

3月からの協会けんぽの保険料率と4月からの雇用保険料率

令和5年3月分(任意継続被保険者にあつては同年4月分)の都道府県単位ごとの保険料率が全国健康保険協会のホームページに公表されました。令和4年度から引上げとなった都道府県は13、引下げとなった都道府県は33、現状維持は1県です。**福岡県は10.36%**になります(令和4年度10.21%)。

なお、40歳から64歳までの方に加算される介護保険料率は、1.64%から**1.82%**に変更になります。

【協会けんぽ「令和5年度保険料額表(令和5年3月分から)」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r05/r5ryougakuhyou3gatukara/>

～雇用保険料率(令和5年4月1日～令和6年3月31日まで)～

○一般の事業の雇用保険料率

労働者負担と事業主負担あわせて15.5/1,000となります(令和5年3月までは13.5/1,000)。失業等給付・育児休業給付の保険料率が労働者負担・事業主負担ともに5/1,000から**6/1,000**に変更になったことで上がりました。

事業主のみ負担となる雇用保険二事業の保険料率については変更はなく、3.5/1,000です。



○農林水産・清酒製造の事業、建設の事業

農林水産・清酒製造の事業の雇用保険料率は労働者負担と事業主負担あわせて17.5/1,000となります(令和5年3月までは15.5/1,000)。

建設の事業は労働者負担と事業主負担あわせて18.5/1,000となります(令和5年3月までは16.5/1,000)。

失業等給付等の保険料率が、一般の事業と同じく、労働者負担・事業主負担ともに上がりました(6/1,000から**7/1,000**に変更)。雇用保険二事業の保険料率(事業主のみ負担)に変更はありません(農林水産3.5/1,000、建設4.5/1,000)。

【厚生労働省「令和5年度雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.pdf>

昨年の実質賃金0.9%減～毎月勤労統計調査 令和4年分

現金給与総額は前年比2.1%増の326,157円となり、1991年以来31年ぶりの伸び幅となりました。一方、物価の変動を反映した実質賃金は前年比0.9%減少と、2年ぶりのマイナスとなりました。

現金給与総額(名目賃金)は、コロナ禍で落ち込んだ経済の回復を背景に2.1%増加しましたが、賃金の実質水準を算出する指標となる物価(持ち家の家賃換算分を除く総合指数)が3.0%の上昇となったため、実質賃金はマイナスとなりました。

給与総額のうち基本給にあたる所定内給与は1.2%増、残業代などの所定外給与は5.0%増となりました。賞与を含む特別に支払われた給与は5.1%増と大きく伸びました。

就業形態別にみると、正社員など一般労働者の給与総額は2.3%増、パートタイム労働者は2.6%増でした。厚生労働省は「コロナの影響で落ち込んでいたボーナスが4年ぶりに増加するなど給与は増加傾向であるものの、物価の上昇に賃金が追いついていない状況」としています。労働者一人平均の総実労働時間(就業形態計)は、昨年比0.1%増の136.2時間でした。そのうち所定内労働時間は0.3%減の126.1時間、所定外労働時間は4.6%増の10.1時間となりました。常用雇用(就業形態計)は昨年比0.9%増の51,342千人となりました。就業形態別にみると、一般労働者は0.5%増の35,130千人、パートタイム労働者は1.9%増の16,212千人でした。



2022年の企業倒産状況～東京商工リサーチ調査

東京商工リサーチの調査結果によると、2022年の全国の企業倒産件数(負債総額1,000万円以上)は6,428件(前年比6.6%増)で、2019年以来、3年ぶりに前年を上回りました。また、負債総額は2兆3,314億4,300万円(同102.6%増)と、前年(1兆1,507億300万円)の約2倍増となり5年ぶりに前年を上回りました。

最も負債額が多い倒産は、6月に簡易再生手続をしたマレリホールディングス(株)で、全体の48.5%(1兆1,330億円)を占めました。また、負債額が1億円未満の倒産は4,661件で、全体の72.5%を占めました。

産業別の倒産件数は、飲食業等の「サービス業他」が2,075件(前年比3.3%増)で最も多く、2年ぶりに前年を上回りました。このほかに、建設業、製造業、情報通信業、農・林・漁・鉱業、卸売業、運輸業が前年を上回りました。特に運輸業は、燃料の高騰や人手不足の影響等により324件(同35.5%増)で、7年ぶりに300件を超えました。



2022年の新型コロナウイルス関連の倒産件数(負債1,000万円以上)は、2,290件(同36.7%増)でした。また、2月8日時点での新型コロナウイルス関連の経営破綻件数はすでに100件を超え、2020年からの累計で5,197件に達しました。

