

令和5年度 労働保険の年度更新の注意点～例年と異なります

労働保険の保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間(保険年度)を単位として計算されることになっており、その額はすべての労働者(雇用保険については、被保険者)に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定することになっています。

労働保険では、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定したあとに精算することになっているため、事業主は、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが必要となります。

これが「年度更新」の手続きです。

この手続きは、毎年6月1日～7月10日に行わなければなりません。



～令和5年度の注意点～

令和4年度の雇用保険率が年度の途中で変更になったため、令和4年度確定保険料の算定において、一元適用事業および二元適用事業(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)に分けて算出する必要があります。

これに伴い、令和5年度の年度更新について、年度更新申告書と確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表の様式が変更されているので、注意が必要です。

なお、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、一般拠出金および特別加入保険料の算定方法についても例年と変更ありません。

【厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.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ことが必要になります。

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。

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、弊法人へご相談ください。

【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>

テレワーク実施者は昨年よりわずかに減少も継続意向は87%

国土交通省は3月31日、令和4年度の「テレワーク人口実態調査」を公表しました。調査は全国の就業者の働き方の実態を把握することで今後のテレワークの普及促進策に役立てる目的で、毎年実施しています。

※今年度調査は令和4年10～11月に就業者を対象にWeb調査を実施したもので、有効サンプル数は4万人。

雇用型就業者のうちテレワークを実施している人（雇用型テレワーカー）の割合は全国で26.1%と、昨年度から0.9ポイント減少しました。

勤務地域別でみると、首都圏は2.3ポイントの減少ではありますが、昨年度と同様の4割の水準を維持しています。一方、地方都市圏は0.3ポイント増加したものの17.5%にとどまり、依然として首都圏との差は大きいままです。

雇用型テレワーカーのうち、テレワークの継続意向がある者の割合は約87%と、高い水準です。その理由としては、「時間の有効活用」が約40%と最も多く、次いで「通勤の負担軽減」が約33%となっています。

また、テレワーク実施希望頻度を調査したところ、約6割が現状を上回る頻度でのテレワークの実施を希望しています。現状の実施頻度の平均は週1.8日ですが、希望は週2.9日となっています。

企業規模（従業員数）別にテレワークの割合をみると、企業規模が大きいほどその割合が高く、企業規模が小さいほど低い傾向がみられました。

一方で、企業規模「20～99人」以上の各企業規模帯で昨年度より減少しましたが、企業規模「1～19人」では昨年度と比べてわずかに増加しました。



【国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査－調査結果－」】

<https://www.mlit.go.jp/toshi/daisei/content/001598926.pdf>

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第136回 高年齢労働者処遇改善促進助成金～

【高年齢労働者処遇改善促進助成金】

60歳から64歳までの労働者の処遇改善のため、賃金規程や賃金テーブルを見直し、増額改定を行う事業主が受けられる助成金です。令和5年は要件が少し緩和されます。

【ポイント】

- ①賃金改定予定日の前日までに、賃金規程等の改定計画書の認定を受けておく。
60歳時点と比較して75%以上に増額が必要。
- ②改定前の賃金規程等を6か月以上運用していたこと。
- ③改定後の賃金規程等を6か月以上運用していたこと。
- ④増額前後の高年齢雇用継続基本給付金が減少していること。

旧支給要件	令和5年
改定前後を比較して95%以上減少していること	改定前後を比較して減少していること

※高年齢雇用継続給付金とは、60歳以上65歳未満の従業員に支給される給付金です。高年齢雇用継続給付金は、従業員の60歳到達時点とそれ以降の収入を比較し、60歳到達時点の75%未満となっていた場合に支給されます。賃金が増額されれば、当該給付金は減少します。

【助成額等】

増額前後の高年齢雇用継続基本給付金の差額×3分の2(中小企業の場合)

高年齢者の賃金状況そのものを改善支援する制度です。令和7年4月以降には高年齢雇用継続給付の支給率が15%から10%へ縮小します。人件費は増えることとなりますが今後の高齢者雇用推進を視野に入れて検討してはいかがでしょうか。

5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] |
| 15日 | ・特別農業所得者の承認申請 | [税務署] |
| 31日 | ・軽自動車税(種別割)納付
・自動車税(種別割)の納付
・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> | [市区町村]
[都道府県]
[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] |
| | ・確定申告税額の延納届出額の納付 | [税務署] |

**行列のできる
人事労務相談所**

「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

Q. シフト勤務で働く契約社員に対して、細かい労働条件についてこれまで話をした事ありません。人手不足解消のためにも何か改善すべき事がありますか？

A. 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。

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。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になります。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。

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

GW明けより、新型コロナウイルス感染症がインフルエンザと同じ5類感染症へ位置づけられます。法律に基づく外出自粛は求められず、個人の判断に委ねられます。厚生労働省では、発症翌日から5日間、症状軽くなって24時間は外出を控えることを推奨しています。 松田 法子
今後の対応の参考にしてください。

**～ 4月から中小企業も月60時間超の時間外割増率が増えられました。～
労働条件通知書・就業規則の変更が必要です。ご不明な点がございましたら担当者まで。**