

TKN社労士通信

2023年2月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

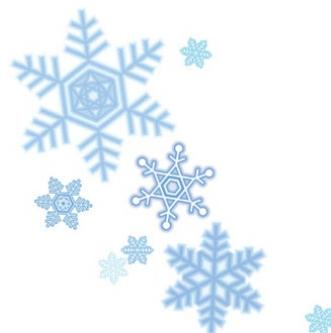
東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



2023年の労務イベントとその対応

◆「賃金」に関する改正への対応

4月1日以降、月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%（深夜割増賃金率は75%）となります（引上げ分の割増賃金支払いに代えて有給の休暇（代替休暇）の付与も可能）。就業規則等の見直しの要否とあわせて、残業の申請・承認、残業時間が長い従業員への健康管理も含めた注意喚起など、長時間労働を抑制する取組みができているか確認しておきましょう。

また、2020年4月以降賃金請求権の消滅時効期間が3年に延長されており、4月1日以降、過去3年分の賃金請求権が発生します。賃金不払いをめぐるトラブル予防のため、労働時間把握や集計、割増賃金計算などに不備がないか確認しておきましょう。

さらに、デジタルマネーによる賃金支払いも導入されます。若い従業員などが希望する可能性もありますから、対応を検討しておきましょう。

◆「データ公表義務」への対応

2022年7月施行の改正女性活躍推進法により、次の事業年度の開始後概ね3カ月以内での「男女賃金の差異」の情報公表が、301人以上の企業で義務化されています。厚生労働省のデータベース等での公表のほか、働きやすさを示すデータとして募集時に活用されることも考えられます。義務化の対象となっていない企業においても対応を検討しておきましょう。

また、4月以降、常時雇用1,000人超の事業主に、育児休業等の取得状況の年1回公表が義務づけられます。江崎グリコ株式会社による昨年9月の調査で、パパ育休制度を認知している人の7割超が利用したいと回答するなど、利用しやすい環境が整っているかも関心を集めていますので、こちらも対応を検討しておくといでしょう。

価格交渉促進月間（2022年9月）のフォローアップ調査結果が公表されました～中小企業庁

エネルギー価格や原材料費などが上昇する中、中小企業が適切に価格転嫁をしやすい環境をつくるのが求められています。

中小企業庁では、2021年9月より、毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」と設定し、中小企業が、原材料費やエネルギー価格、労務費などの上昇分を、発注元企業に適切に価格転嫁しやすい環境を整備するための取組みを進めています。9月の価格交渉促進月間の取組みの一環で行われた、中小企業に対するフォローアップ調査につき、このほど調査結果が公表されました。

※調査概要

① アンケート調査

・配布先の企業数：150,000社

・調査期間：2022年9月26日～11月9

日

- ・回答企業数: 15,195 社
(回答から抽出される発注側企業数は、
のべ 17,848 社)

② 下請Gメンによるヒアリング

- ・調査期間: 2022 年 10 月 17 日～21 日
- ・調査方法: 電話調査
- ・ヒアリング件数: 約 1,777 社

◆「話し合いに応じてもらえた」と回答した割合は約6割

「直近6ヶ月間における貴社と発注側企業との価格交渉の協議について」という問いに対して、「コスト上昇分を取引価格に反映するために発注側企業に協議を申し入れ、話し合いに応じてもらえた。もしくはコスト上昇分を取引価格に反映させるために発注側企業から協議の申し入れがあった」と回答した割合は 58.4%でした。

一方、「発注量の減少や取引中止を恐れ、協議を申し入れなかった」「協議を申し入れたが、応じてもらえなかった」「取引価格を減額するために、発注側企業から協議の申し入れがあった」等の「全く交渉できていない」とする回答は合計で 13.9%でした。

「多様な正社員」の現状

無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の1つとして期待されている、勤務地限定正社員や職務限定正社員、労働時間限定正社員のいわゆる「多様な正社員」。

労働政策研究・研修機構が、企業側、労働者側それぞれについて調査を行った結果(2021 年実施)が公表されています。企業調査として従業員規模 30 人以上の全国の民間企業等が 5,700 社あまり、労働者調査として 20 歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員が 2 万人回答しています。

