



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.161

2

2023

改正予定

## 令和5年度予算政府案を閣議決定 過去最大規模 厚労省所管予算案の動向に注目

政府は、令和4年12月23日、「令和5年度予算政府案」を閣議決定しました。一般会計の総額は、「114兆3,812億円」となり、過去最大を更新しました。安全保障環境の急変に対応する防衛費の増額に加え、年金や医療など社会保障費が膨らんだことが主な要因です。なお、令和5年度予算案では、岸田政権の看板政策「人への投資」を強化し、賃上げへの好循環をつくり出すことも目指しています。厚生労働省の予算案をみると、たとえば、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ」として、次のような予算が計上されています。

## ……………令和5年度厚生労働省所管予算案

## ／「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージについて……………

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ	
<p>新しい資本主義の実現に向け、物価上昇に負けない継続的な賃上げを強力に推進するとともに、中長期的構造的な賃上げを実現するため、人材の育成・活性化と賃金上昇を伴う労働移動の円滑化の一体的な取組を推進する観点から「人への投資」の抜本強化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテスト方式による選定、開発・試行（※）</li> <li>▶ ハローワークの専門窓口（人材確保対策コーナー）での就職支援の強化</li> <li>▶ 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等への支援</li> <li>▶ 介護の仕事の魅力発信、介護分野における外国人材の受入環境整備</li> <li>▶ 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援（※）</li> <li>▶ 大企業における男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進 等</li> </ul>
<p>○労働者の賃上げ支援 <b>107億円(95億円)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 事業場内最低賃金引上げのための業務改善を行った事業者に対する支援</li> <li>▶ キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の処遇改善を行う企業への支援 等</li> <li>▶ 同一労働同一賃金の徹底</li> </ul>	<p>○多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備 <b>82百万円(60百万円)、R4補正7,276億円</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ フリーランス・トラブル110番による相談支援の充実 等</li> <li>・ 雇用保険財政の安定</li> </ul>
<p>○人材の育成・活性化 <b>1,138億円(929億円)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成及び事業展開等に伴う労働者のスキル習得支援（※）</li> <li>▶ 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による賃金上昇につながるスキルアップを目的とした在籍型出向の支援（※）</li> <li>▶ 事業再構築に必要な人材の雇入れを支援する産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース（仮称））の創設（※）</li> <li>▶ 専門実践教育訓練給付の充実及び支援の拡充（※）</li> <li>▶ 学び直しを後押しするキャリアコンサルティング機能を拡充したキャリア形成・学び直し支援センター（仮称）の整備（※）</li> <li>▶ 副業・兼業を希望する中高年齢者及び企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に企業情報の提供を行う情報提供モデル事業の創設（※） 等</li> </ul>	<p><b>多様な人材の活躍促進</b></p> <p>全ての人が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、女性活躍推進、高齢者の就労・社会参加、就職氷河期世代の活躍支援等を図る。</p> <p>○女性の活躍促進 <b>45億円(43億円)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 個々の企業に対する女性の活躍促進のためのコンサルティング等の実施（一部※）</li> <li>▶ 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化 等</li> </ul> <p>○高齢者の就労・社会参加の促進 <b>235億円(248億円)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチングの支援</li> <li>▶ シルバー人材センターによる地域の多様な就業機会の確保及び提供 等</li> </ul>
<p>○賃金上昇を伴う労働移動の円滑化 <b>747億円(557億円)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）による賃金上昇を伴う早期再就職の支援（※）</li> <li>▶ 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）を活用した就職困難者の人材育成の推進（※）</li> <li>▶ 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成（※）</li> </ul>	

★特に、人材の育成・活性化（人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成及び事業展開等に伴う労働者のスキル習得支援、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による賃金上昇につながるスキルアップを目的とした在籍型出向の支援など）に、多くの予算が割かれています（1,138億円）。どのような形で具体化されるのか、今後の動向に注目です。必要な情報は、お伝えしていきます。

決定済み・  
施行待ちの改正

## 運転者に係る改善基準告示を改正 拘束時間や勤務間インターバルの基準などを見直し

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）が、令和4年12月23日に改正され、令和6年4月1日から適用されることになりました。改正のポイントを確認しておきましょう。

