

## トピックス

## 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。

## BS 全体会議

第6回ブレインスター全体会議を4月8日（土）、熊本と福岡の職員43名中27名の参加で行いました。

今年は福岡支店の7名全員参加での開催となりました。

はじめに新規定となった個人情報保護方針、規程についてまた育児介護休業法の改訂についても周知しました。



次に部門長から、今期の目標とそれに対する方策、重点課題に対する行動計画を発表しました。行動計画には達成基準（どこまでやるか）達成方針（どのようにしてやるか）達成期限を部門ごとに考え意見交換を行いました。

上田代表からは、2年後6年後のブレインスターの組織図を基に体制の整備に向けた計画が発表されました。毎日同じことの繰り返しではなく、先々を見据えて自分をどのポジションに引き上げていくのか。

一人一人が考えて行動する決意を新たにすることができました。最後は楠田GMから「持ち味カード」を使った研修が行われました。お互いに今まで知らなかった意外な一面を知ることができて、楽しくコミュニケーションを取ることができました。

夜は新町の“しん寅”さんで懇親会を3年ぶりに開催。

美味しい料理はもちろんのこと、美味しいお酒を目いっぱい堪能できました。今期もみんなで力を合わせて頑張ります！

お仕事  
カレンダー  
5月

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・軽自動車税の納付（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）

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。

### □ 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。

## こども家庭庁が発足 ホームページを開設 異次元の少子化対策のたたき台などを公表

令和5年4月1日、子ども関連政策の司令塔となる「こども家庭庁」が発足しました。

ホームページも立ち上げられ、発足のメッセージなどが公表されました。

また、いわゆる異次元の少子化対策のたたき台である「こども・子育て政策の強化について（試案）」が公表されました。

### □ この試案のサブタイトルは、「次元の異なる少子化対策の実現に向けて」。

いわゆる異次元の少子化対策のたたき台となるものです。

### □ 試案では、今後3年間で集中取組期間として、「こども・子育て支援加速化プラン」に取り組むこととしています。

この加速化プランには、次のような内容も含まれています。

- ・児童手当の拡充（所得制限撤廃、高校生まで支給、多子世帯への給付額アップ）
- ・男女で育休取得した場合、一定期間、育休給付を手取り100%に
- ・周囲の社員への応援手当など男性育休を支える体制整備を行う中小企業への支援の大幅強化
- ・こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合の給付の創設
- ・自営業、フリーランスの方々の育児期間の保険料免除制度の創設 など

☆ 試案では、裏付けとなる財源については、具体的な内容は示されておらず、どのように財源を確保していくのかに注目が集まっています。



七十二候の暦（こよみ）

5月20日～5月25日頃



### 蚕起食桑（かいこおきてくわをはむ）

蚕が動き始め、桑の葉を食べ始めるころ。蚕のえさの桑の葉を集めることから旧暦では「木の葉採り月」と呼ばれています。蚕の繭から糸を紡ぎ、絹糸（シルク）で生地ができるまで、長〜い一生です。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

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。

……………**厚労省のリーフレット「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

1. **就業場所・業務の変更の範囲**

有期労働契約の  
締結時と更新時

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**

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**あらかじめ**説明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

3. **無期転換申込機会**

4. **無期転換後の労働条件**

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、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、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無期転換のルールや改正される労働条件通知書等について説明させていただきます。

### 「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」が見直されました

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（厚生労働省サイト）から、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）労働者用・家族用」の「チェックリスト」、「活用ガイド・調査研究報告書」が公表されました。

労働安全衛生法において規定している医師による面接指導については、労働安全衛生規則において、「休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であること」と要件を規定しています。働き方改革の推進など働く人々を取り巻く情勢も大きく変化してきたことから、このたび、中央労働災害防止協会において、有識者による検討によりその内容が見直されました。最新の知見等を踏まえ、労働者チェックリスト等について新たに項目の追加等が見直しが行われ、食欲、睡眠、勤務間インターバルに関する項目を追加する等の改正が行われました。

改正後の労働者チェックリスト等は下記をご参照ください。従業員のメンタルヘルス、労働災害防止のためにご活用をおすすめします。

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）労働者用・家族用」】

[https://www.jaish.gr.jp/td\\_chk/tdchk\\_menu.html](https://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html)

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）〔本人用・家族用〕活用ガイド」】

[https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304\\_02.pdf](https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf)

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの見直しに関する調査研究 報告書」】

[https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304\\_01.pdf](https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_01.pdf)

なお、プレインスターでは労働時間改善のための相談や労働者がより悩みを相談しやすいように、「外部相談窓口」の外部委託を受けております。労働者の方から「話を聞いてもらって良かった」と多数のお声をいただいております。ご興味ございましたら、お問い合わせください。

## 企業のリスキリングに関する取組みと人材育成の方向性

### ◆リスキリングに取り組むビジネスパーソンは約7割、企業は3割以下

現在政府は、DX化の推進を目的として「リスキリング」の施策に取り組んでいます。テクノロジーの発展等によりビジネスモデルが変化中、企業としても社員の人材育成はますます重要なテーマとなっています。

株式会社ビズリーチが、同社が運営する転職サイト「ビズリーチ」の会員と企業の経営層・採用担当者を対象に実施した調査によれば、67.6%のビジネスパーソンがリスキリングに取り組んでいると示されています。その一方で、現在リスキリングに取り組んでいると回答した企業は26.3%となっています。

### ◆9割以上の人が将来的なリスキリングの必要性を感じている

同調査によれば、9割以上のビジネスパーソンが、将来的に新たなスキルを見つける必要があると回答しています。調査対象については、属性を踏まえると、自分の市場価値を上げたいと考える層が比較的多い傾向にあると思われそうですが、昨今、リスキリングやリカレントなど、以前より「自分のスキルを向上させたい、そのために学び直しをしたい」というビジネスパーソンは増加していると考えられます。

### ◆企業の取組みはこれから

上記の調査からもわかるように、ビジネスパーソンのリスキリングへの意欲に比べて、企業側の取組みはまだ進んでいないようです。

日本商工会議所・東京商工会議所が全国の中小企業6,013社を対象に実施した「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」（回答率：55.0%）によれば、企業が実施している人材育成・研修としては、業務遂行に必要な人材育成・研修に関する回答が多く、新たな知識・技術の習得に向けた人材育成・研修について取り組んでいる企業はまだ少ないことが示されています。現在のリスキリングや人材育成の取組みが、新技術等への対応を踏まえたものであることを考えると、今後は企業としても、自社の経営環境を踏まえ、人材育成に対する新しい取組みを検討していきたいところです。

## 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いませんか。

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。

がんに罹患する方の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。

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。