



人事・労務に役立つ NEWS LETTER B's 事務所通信

4

2023

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.163

決定済み・
施行前の改正

障害者雇用率の引き上げが決定(令和6年4月～)

障害者雇用促進法に関する政省令が改正され、障害者雇用率の引き上げなどや支援策の強化が実施されることが決まりました。ポイントを確認しておきましょう。

障害者雇用促進法に関する政省令の改正のポイント

その1 障害者雇用率（障害者の法定雇用率）が段階的に引き上げられます。〔令和6年4月から段階的に施行〕

◆障害者の法定雇用率の段階的な引き上げについて（厚労省の資料より）◆

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

その2 除外率が引き下げられます。〔令和7年4月施行〕

その3 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

- ・精神障害者の算定特例の延長〔令和5年4月施行〕
- ・一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定〔令和6年4月施行〕

その4 障害者雇用のための事業主支援の強化（助成金の新設*・拡充）を行います。

- * 雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金の新設を予定〔令和6年4月施行〕



★非常に重要な改正です。詳しく内容を知りたいときは、気軽にお声掛けください。

特に、新たに「障害者を雇用しなければならない対象事業主」となる可能性がある場合（常時使用する労働者数が40人前後である場合）には、無視することができない改正です。

施行済みの改正

「令和5年度の現物給与の価額」が決定

健康保険、船員保険、厚生年金保険及び労働保険においては、現物給与の価額を厚生労働大臣が定めることとされていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするため、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されました。

適用は、本年（令和5年）4月1日からとなります。

⑨ 今回は、住宅で支払われる報酬等に係る現物給与の価額については、改正はありません。



最後のページへ続く

ハラスメントの潜在化、防ぐには

ないように思えても、実際はハラスメントによる退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります（パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」）。

◆離職理由の潜在化

ハラスメントによる離職は年間約 87 万人いて（2021 年）、そのうち約 7 割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは 17.6%しかないとのこと。

労働力不足が続く状況の中で、あるいは会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

◆「回避型マネジメント」

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳しく叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになっていくようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

◆ハラスメント防止と人材の成長を両立させる「傾聴行動」

一方、ハラスメントを回避しながら部下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。

相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。これらについてお困りのことがあれば、ぜひ弊所にご相談ください。

【パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/harassment.html>

常態化する企業の人手不足 ～人手不足に対する企業の動向調査 （帝国データバンク）より

◆人手不足企業 5 か月連続で 5 割超

採用活動に苦戦する企業が多くみられるなか、人手不足が常態化している企業は少なくありません。株式会社帝国データバンクが実施した「人手不足に対する企業の動向調査（2023 年 1 月）」（調査期間：2023 年 1 月 18 日～1 月 31 日。調査対象：全国 2 万 7,362 社、有効回答企業数：1 万 1,719 社（回答率 42.8%））によれば、正社員の人手不足企業の割合は 51.7%、非正社員では 31.0%の高水準となっています。

◆「旅館・ホテル」「情報サービス」「飲食店」が高水準

業種別にみると、正社員、非正社員いずれも「旅館・ホテル」がトップで、7～8 割の高水準となっています。次いで、正社員では、IT 人材の不足が深刻な「情報サービス」が 73.1%、非正社員では、「飲食店」が 80.4%と高くなっています。その他、「人材派遣・紹介」（正社員 63.2%、非正社員 60.5%）も高く、人材の取り合いとなっている状況がみてとれ、外国人も視野に入れるなどの策を講じる会社もあるようです。

◆人材の確保・定着への対応を迫られる

企業の人手不足の割合は、コロナの影響で一時的に上がった業界はあるものの確実に上がり続けています。2022 年には人手不足による倒産件数が 2019 年以来増加、なかでも「従業員退職型」が全体の 4 割を超えるなど、人材確保が切実な課題となってきている実態が各所で確認されています。

人材確保・定着の施策に真剣に取り組まざるを得ない状況が続いていくことが予想されるなか、今後、自社の現況を把握し対応を検討していく必要性はますます高まりそうです。

【帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2023 年 1 月）」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230207.pdf>

