2023 年(令和 5 年)8 月号

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B’s 事務所通信

8
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.166

重 要　新しい資本主義の加速に向けて「三位一体の労働市場改革」など（骨太の方針 2023）

令和５年６月中旬に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」と「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2023」が閣議決定されました。中心的な政策方針として「新しい資本主義の加速」が掲げられていますが、その柱といえる「三位一体の労働市場改革」などを確認しておきましょう。

骨太の方針 2023／新しい資本主義の加速・三位一体の労働市場改革などの概要

＜三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成など＞

□ 三位一体の労働市場改革

○リ・スキリングによる能力向上支援（５年以内に過半を個人経由での給付等）
○個々の企業の実態に応じた職務給の導入
○成長分野への労働移動の円滑化（失業給付制度の見直し、モデル就業規則の改正*、退職所得課税制度の見直し等）

という三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

□ 家計所得の増大と分厚い中間層の形成

非正規雇用労働者の処遇改善、最低賃金の引上げ（今年は全国加重平均 1,000 円の達成を含めて議論、今夏以降 1,000 円達成後の引上げ方針についても議論等）や地域間格差の是正、適切な価格転嫁・取引適正化、資産運用立国の実現、資産所得倍増プランの実行を行う。

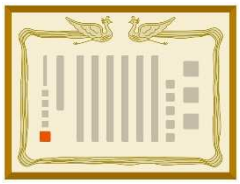
□ 多様な働き方の推進

短時間労働者に対する雇用保険の適用拡大の検討（2028 年度までを目途に実施）、働き方改革の一層の推進等を行う。

➔これらにより、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する

★どのような形で具体化されるのか、動向に注目です。なお、上記の＊の「モデル就業規則の改正」は、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けたモデル就業規則の改正を行おうとするものです。そのほか、もう少し詳しく知りたいということがあれば、気軽にお尋ねください。

要 確 認　標準報酬月額に関する事例集 永年勤続表彰金に関する事例を追加（厚労省）



「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部が改正され、当該事例集に、永年勤続表彰金に関する事例が追加されました。社会保険（健康保険・厚生年金保険）における取扱いを確認しておきましょう。

（健康保険・厚生年金保険の）報酬・賞与の範囲／永年勤続表彰金は含まれるか？

＜当該事例集 - 報酬・賞与の範囲について - 問３＞

問　事業主が長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等（以下「永年勤続表彰金」という）は、「報酬等」に含まれるか？

答　永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるが、少なくとも以下の要件（次ページ冒頭に記載）を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しない。ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断すること。

（最後のページへ続く）

シニア採用の現状と課題

マイナビが行った、非正規雇用の採用業務に携わった人を対象とした調査（2023年）の結果によると、人手不足を背景に、非正規雇用のシニア（65歳以上）の採用について、警備、介護、ドライバーといった業種で採用実績が高いようです。

○警備　89.4%（前年比1.2ポイント増加）
○介護　79.6%（前年比2.5ポイント増加）
○ドライバー　78.6%（前年比6.9ポイント増加）

◆シニアを採用する理由、採用したくない理由

この調査で、シニア採用をしている、または採用意向があると回答した人の「シニアを採用したい理由」としては、「人手不足の解消・改善に繋がるから」（51.2%）、「専門性が高い・経験が豊富」（37.1%）、「これまで採用したシニアが優秀だったから」（25.4%）といった回答が上位に挙がっています。

一方、シニアを採用したくない理由として、「体力や健康面に不安がある」（53.7%）という回答もあります。

これらを踏まえて既存の業務の見直しなどを行い、シニア採用を実施すれば、シニアのみならず今後の多用な人材の採用活動や、いったん退職した人の再雇用などの場面にも良い影響を与えるでしょう。

◆今後の課題

人手が不足している企業では、シニアの採用が今後いっそう検討すべき課題となります。一方で、今いる中堅社員の介護離職を防止する、「多様な働き方」に対応して自社の魅力アップにつなげるなどの取組みも重要となってきます。介護離職の防止に関しては、来年にも法改正が行われる見込みですので、今後の情報に留意しておきましょう。

