



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

5  
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.164

重要な  
法改正・施行

## 令和5年度 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和5年度がスタートしたところですが、さまざまな制度変更が行われ、新しい制度での行政の運営が本格化していきます。令和5年4月からの厚生労働省関係の制度変更にはどのようなものがあるのか？ 企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

## 令和5年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック

- 月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ（中小企業）  
【主な対象者：中小企業で働く労働者とその使用者】
  - ・ 中小企業の月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を 25% から 50% に引き上げる。
- 賃金のデジタル払い制度の開始【主な対象者：事業者、労働者等の関係者】
  - ・ 従来から認められていた銀行口座等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金支払を認める。
- 男性労働者の育児休業取得状況の公表の義務化  
【主な対象者：常時雇用する労働者が 1,000 人を超える企業】
  - ・ 従業員が 1,000 人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年 1 回公表することが義務付けられる。
- 雇用保険料率の変更【主な対象者：労働者及び事業主】
  - ・ 令和 5 年度の失業等給付に係る雇用保険料率を 8 / 1,000 とする（令和 4 年 10 月～令和 5 年 3 月は 6 / 1,000）。
  - ※これを労使折半する。合わせて、育児休業給付に係る分を労使折半し、二事業に係る分を事業主が負担する。
  - ⇒ 一般の事業における雇用保険料率（令和 5 年度）は、15.5 / 1,000（労働者負担分は 6 / 1,000、事業主負担分は 9.5 / 1,000）となる。



★おおむね、これまでも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。対応についてご不明な点は、気軽にご相談ください。

要確認

## 令和5年度労働保険の年度更新 令和4年度確定保険料の算定方法に注意

厚生労働省から、令和 5 年度の労働保険の年度更新について、お知らせがありました。そのポイントを確認しておきましょう。

## 令和5年度労働保険の年度更新のポイント

- 令和 5 年度の年度更新期間は、令和 5 年 6 月 1 日（木）～7 月 10 日（月）
- 注意点：令和 4 年度確定保険料算定方法
  - 令和 5 年度労働保険の年度更新では、令和 4 年度の雇用保険率が年度途中で変更されたことに伴い、令和 4 年度の確定保険料の算定方法が、次のように、適用事業の種類によって異なります。
  - 「一元適用事業」及び「二元適用事業（雇用保険）」の場合は、保険料算定基礎額と保険料額を労災保険分と雇用保険分ごとに、前期（令和 4 年 4 月 1 日～同年 9 月 30 日）と後期（令和 4 年 10 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日）に分けて算出します。
  - ※具体的な手順は次ページで紹介

（最後のページへ続く）

## 「シフト制勤務」で働く 非正規労働者の働き方の実態と課題

### ◆シフト制勤務者の雇用管理と働き方の実態を調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構が3月31日、「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果」を公表しました（実査期間2021年9月10日～16日）。この結果から言えることをご紹介します。

※この調査でいう非正規労働者（日雇いを除く）とは、いわゆるシフト制勤務者とオンコール勤務者を合わせた「シフト制勤務群」、固定した勤務日と勤務時間が決められている固定勤務者、交代制勤務者です。

### ◆労働条件の通知状況

勤め先で働き始めるにあたっての労働条件の明示状況について、シフト制勤務群については次のようになっています（複数回答）。

- ・書面での交付…59.5%
- ・FAX・メール等での明示…3.7%
- ・口頭での説明…25.4%
- ・一切受けていない…20.6%

シフト勤務群については固定勤務者や交代制勤務者の場合に比較して、口頭での説明や一切説明を受けていないという割合が高く、その分、書面での交付割合が少なくなっています（固定：70.2%、交代制：68.4%）。

労働条件をめぐるトラブルを防ぐには、労働条件を書面で明示するほか、法律や就業規則を周知することも重要です。機会をとらえて実施していきましょう。

### ◆コミュニケーション不足はトラブルのもと

同調査では、シフト制（交代制を含む）という働き方をより良いものにするために改善して欲しいことについても尋ねています。

「特にない」という回答も多い一方、「具体的な勤務日等（シフト等）をある程度の余裕をもって示してほしい」「具体的な勤務日等（シフト等）の決定にあたっては、労働者の希望を十分踏まえてほしい」といった、会社とのコミュニケーション不足がうかがわれる回答が目立っています。

職場のコミュニケーション不足は、職場に対する安心感や信頼感を不足させ、認識の行き違いからハラスメント問題が発生しやすくなるなど、トラブルの温床を作り出すこととなります。積極的に労働者の希望を聞くなどの対応が必要でしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/227.html>

## 令和6年4月から 労働条件明示ルールが改正されます

### ◆労働条件明示事項が追加に

労働基準法施行規則等の改正により、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てみましょう。

#### 1 すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

→明示事項①：就業場所・業務の変更の範囲

#### 2 有期労働契約の締結時と更新時

→明示事項②：更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

※あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。

#### 3 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

→明示事項③：無期転換申込機会、明示事項④：無期転換後の労働条件

※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

### ◆労働条件通知書を見直しましょう

上記1については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。改正に適応した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。また、有期契約労働者については、上記2・3に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。労働条件通知書の見直しについては、弊所へご相談ください。