◆多様な正社員がいる企業は 18.3%

多様な正社員(勤務地限定・職務限定・労働時間限定)がいる企業は、全体の 18.3%となっています。

◆採用方法

企業が多様な正社員を採る方法は、「中途・通年採用」の割合が最も高くなっています。「有期契約労働者からの転換」や「無期転換社員からの転換」によっている企業の割合も約2割あります(複数回答)。

◆トラブル

限定された労働条件の変更について、限定内容に反することや限定区分の変更による配慮などに関してトラブルが生じているようです。内容は、企業側からの区分変更の申し入れが拒否された、労働者側からは会社都合で限定内容が変更された、という原因がそれぞれ最も高くなっています。

調査では、限定内容の説明をしていなかったり、限定内容について規定していなかったりした企業で、よりトラブルが多く発生していると報告されています。働き方の多様化への対応のためには、目を通しておいたほうがよい資料です。

なお、無期転換については、労働条件の明示事項の追加等が検討されていますの、今後の動向に注意しておきましょう。

【労働政策研究・研修機構「多様化する労働契約の在り方に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/224.html>

高年齢者就業確保措置の実施状況 ～厚労省「高年齢者雇用状況等報告」の 集計結果

◆令和3年4月から努力義務となっている高年齢者就業確保措置

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65 歳までの高齢者雇用確保措置が義務付けられていますが、令和3年4月からは 70 歳までを対象に、「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導

入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」（創業支援等措置）など、雇用によらない措置（高齢者就業確保措置）を講じることが努力義務とされています。

人手不足の状況が続く中、高齢者の活用は企業にとって喫緊の課題となっているといえますが、企業の高齢者就業確保措置の実施状況についてはどのようになっているのでしょうか。

◆70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は3割弱

厚生労働省が公表した令和4年「高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）によると、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は65,782社（27.9%）[前年比2.3ポイント増]となっています。また、中小企業では28.5%[同2.3ポイント増]、大企業では20.4%[同2.6ポイント増]となっており、中小企業のほうが取組みが進んでいることがわかります。

◆継続雇用制度の導入が最多

また、70歳までの就業確保措置を実施済みの企業の内訳を見ると、「継続雇用制度の導入」が51,426社（21.8%）[同2.1ポイント増]で最も多く、次いで「定年制の廃止」9,248社（3.9%）[同0.1ポイント減]、「定年の引上げ」4,995社（2.1%）[同0.2ポイント増]、「創業支援等措置の導入」113社（0.1%）[変動なし]と続いています。

新しく設けられた創業支援等措置の導入などはまだこれからという状況のようです。今後は、人手不足等の状況も踏まえて、他社に先んじた取組みの検討が必要になるでしょう。

【厚生労働省「令和4年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000955633.pdf>

令和4年障害者雇用状況と 実雇用率算定方法

◆雇用障害者数、実雇用率が過去最高

厚生労働省は、民間企業や公的機関などにおける、令和4年6月1日時点の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめ、公表しました。

民間企業（障害者雇用促進法において義務付けられている43.5人以上の規模：法定雇用率2.3%）の雇用障害者数は、61万3,958.0人（対前年比2.7%増、対前年差1万6,172.0人増）、実雇用率2.25%（対前年比0.05ポイント上昇）と、いずれも過去最高を更新しています。

また、法定雇用率達成企業の割合は、48.3%（対前年比1.3%増）となっています。なお、法定雇用率未達成企業は、5万5,684社でそのうち障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は3万2,342社で、未達成企業に占める割合は58.1%となっています。

◆精神障害者の雇用が増加

雇用者を障害種別で見ると、身体障害者は35万7,767.5人（対前年比0.4%減）、知的障害者は14万6,426.5人（同4.1%増）、精神障害者は10万9,764.5人（同11.9%増）と、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

その理由として、平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、雇用者は今も増加傾向となっていることが挙げられます。しかし、精神障害者は、身体障害者や知的障害者に比べて長時間安定して働くことが難しく、職場定着率が低いことが課題となっています。