【マイナビ「非正規雇用の外国人・シニア採用に関する企業調査(2023年)」】
https://career-research.mynavi.jp/reserch/20230628_53546/

仕事と育児の両立支援、企業の半数が「業務に支障あり」～東京商工リサーチの調査より

東京商工リサーチは、全国の企業を対象に「少子化対策」に関するアンケート調査を実施し、結果を公表しました。政府が進める少子化対策のうち、仕事と育児の両立支援について、企業の半数が「業務に支障が出る」と回答する結果となっています。調査はインターネットにより実施し、有効回答5,283社を集計、分析したものです。

※調査期間は令和5年6月1日～8日。資本金1億円以上を大企業、1億円未満（個人企業等を含む）を中小企業と定義。

◆少子化対策の導入で「業務に支障が出る」と回答した企業は約半数

「少子化対策として、3歳までの子どもを持つ従業員の在宅勤務やフレックスタイム制の適用、就学前までの残業免除権の拡大などが検討されています。導入した場合、貴社の業務に支障が出そうなものは次のどれですか？（複数回答）」の質問に対し、「3つの選択肢のうち1つ以上支障が出る」との回答が、全企業の49.9%でした。

「支障あり」と回答した企業を規模別に見ると「資本金1億円以上（大企業）」が51.9%、「同1億円未満（中小企業）」が49.6%と、大企業が2.3ポイント程度上回っています。

◆従業員が少ないほど「業務に支障あり」が低い傾向

従業員数別では、「支障あり」と答えたのは「300人以上」（59.7%）が最多でした。一方「5人未満」は25.7%で、「300人以上」と34.0ポイントもの差が見られました。従業員数が少ないほど「支障あり」と回答した企業の割合が低い結果となっています。

この結果について東京商工リサーチは、「中小・零細企業は、従業員の高齢化や採用難などで少子化対策の両立支援策が必要な年代が少ないことも要因と思われる。支援策が広がると従業員が育児に取り組みやすくなる一方、中小・零細企業では出産・育児を行う世代の雇用をさらに抑制することが危惧される」と分析しています。

◆産業別の最多は「製造業」、業種別の最多は「学校教育」

産業別では、「支障あり」と答えた企業は「製造業」（55.3%）が最多で、次いで「建設業」が52.8%、「小売業」が52.4%と、これら3産業では過半数を占めています。

また、業種別（母数10社以上）では、「支障あり」が最も高かったのは「学校教育」の81.8%でした。

【株式会社東京商工リサーチ「2023年「少子化対策」に関するアンケート調査」】
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197745_1527.html

精神障害に関する労災補償状況
～厚労省　令和4年度「過労死等の労災補償状況」より

◆令和４年度の精神障害の労災請求件数、支給決定件数は過去最多

厚生労働省が公表した令和４年度「過労死等の労災補償状況」によれば、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数は 2,683 件で前年度比 337 件の増加、支給決定件数は 710 件で前年度比 81 件の増加となっています。

この数はいずれも統計開始から過去最多となっています。

◆業種別では医療・福祉、年齢別では 40～49 歳が最多

業種別では、医療・福祉（請求 624 件、支給決定 164 件）が最多となっており、次いで製造業（請求 392 件、支給決定 104 件）、卸売業・小売業（請求 383 件、支給決定 100 件）が続いています。

また、年齢別では、請求件数、支給決定件数いずれも 40～49 歳が最多となっています。

◆出来事の類型ではパワハラが最多

支給決定件数の出来事の類型別では「パワーハラスメント」が 147 件で最多となっています。その他、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」や「セクシュアルハラスメント」などハラスメント関連の類型によるものが目立ち、ハラスメントに関する問題は影響が大きいことがわかります。

◆労災認定基準の改正も

精神障害の労災認定基準については、業務による心理的負荷評価表の見直し（具体的出来事にいわゆるカスタマーハラスメントが追加等）がされるなど、近く改正予定となっています。引き続き職場のハラスメント対応やメンタルヘルス対応については気をつけていきたいところです。