## ……………改善基準告示の改正のポイント（令和6年4月から適用）……………

検討段階から注目されていたのが**1日の休息期間**、すなわち**勤務間インターバル**です。これについては、タクシー・ハイヤー運転者、トラック運転者、バス運転者ともに、次のように改正されました。

**改正前** 継続8時間（勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えること）

**改正後** 継続11時間を基本として、継続9時間（勤務終了後、継続11時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、休息期間が継続9時間を下回らないものとする）

次ページへ続く

## 「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.iil.go.jp/institute/research/2022/224.html>

## 「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」および「緊急雇用安定助成金」が3月で終了します

厚生労働省は、新型コロナウイルス対策として、休業手当を受け取れなかった人を対象に導入した「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の受付を、令和5年3月末までの休業をもって終了すると明らかにしました。

また、休業手当の一部を補助する企業向けの「緊急雇用安定助成金」の受付も、令和5年3月末までの休業をもって終了します。

雇用情勢が回復し、コロナ禍前と同様に人手不足感が強まっていることなどを踏まえ、制度の打ち切りを決めました。利用されている方はご注意ください。

### ◆新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請対象期間および申請期限

令和4年10月～令和4年11月に休業した場合の申請期限は令和5年2月28日まで、令和4年12月～令和5年1月に休業した場合の申請期限は令和5年3月31日まで、令和5年2月～令和5年3月に休業した場合の申請期限は令和5年5月31日までです。

### ◆緊急雇用安定助成金の申請期限

支給対象期間（1～3の連続する判定基礎期間）の末日の翌日から起算して2か月以内です。申請期限を過ぎた場合は、申請を受け付けることができません。郵送またはオンライン申請による場合は、上記の日までに支給申請書等が労働局・ハローワークに到達していなければなりませんので、ご注意ください。なお、令和5年3月31日を含む判定基礎期間の申請期限は、令和5年5月31日まで（必着）です。

詳しくは、下記ホームページをご覧ください。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金受付終了のお知らせ」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001032016.pdf>

【厚生労働省リーフレット「緊急雇用安定助成金は、令和5年3月31日をもって終了する予定です」を掲載しました】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001030562.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）を組み合わせて造られた言葉（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」として位置づけます。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、取り組みを始めました。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DXを推進する 「デジタルスキル標準」とは？

企業のデジタルトランスフォーメーション（DX）推進を人材のスキル面から支援するため、経済産業省がDXを推進する人材の役割や習得すべきスキルを定義した「DX推進スキル標準」を策定。昨年3月に公開した「DXリテラシー標準」と合わせて、「デジタルスキル標準」ver. 1.0として取りまとめ、12月21日に公表しました。

### ◆背景・目的

データ・デジタル技術を活用した産業構造の変化が著しい中、企業が競争上の優位性を確立するにはDXの実現が重要になります。しかしながら、多くの日本企業がDXの取組みに遅れをとっていると考えられ、その大きな要因の1つとして、DXの素養や専門性を持った人材が不足していることが挙げられています。

そのような状況から、「デジタル田園都市国家構想基本方針（令和4年6月7日閣議決定）」において「令和4年以内にDX推進人材向けのデジタルスキル標準を整備する」と示され、今般、経済産業省が主催する「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において「デジタルスキル標準（DSS）」ver. 1.0を取りまとめたという背景があります。

### ◆概要

「デジタルスキル標準」は、①社会人全体がDXに関する基礎的な知識やスキル・マインドを身につけるための指針である「DXリテラシー標準」（2022年3月29日公表）と、②企業がDXを推進する専門性を持った人材を育成・採用するための指針である「DX推進スキル標準」（2022年12月21日公表）の2種類からなります。

上記①の「DXリテラシー標準」は、働き手1人ひとりが「DXリテラシー」を身につけることで、DXを自分事ととらえ、変革に向けて行動できるようになることをねらいとし、DXの背景、DXで活用されるデータ・技術とはどういうものか、活用法や留意点、マインド・スタンス（意識・姿勢・行動等）がわかるようになっています。

下記、経済産業省のホームページに、デジタルスキル標準に資料等が掲載されています。

【経済産業省「「デジタルスキル標準」をとりまとめました！」

<https://www.meti.go.jp/press/2022/12/20221221002/20221221002.html>

(最初のページより)

