。また、すべてのシステムを網羅することが難しいようであれば、営業秘密や個人情報等、機密性の高い情報を保管しているシステムに絞って管理する、という方法も考えられます。

情報漏えいは、競争力の低下や信用の失墜などの原因にもなり得ますし、事業の存続にも関わる場合があります。今一度、お使いのシステムに不要なIDが残っていないか、ご確認いただくことをお勧めします。

^{*}情報処理推進機構 プレス発表「[企業における営業秘密管理に関する実態調査 2020] を公開」
<https://www.ipa.go.jp/archive/press/2020/press20210318.html>

新しい年度が始まるにあたり、年に1回しか行わない業務が多くなる時期です。入社式や事業方針の発表会などのイベントも集中します。準備は早めに取りかかりましょう。

01 確定申告の税額の延納の届出



所得税等の確定申告分については、**2024年3月15日**まで（振替納税の場合は同年**4月23日**）に納付すべき税額の**2分の1**以上を納付すれば、残りの税額の納付を同年**5月31日**まで延長することができます。延納期間中は年**0.9%**の割合で利子税がかかります。

贈与税についても、納期限までに金銭による一時納付が困難で、一定の要件を満たす場合には、**5年以内**の年賦による延納ができます。延納期間中は利子税がかかります。

02 個人の青色申告の承認申請



個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の**3月15日**までに提出します。ただし、**1月16日**以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から**2ヶ月以内**の申請となります。

03 所得税の更正の請求



確定申告をし、その申告期限後に計算の誤り等によって当初の申告税額が過大であった場合については、原則、法定申告期限から**5年以内**に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

04 新年度の36協定の締結と届出



従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせたりするためには、**36協定**を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。年度単位で締結している企業も多くあるので、**4月**を起算としているところでは、忘れずに協定の締結と届出を行いましょ。なお、**36協定**の届出は電子申請で行うこともできます。

05 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成



年度単位など**4月**始まりで変形労働時間制を採用している企業では、労使協定や年間カレンダーの作成を忘れずに行いましょう。

06 退職金の支払い



年度末は退職者が多くなる時期です。退職金を支払う際、所得税を源泉徴収して、原則翌月**10日**までに納めることになっています。退職金には、税負担を軽くする退職所得控除がありますが、この控除を受けるためには「退職所得の受給に関する申告書」の提出が必要です。