【厚生労働省「労働条件明示改正リーフレット」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>

## 健康診断にプラス！ 「がん検診」の受診勧奨で従業員を守る！

### ◆ぜひ「がん検診の受診の啓発」を！

健康診断を実施する企業も多い春先のこの時期、従業員に「がん検診」をあわせて受診するよう勧める取組みを行ってみませんか。

会社での健康診断は、一般にがんの発見を目的としたものではありません。会社の健康診断の目的は、大きく分けて、業務内容に関連して注意すべき病気の有無をチェックすることと、生活習慣病の予防を行うことです。つまり、会社の健康診断で問題なしとの結果が出たとしても、がんの心配がないわけではないのです。

がん罹患する方の3人に1人は、20～64歳の働き世代です。医療技術の進歩により、がんの治療をしながら働き続ける方も増えており、企業も積極的に「がん対策」に取り組むことが望まれています。その取組みの1つとして行いたいのが、「がん検診の受診の啓発」です。

### ◆受診啓発のための取組み

具体的には、企業が行っている健康診断にがん検診を取り入れたり、健康診断とは別にがん検診を受診するようすすめたり、がん検診の効果についての情報を提供したりして、受診率の向上につなげます。安心してがん検診を受けてもらうためには、精密検査が必要となった場合の受診のフォローについての体制を整備し、周知することも大切です。

### ◆受診啓発が受診率を高め、従業員を守る

受診率を高めるため、がん検診の費用を企業が負担するといったところも出てきています。しかし、特に中小企業では、そこまではなかなかやれないというところも多いかもしれません。

この点、先行事例が集積されるなかで、受診率向上のために有効なのは、実は受診勧奨の取組みである、ということがわかってきました。予算がなく、費用の負担までは難しいという企業でも、別の対策で、十分受診率を向上させられる可能性があります。

早期発見・早期治療できれば、がんは決して怖い病気ではありません。従業員の健康を守るため、ぜひがん検診の受診勧奨の取組みを始めましょう。

## 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が改正されました

事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部が改正され、令和5年4月1日から施行となっています。厚生労働省からは、通達「「事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する件」の周知について（令和5年3月31日基発0331第1号）」が公表されています。

### ◆指針について

この指針は、労働安全衛生法の規定に基づき、事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう、当該措置の原則的な実施方法について定めたものです。

### ◆改正の理由

①加齢に伴う筋力や認知機能等の低下が転倒等の労働災害リスクにつながることを踏まえ、労働者の健康状況の継続的な把握等、労働者の高齢化を見据えた取組みについて明確化するため、また、②40歳未満の労働者について、事業者と医療保険者が連携して健康保持増進対策をより効果的に推進できるようにするための改正です。

### ◆改正の内容

筋力や認知機能等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、体力の状況を客観的に把握し、自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、「転倒等のリスクを確認する身体機能セルフチェック」「加齢による心身の衰えを確認するフレイルチェック」、「移動機能を確認するロコモ度テスト」等を実施することが考えられる旨、規定されました。

また、健康保持増進対策の考え方として、事業者は医療保険者と連携したコラボヘルスの推進に積極的に取り組んでいく必要があること、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の結果の記録等を積極的に医療保険者と共有すること、および当該記録等は電磁的な方法で保存および管理させることが適切であることを明確化しました。

【厚生労働省「「事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する件」の周知について（令和5年3月31日基発0331第1号）」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T230331K0260.pdf>

(最初のページより)

⇒具体的には、次の手順で算定

- Step 1** 「確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表」に賃金の総額を記入し、前期・後期別に集計します。
  - Step 2** 「確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表」の下段に新規に設けた「令和4年度確定保険料算定内訳」欄を使用し、保険料算定基礎額と保険料額を前期・後期別に算出します。
  - Step 3** Step 2で算出した保険料算定基礎額と保険料額を、年度更新申告書の下段に新規に設けた「③期間別確定保険料算定内訳」欄及び申告書中段の「確定保険料算定内訳」欄に各々転記します。
- 「二元適用事業（労災保険）」の場合は、令和4年度の確定保険料の算定方法は例年と変更ありません。また、一般拠出金及び特別加入保険料の算定方法についても例年とは変更ありません。

★通常の企業は、一元適用事業に当たります。令和4年度の確定保険料の算定方法が例年とは異なる手順となりますので、注意したいところです。自社で年度更新の手続を行っている場合には、不明な点が出てくるかもしれません。その際には、気軽にお尋ねください。

**決定済み 施行前の改正** **令和6年4月からの無期転換ルール及び労働契約関係の明確化**

令和5年3月30日、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）」などが公布され、令和6年4月1日から、無期転換ルール及び労働契約関係の明確化が図られることになりました。厚生労働省のリーフレットから、そのポイントを紹介します。

.....厚生労働省のリーフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」より.....

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	<b>1. 就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	<b>2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容</b> 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に <b>あらかじめ説明</b> することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	<b>3. 無期転換申込機会</b> <b>4. 無期転換後の労働条件</b> 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に <b>説明</b> するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

〈補足〉これに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」も改正される模様です。

★施行は少し先ですが、改正の概要は知っておきたいところです。必要であれば、リーフレットなどを交えて説明させていただきます。気軽にお声掛けください。



5/10	● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/15	● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限
5/31	● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 自動車税（都道府県の指定日まで）・軽自動車税の納付（市町村の指定日まで）



◆あとかぎ◆マスクの規制もゆるくなり、今年のGWは帰省やレジャーに出かけられる方も多いと思います。連休後の当事務所は、労働保険料の年度更新手続に取り掛かり、7月の算定基礎届まで、しばらくの間、繁忙期に突入いたしますが、何かお困りごとがございましたら遠慮なく、ご相談ください。