【厚生労働省「令和４年度「過労死等の労災補償状況」精神障害の労災補償状況」】

https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf

性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁の初判断が示されました

◆国の対応を違法とする初判断

７月 11 日、戸籍上は男性で性同一性障害の経済産業省職員に対するトイレの使用制限について、最高裁第３小法廷は国の対応を「裁量権の範囲を逸脱し違法」とし、制限を不当と判断しました。

この制限は、女性トイレ使用に関する要望を受けて開かれた職員向け説明会でのやり取りを踏まえ経済産業省が決定したもので、下級審では判断が分かれていました。

◆判断理由

最高裁は「他の職員への配慮を過度に重視し、原告の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く」とし、理由を次のように挙げています。

① 女性ホルモンの投与や≪…略…≫を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている

② 女性の服装等で勤務し、本件執務階から２階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない

③ 数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない

④ 約４年 10 カ月の間に、上告人による本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない

◆今後の対応

裁判官の補足意見には、使用制限について、当初の必要性は認めつつ、教育等により理解を得るための努力を行い、必要に応じて見直すなどが必要だったとするものがあります。

また裁判長は、今後、事案の積重ねを通じて指針や基準が形作られることに期待したいとしています。

【裁判所ホームページ判決文】

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/191/092191_hanrei.pdf

（最初のページより）

≪永年勤続表彰金における判断要件（すべて満たす場合は「報酬等」に該当しない）≫

① 表彰の目的
企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。

② 表彰の基準
勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

③ 支給の形態
社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね５年以上のもの。

★「長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等」については、労働保険や税制上の取り扱いも、それぞれ定められていますので、それらも合わせて確認しておくとよいかもしれません。必要であれば、気軽にお声掛けください。

決定済み
施行前の改正

障害者雇用促進法等の改正　令和6年4月1日施行分のポイント

障害者雇用促進法と関連政省令が、令和６年４月１日を施行日として改正されることが決まっています。企業実務に影響を及ぼす改正が含まれていますので、確認しておきましょう。

障害者雇用促進法等の改正／令和６年４月１日施行分のポイント

□ 障害者雇用率の引き上げ

次のように引き上げられます（一般の民間企業に適用される率・人数のみ紹介）

区　分	改正前	改正後	
	～令和６年３月	令和６年４月～令和８年６月	令和８年７月～
障害者雇用率	２．３％	２．５％	２．７％
障害者を雇用しなければならない事業主の範囲（常時雇用労働者数が右の人数以上の事業主）＊	４３．５人	４０人	３７．５人

＊当該事業主については、次の①及び②の義務・努力義務が生じます。
① 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（義務）
② 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）

□ 週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満で働く重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定特例

障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の方の雇用機会の拡大を図る観点から、**特に短い時間（週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者**の方を雇用した場合、特例的な取扱いとして、実雇用率上、**１人をもって 0.5 人と算定**することとされます。

㊟ 週 10 時間以上 20 時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対して支給している特例給付金は、令和６年４月１日をもって廃止となります。

□ その他

「障害者雇用調整金・報奨金の支給方法の見直し」、「障害者雇用納付金に係る助成金の新設・拡充等」などが行われます。

★たとえば、障害者の雇用義務が１人以上とされる事業主（令和６年４月～令和８年６月の間は、常時雇用労働者数 40 人以上 80 人未満の事業主）が、週所定労働時間 10 時間の精神障害者を２人雇用することとした場合、障害者雇用率を満たすことになります（0.5 人× 2 ＝ 1 人以上）。改正の詳細については、気軽にお尋ねください。

お仕事カレンダー 8月

8/10	● ７月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
8/31	● ７月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● ６月決算法人の確定申告と納税・12 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● ９月・12 月・翌年３月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとがき◆　有給休暇の取得率について思うことがあったので一言。もともと年間休日の少ない会社が有給休暇の計画付与をどっさり行って取得率を上げることができます。たとえば年間休日１１０日＋有休１５日（取得率７５％）と年間休日１３０日＋有休５日（取得率２５％）、取得率だけ見て前者がいい会社なのか・・・という疑問。