業種別では、来店客の減少、休業要請などで打撃を受けた飲食業が最多で821件、工事計画の見直しなどの影響を受けた建設業が602件、次いで、アパレル関連、飲食料品卸売業、宿泊業などが上位を占めています。

2020年、2021年は持続化給付金や新型コロナウイルス関連の融資による支援もあり、倒産件数は低水準となりました。しかし、昨年はコロナ融資の返済が本格化し、さらに円安・物価高が重なりました。今の状況では倒産件数は増えることが懸念されますが、今後の政府の支援の動向が注目されます。

【東京商工リサーチ「2022年(令和4年)の全国企業倒産6,428件」】

https://www.tsr-net.co.jp/news/status/yearly/2022_2nd.html

【東京商工リサーチ「2月のコロナ破たん、8日時点ですでに100件超え
累計は5459件に」】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20230208_07.html

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第134回働き方改革推進支援助成金(適用猶予業種等対応コース)～

時間外労働の上限規制適用猶予の対象とされている建設業や自動車運転業務等は、2024年4月より上限規制が適用されることとなります。長時間労働を解消する手助けとして、政府は「働き方改革推進支援助成金(適用猶予業種等対応コース)」を新設する予定のようです。2023年2月時点では詳細についてはまだ公表されておりませんが、厚生労働省「令和5年度厚生労働省予算概算要求の主要事項」よりご紹介します。

【助成対象取組】

- ①就業規則等の作成・変更費用、研修費用、外部コンサル費用。
- ②労務管理用機器等の導入、労働能率の増進に資する設備・機器の導入。
- ③人材確保等のための費用、労働時間短縮や生産性向上に向けた取組にかかる経費。

【助成率】

対象経費の3/4

事業規模30名以下かつ②の経費30万円を超える場合は4/5

助成対象取組に加え、36協定の上限を引き下げる等の成果目標を掲げて実施することが求められます。また、適用猶予事業の業種と成果目標により上限金額は異なりますが、令和5年度予算概算では最大上限250万円が予定されております。

3月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|--|--|
| 10日 | ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
・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> | [郵便局または銀行]
[公共職業安定所] |
| 16日 | ・個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの>
・個人の道府県民税および市町村民税の申告
・個人事業税の申告
・個人事業所税の申告
・贈与税の申告期限<昨年度分>
・所得税の確定申告期限
・確定申告税額の延納の届出書の提出
・財産債務調書、国外財産調書の提出
・総収入金額報告書の提出 | [税務署]
[市区町村]
[税務署]
[都・市]
[税務署]
[税務署]
[税務署]
[税務署]
[税務署] |
| 31日 | ・健保・厚年保険料の納付
・健康保険印紙受払等報告書の提出
・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
・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>
・個人事業者の消費税の確定申告期限 | [郵便局または銀行]
[年金事務所]
[公共職業安定所]
[公共職業安定所]
[税務署] |

行列のできる 人事労務相談所

「カスハラ」の放置は 企業の責任を問われます

Q. 顧客からの執拗なクレームで体調を崩す社員がいます。クレーム対応は仕方がないとの思いはありますが、会社として何か対応をする必要はありますか？

A. 昨年12月に公表された連合の調査結果によると、カスタマー・ハラスメントで一番多いのは「暴言」(55.3%)、次いで「説教など、権威的な態度」(46.7%)だそうです(「カスタマー・ハラスメントに関する調査2022」)。この調査は、18歳～65歳の被雇用者・フリーランスで、直近3年間で自身もしくは同じ職場の人がカスタマー・ハラスメントを受けたことがある人1,000名に質問を行ったものです。

人手不足によるサービスの変化・低下やコロナ禍を背景に、カスタマー・ハラスメントの発生件数が増えています。直近5年間で「発生件数が増えた」との回答が36.9%あったそうです。

カスハラが発生したきっかけとして、勘違いや嫌がらせ、商品・サービスへの不満もありますが、「制度上の不備」との回答が16.3%あったそうです。制度の不備とは、「不備な制度の放置」でもありますので、会社の責任という面が強いと思われます。

どのようなきっかけのカスハラでも、それを放置していると会社の安全配慮義務違反を問われることにつながります。会社は、従業員の心身の安全を守る必要がありますが、この調査によると、カスハラ対応マニュアルの作成や研修を行っている会社は半数以下ようです。

カスハラにより、従業員のストレスが高まり心身に不調が発生し業務が行えなくなる、満足な対応が行えない会社の状況を見た他の従業員が辞めてしまう、そうした情報が広まり人材の採用ができない、といった悪循環が生まれます。