4月から 出産育児一時金が増額されます

◆出産育児一時金とは？

出産育児一時金とは、健康保険等の被保険者が出産したとき（妊娠 85 日以後の生産（早産）、死産（流産）、人工妊娠中絶）、出産に要する経済的負担を軽減するため、一定の金額が支給される制度です。

◆42万円から50万円に増額へ

出産育児一時金の支給額は、公的病院における出産費用等を勘案して定められており、現在は原則 42 万円（本人支給分 40.8 万円＋産科医療補償制度の掛金分 1.2 万円）ですが、この 4 月 1 日から 1 児につき 50 万円が支給されます。

産科医療補償制度とは、医療機関等が加入する制度で、加入医療機関で制度対象となる出産をされ、万一、分娩時の何らかの理由により重度の脳性まひとなった場合、子どもとご家族の経済的負担を補償するものです。

◆出産費用の状況等

厚生労働省の令和 4 年 10 月 13 日第 155 回社会保障審議会医療保険部会資料によると、出産費用（正常分娩）は年間平均 1 %前後で増加しています。

令和 3 年度における出産費用（公的病院・正常分娩）の状況を都道府県別にみると、一番高いところで東京都の 56 万 5,092 円（平均値）、一番低いところで鳥取県の 35 万 7,443 円（平均値）、全国では 45 万 4,994 円（平均値）です。

出産費用の増加要因や地域差の要因として、医療費水準や物価水準、私的病院の割合、妊婦の年齢等がありますが、最も大きい要因は地域の所得水準となっています。

◆出産育児一時金の支給方法（直接支払制度・受取代理制度）

出産にかかる費用に出産育児一時金を充てることができるよう、協会けんぽまたは健保組合から出産育児一時金を医療機関等に直接支払う仕組み（直接支払制度）があります。出産費用としてまとまった額を事前に用意する必要がないので、被保険者の負担は軽減されます。

また、直接支払制度では、事務的負担や資金繰りへの影響が大きいと考えられる施設（年間の分娩件数が 100 件以下または収入に占める正常分娩にかかる収入の割合が 50%以上で、厚生労働省へ届け出た診療所・助産所）については、医療機関等が被保険者に代わって出産育児一時金を受け取る「受取代理」制度を利用することができます。

給与水準を上げた中小企業、 3年ぶりに半数超え ～日本政策金融公庫調査

株式会社日本政策金融公庫は、「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果を発表しました。同公庫の取引先 13,266 社を対象に調査したもので、2022 年 12 月中旬に実施し、5,473 社から回答を得ています。

◆給与水準を上げた中小企業は3年ぶりに半数を上回る

2022 年 12 月の正社員の給与水準をみると、「上昇」と回答した企業割合は 53.1%と、2021 年実績（41.1%）から 12.0 ポイント上昇しました。

業種別にみると、情報通信業（63.8%）、水運業（58.5%）、建設業（55.1%）などで「上昇」の割合が高くなっています。2023 年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は 53.3%となっています。

◆給与水準上昇の背景は「自社の業績が改善」

正社員の給与水準上昇の背景についてみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が 27.2%と最も高く、次いで「物価の上昇」（19.4%）、「採用が困難」（18.4%）の順となっています。

業種別にみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合は、不動産業（47.1%）、電気機械（41.0%）などで高く、「物価の上昇」は、窯業・土石（31.0%）、倉庫業（30.0%）などで高くなっています。

◆賃金総額でも「増加」が半数超え

2022 年 12 月の賃金総額をみると、「増加」と回答した企業割合が 59.7%、「ほとんど変わらない」は 29.2%、「減少」は 11.0%となっています。「増加」の割合は、2021 年実績（49.3%）から 10.4 ポイント上昇しました。2023 年見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は 60.5%となっています。

また、賞与の支給月数をみると、「増加」と回答した企業割合が 31.3%、「変わらない」は 48.5%、「減少」は 14.2%となっています。「増加」の割合は、2021 年実績（30.5%）から 0.8 ポイント上昇しています。