◆短時間労働者の実雇用率算定方法の見直し

そこで政府は、「短時間（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）であれば働ける」という精神障害者の就労機会を拡大するため、一定の要件を満たした場合に、従来1人あたり0.5ポイントとカウントするところを1ポイントとカウントする特例措置を設けました（令和4年度末までとされていたが省令の改正で延長予定）。

また、改正障害者雇用促進法では、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者を雇用した場合についても、雇用率を1人あたり0.5ポイントとしてカウント（予定）することとしました（令和6年4月までに施行予定）。

【厚生労働省「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>

【厚生労働省「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001000995.pdf>

これからの障害者雇用のキーワード「ニューロダイバーシティ」

◆注目が集まる「ニューロダイバーシティ」

「ニューロダイバーシティ」という言葉をご存じですか？

これは、Neuro(脳・神経)と Diversity(多様性)を組み合わせで造られた言葉(Neurodiversity、神経多様性／脳の多様性)です。脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重しようとする考え方をいい、例えばASD(自閉スペクトラム症)やADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)などの発達障害も、脳や神経の「個性」であると位置づけます。そして、この個性を強みとして最大限発揮できる雇用環境を創出する動きが欧米の企業を中心に活発化しており、日本においても近時、障害者雇用と企業の成長戦略を考える上で注目を集めているのです。

◆ニューロダイバーシティの目指すところ

発達障害がある方は、特にコミュニケーションや対人関係を苦手とする場合が多く、それが就労を難しくしています。しかし反面、一部の人は非常に高い集中力を持ち、興味のあるジャンルについては高い専門性や知識を備えていることもまた、よく知られているところです。

現在、日本では、少子高齢化により生産年齢人口が減少する一方で、障害者の法定雇用率は半分の企業が満たしていません。このような状況にあって、これまで埋もれていた発達障害

者が積極的に採用されて活躍できるようになることが望まれています。例えば採用プロセスの工夫や、職場での理解の醸成、強みを生かすことのできる仕事やポジションの提供などにより、多くの方が能力を発揮して働く職場をつくることができれば、それは企業の競争力の強化にもつながります。

◆戦略的に目を向けよう！

現在、実際にIT企業において、発達障害のある方のデジタル分野での高い業務特性を生かして収益化等に成功した事例も生まれ始めています。国も、特に人材確保が喫緊の課題となっているデジタル部門にフォーカスして、企業がニューロダイバーシティを取り入れる意義とその方法論を取りまとめるなど、取組みを始めました。企業の成長戦略の1つとして、ニューロダイバーシティに目を向けてみませんか。

企業の36.0%が「見直しは特にしていない」 ～パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査

厚生労働省から、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」が公表されました。この調査は、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにすることを目的として実施されるものです。調査結果のポイントは次のとおりです。

◆事業所調査

○企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業は 75.4%となっている。そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は 51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は 27.1%、「有期雇用フルタイム」を雇用している企業は 23.2%となっている。

○パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し

同法が施行された令和2年4月(中小企業は令和3年4月)以降のパートタイム・有期雇用労働

働者と正社員の間の不合理な待遇差の禁止の規定への対応をみると、「見直しを行った」企業の割合が 28.5%、「待遇差はない」が 28.2%となっており、合わせて6割近くになっている。一方、「見直しは特にしていない」企業の割合は 36.0%となっている。

また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が 45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が 35.3%となっている。

◆個人調査

○自身と業務の内容および責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低く、納得していない」が 45.0%と最も高くなっている。

○自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果

令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は 15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は 79.7%である。

詳しくは、下記厚生労働省のホームページをご覧ください。

【令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/index.html>

2月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>
[税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納

付[郵便局または銀行]

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

15日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期>
[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

当事務所よりひと言

2023年が本格始動して、1か月が経過しました。そして新年度に向けて、各方面から様々な施策が発表されております。コロナ明け元年として、社会の安定化を願うばかりです。

労働社会保険諸法令分野では本号でも取り上げましたが、全事業所に対して月60時間超の時間外労働時間の割増賃金率を50%以上とする義務付けが、大きな改定と言えます。給与規程に定める割増賃金率が正しく記載されているか、直前期の検証をお勧めします。

なお給与規程の改定案について、当事務所からご提示する用意はございます。(高野 裕之)