カスハラを放置しない、発生した場合のサポートを行うことについて、現場任せにせず、カスハラを容認しない方針を会社として対外的に発表する、社内規則を整備する、マニュアルを整備するといった対策について、会社は十分に検討して実施する必要があります。



【連合「カスタマー・ハラスメントに関する調査2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20221216.pdf>

社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門

3-4-5-3F

TEL:0927256130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記

3月から健康・介護保険料率、4月からは雇用保険料率、60時間超の時間外労働割増賃金率が変更になります。自社で給与計算をされている場合は、設定の変更等も必要となります。ご不明な点等ありましたらお気軽にお声がけください。松田 法子



～ 令和5年4月以降の法改正情報まとめました～

詳しくは次頁をご確認下さい。

令和5年度 忙しい経営者の為の最低限知っておきたい法改正ワンポイント情報

育児・介護休業法 改正		★ポイント★
R5.4.1から	●従業員数1,000人超の企業に対して育児休業等の取得状況を年1回公表義務付け ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」。 ・取得率の算定期間は公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度。	・インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。自社のホームページ等の他、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表出来ます。

労働基準法 改正		★ポイント★
R5.4.1から	●中小企業の月60時間を超える時間外労働の割増賃金率(50%以上)の引き上げ ・1か月の法定時間外労働が60時間を超えた場合の割増賃金率を50%以上とする規定が中小企業においても適用される。 ・労使協定を締結し、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することも出来る。 ・割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる。	・月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。 ・36協定の特別条項に60時間を超える法定時間外労働を見込む場合は、その割増率について50%以上の割増率を定める必要があります。
R5.4.1から	●賃金のデジタル払いの解禁 労働者の同意を得た場合に、要件を満たし厚生労働省大臣の指定を受けた第二種資金移動業者のうち、当該労働者が指定する第二種資金移動業に係る口座への資金移動により賃金を支払うことができる。 ・労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合は労働者の過半数を代表する者と、賃金デジタル払いの対象となる労働者の範囲や取扱指定資金移動業者の範囲等を記載した労使協定を締結する必要がある。	・従業員から求められたとしても、賃金のデジタル払いに応じる義務はありません。 ・現金、銀行口座または証券総合口座への賃金支払いも合わせて選択できるようにする必要があります。 ・同意書の参考例は厚生労働省のホームページに掲載されています。

労働安全衛生法 改正		★ポイント★
R4.12.1から	●事務所の作業面の照度 ・事務作業における作業面の照度の作業区分を2区分とし、基準を引き上げた。 - 一般的な事務作業(300ルクス以上) - 付随的な事務作業(150ルクス以上) ・個々の事務作業に応じた適切な照度については、作業ごとにJISZ9110などの基準を参照する。	・自宅でのテレワークにおける労働者の自宅は事業場には該当しませんが、安全配慮の観点から厚労省ではチェックリストを公開しており、労働者へ周知し職場環境の確認をする必要があります。

※来年以降に予定される重要な法改正

労働基準法 改正		★ポイント★
R6.4.1から	●医師の時間外労働の上限規制 ・来年4月1日以降は、医師について、次の3つの分類に基づく上限規制が適用される。 ①A水準：一般の勤務医 ②B水準：地域医療確保のために長時間労働が必要となる医師 ③C水準：初期臨床研修医・新専門医制度の専攻医など	
R6.4.1から	●建設業の時間外労働の上限規制 ・来年4月1日以降は、建設業においても、一般の業種と同じく※上限規制が適用される。ただし、「災害の復旧・復興の事業」については、時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均80時間以内、月100時間未満とする規制は適用されない。	※一般の業種が特別条項付き36協定を締結する場合の時間外労働の上限 ①年720時間以内 ②2～6か月平均80時間以内 ③月100時間未満
R6.4.1から	●運送業(自動車運転者)の時間外労働の上限規制 ・来年4月1日以降は、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。ただし、時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均80時間以内、月100時間未満とする規制が適用されない。また、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制も適用されない。	運送業においては、来年4月1日に、改善基準告示も改正されるため、併せて対応が必要となり注意が必要です。

健康保険法 改正		★ポイント★
R6.10.1から	●健康保険・厚生年金保険の適用拡大 社会保険の被保険者数が51人以上の会社を対象に、正社員の4分の3に満たない時間働くパート・アルバイトなどであっても、要件を満たす場合には、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱い、社会保険に加入することが義務付けられる。	51人以上の企業については、保険料負担が増加する可能性がありますので、注意が必要です。

改正内容について詳しくお聞きになりたい場合、弊法人担当者が以下の3通りのうちご希望方法でご説明致します。お気軽にご相談下さい。

①お電話 ②メール ③オンライン面談（ZOOM）