業種別にみると、倉庫業（43.8%）、宿泊・飲食サービス業（37.7%）、卸売業（34.9%）などで「増加」の割合が高くなっています。

【日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果】

https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_230227.pdf

(最初のページより)

………現物給与の価額（令和5年度）／食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額の一部………

都道府県名	食事で支払われる報酬等				
	1人1月当たりの 食事の額	1人1日当たりの 食事の額	1人1日当たりの 朝食のみの額	1人1日当たりの 昼食のみの額	1人1日当たりの 夕食のみの額
1 北海道	22,500	750	190	260	300
2 青森	21,900	730	180	260	290
3 岩手	22,200	740	190	260	290
4 宮城	21,900	730	180	260	290
5 秋田	21,900	730	180	260	290
6 山形	23,100	770	190	270	310
7 福島	22,500	750	190	260	300
8 茨城	21,900	730	180	260	290
9 栃木	22,200	740	190	260	290
10 群馬	21,900	730	180	260	290
11 埼玉	22,200	740	190	260	290
12 千葉	22,500	750	190	260	300
13 東京	23,100	770	190	270	310
14 神奈川	22,800	760	190	270	300
15 新潟	22,200	740	190	260	290
16 富山	22,800	760	190	270	300
17 石川	23,100	770	190	270	310

赤字が改正箇所

★本年4月から、一部の都道府県において、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が、ところどころ改正されます。現物給与として処理している食事代等がある企業では、改正の有無（改正がある場合はその金額）を必ずチェックしておきましょう。

要チェック

雇用関係助成金ポータルがオープン 電子申請できる助成金の対象が拡大

厚生労働省から、「雇用関係助成金ポータル」がオープンするとのお知らせがありました。これにより、電子申請できる雇用関係助成金の対象が、令和5年4月から2段階で拡大されます。同省がその周知のために作成したリーフレットのの一部を紹介します。

………雇用関係助成金を電子申請しませんか？（厚労省のリーフレット）の一部………

雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に

厚生労働省の雇用関係助成金の電子申請を行うページです。

ステップ 1

2023(令和5)年4月から、キャリアアップ助成金正社員化コース・トライアル雇用助成金一般トライアルコースの電子申請が開始します。

ステップ 2

2023(令和5)年6月から、その他の雇用関係助成金の電子申請が開始します。

雇用関係助成金ポータルで電子申請が可能な助成金

① 再就職支援関係の助成金

・労働移動支援助成金

② 転職・再就職拡大支援関係の助成金

・中途採用等支援助成金

③ 雇入れ関係の助成金

・トライアル雇用助成金
(一般トライアルコースは4月から)
・地域雇用開発助成金

④ 雇用環境の整備関係等の助成金

・人材確保等支援助成金
・通年雇用助成金
・キャリアアップ助成金
(正社員化コースは4月から)

⑤ 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

・両立支援等助成金

⑥ 人材開発関係の助成金

・人材開発支援助成金
(事業展開等リスキング支援コースを除く)

⑤ 電子申請には「G Biz ID」の申請・取得が必要です。(事業主が社会保険労務士や弁護士等の代理人に電子申請を依頼する場合も「G Biz ID」の申請・取得が必要です。)

〈補足〉紙での申請や、既に実施されている他の電子申請（雇用調整助成金・産業雇用安定助成金の電子申請、特定求職者雇用開発助成金の電子申請）も引き続き利用できます。

★今回の「電子申請できる雇用関係助成金の対象の拡大」は、社会保険労務士による申請にも対応しています。必要であればお声掛けください。

お仕事 カレンダー 4月

4/10

● 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/17

● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限

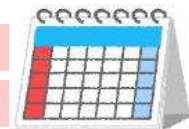
5/1

● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

● 労働者死傷病報告（1月～3月分）の提出期限



◆あしがき◆さて、新年度スタートです。弊社では吉田が育休から復帰してきて総勢9名となります。しばらくは慣らし保育で短時間ですが、さらにスピード感のある対応を心がけて参りますので、どうぞよろしくお願い致します。(佐藤)