★適用は少し先ですが、改善基準告示の適用を受ける運転者を使用する事業主の方は、早めに確認しておく必要があります。また、自動車運転の業務については、令和6年4月から労働基準法の時間外労働の上限（年960時間）も適用されますので注意が必要です。厚生労働省からは、この改正をわかりやすく伝えるため、運転者の種類ごとに、リーフレットなどが公表されています。ご覧になりたい場合は、気軽にお声掛けください。

(右記は、トラック運転者向けのリーフレットの表紙です)



**改正予定**

## 令和5年度税制改正の大綱を閣議決定

政府は、令和4年12月23日、令和5年度税制改正の大綱を閣議決定しました。令和5年度の税制改正の項目のうち注目を集めているのは、NISAの抜本的拡充・恒久化や、防衛力強化に係る財源確保のための税制措置などです。細かなところでは、納税環境整備として、「電子帳簿保存法（電子取引のデータ保存）の要件緩和」、「インボイス制度導入に係る負担軽減措置」も盛り込まれています。納税環境整備については、特に中小企業に影響する部分です。日本商工会議所の資料から、抜粋して紹介します。

.....令和5年度税制改正の大綱／納税環境整備について(日本商工会議所の資料).....

**1. インボイス制度導入に係る負担軽減措置**

**①税負担の軽減**

- 免税事業者がインボイス発行事業者となった場合、納税額を売上税額の2割に軽減（3年間）

売上800万円(税抜)のイラスト制作事業者の場合

通常 → 納税額：40万円 ※簡易課税（みなし仕入率50%）を適用

軽減措置 → 納税額：16万円 ※売上税額80万円×2割

負担軽減

**②事務負担の軽減**

- 前々年の売上高が1億円以下または前年の上半期の売上高が5千万円以下の事業者における1万円未満の仕入については、インボイスの保存を不要とし、帳簿の保存のみで仕入税額控除を可能に（6年間）

インボイス要件の確認不要！

インボイス  
インボイス以外の書類

**③登録申請期限の延長**

- 2023年10月の制度開始時にインボイス発行事業者となるには、原則2023年3月末までの登録申請が必要であったが、2023年4月以降でも可能に
- 2023年10月以降に登録申請をする場合、提出期限は登録希望日の15日前までに緩和（現行は1カ月前まで）

インボイス制度開始 2023.10.1

申請書提出 2024.2.28

申請書提出 2024.3.17

課税期間の初日 2024.4.1

登録

現行の提出期限（1カ月前）

見直し後の提出期限（15日前）

**2. 電子帳簿保存法（電子取引のデータ保存）の要件緩和**

**①システム対応が間に合わなかった事業者等への対応**

- 税務署長が認めた場合（事前申請は不要）、税務職員から提出を求められた際に送付・受領した領収書等をデータで提出できるようにしておくとともに、出力書面を保存しておけば良いこととする

**②検索機能確保要件の見直し**

- 送付・受領した領収書等をデータで提出できるようにしておくことを前提に検索機能確保要件が不要となる売上高基準を5,000万円以下に緩和する等の措置を実施

多くの中小企業が従前の保存方法で対応可能に！

⑥ここで紹介した内容は、令和4年12月に政府が閣議決定した時点のものです。今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更される可能性もあります。

★インボイス制度の導入、電子帳簿保存の改正については、ひとまず、軽減・緩和の措置が講じられるようです。その間に、対応できるように準備を進める必要があるでしょう。なお、注目の防衛力強化に係る財源確保のための税制措置については、令和6年以降の適切な時期から法人税・所得税に付加税が設けられる予定ですが、一定の軽減措置も講じられる模様です。今後の動向に注目です。諸改正が正式に決定しましたら、改めてお伝えします。



2/10	●1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	●2021年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月15日）
2/28	●1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●2022年12月決算法人の確定申告と納税・2023年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ●3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ●じん肺健康管理実施状況報告の提出 ●固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）

◆あとがき◆ 表紙で紹介しましたが、賃上げに向け様々な施策が出てきます。中小零細にとって辛いところではありますが、賃上げは経済の好循環に必須とすれば、それに耐えうるビジネスを考えていかねばなりませんね。生産性向上がこれまで以上に求められます。