

社労士法人 大竹事務所 通信

2023年5月(Vol.194)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301
 電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795
 e-mail：buri@ares.eonet.ne.jp
 URL：http://osaka-otake.com/

令和5年度 労働保険の年度更新の注意点

◆労働保険の年度更新とは

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

※URLをコピー＆ペーストしてご利用ください

技能実習制度を廃止すべきとの 中間報告書のたたき台が示されました

◆技能実習制度・特定技能制度のあり方を検討

現行の技能実習法等において、施行から一定期間経過後に法律の規定について検討を加えると規定されているのを踏まえ、令和4年12月から有識者会議にて議論が行われてきました。

4月10日、中間報告書のたたき台がまとめられ、「技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべきである」と示されました。

◆新たな制度はどんな制度？

検討の基本的な考え方として、(1)制度目的と実態を踏まえた制度の在り方（技能実習）、(2)外国人が成長しつつ、中長期に活躍できる制度（キャリアパス）の構築、(3)受入れ見込数の設定等のあり方、(4)転籍のあり方（技能実習）、(5)管理監督や支援体制のあり方、(6)外国人の日本語能力向上に向けた取組み、の6項目が挙げられています。

◆具体的にどう変わる？

上記6項目のうち、例えば(2)は「外国人がキャリアアップしつつ我が国で修得した技能等をさらにいかすことができる制度とする」、また(4)は「人材育成に由

来する転籍制限は、限定的に残しつつも、制度目的に人材確保を位置づけることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する」とされ、最終報告書までにさらに議論されます。

◆管理監督や支援体制のあり方等も議論の対象

監理団体や登録支援機関の要件厳格化や悪質な送出機関の排除等に向けた取組み強化のほか、来日前外国人の日本語能力向上（コスト負担の在り方を含む）等も議論の対象となっています。

【出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第5回）」】

https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00063.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 全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。

◆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ことも多いかもかもしれません。

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。

5月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 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>
[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【市区町村】
- 自動車税（種別割）の納付【都道府県】
- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 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【公共職業安定所】
- 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>
[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】

編集後記

GW 真っ最中です。今年は5月の1・2日を休めば最大9連休だそうです。みなさまリフレッシュできていますでしょうか？新入社員の皆様は、入社以来初めての大型連休ですね。緊張でお疲れもあるでしょうから、ゆっくりなさってくださいませ。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。（R.O）

スタッフブログより

【同じ言葉でも】

4月のこの時期は、新しい制服に身を包んだ子どもたちを見かけます。特に入学したばかりの1年生の子たちは、大きめの制服を着て通う姿が微笑ましいです。

そんなことを思いながら、ニュースなどで見聞きする「児童」、「生徒」、「学生」といった呼び名はどのように分けられているのかと気になりました。少し調べてみますと、テレビなどで使われている呼び方は、「学校教育法」という法律での区分に基づいているとのことでした。まとめてみますと、

- ①幼児：幼稚園や特別支援学校の幼稚部
- ②児童：小学校や特別支援学校の小学部
- ③生徒：中学校、高等学校、特別支援学校の中学部、高等部、専修学校など
- ④学生：大学、短期大学、高等専門学校

私は高校生が③か④かであやふやであったので、勉強になりました。

なお、私たちがよく目にする「労働基準法」では未成年者については以下のように取扱っています。

- 未成年者：満20歳に達しない者
- 年少者：満18歳に達しない者
- 児童：満15歳に達した日以後最初の3月31日が終了するまでの者

また、4月から自転車運転の際にヘルメット着用が（努力）義務化されましたが、「道路交通法」上では「児童」は「3歳以上13歳未満の者」とされています。

同じ「児童」という言葉を使いながら、その範囲には大小差があることが分かります。

正しい理解を持たないでいると、思わぬところで法律に違反してしまったり、話の内容がかみ合わなくなったりすることがあるかもしれません、注意が必要だなと改めて思いました。

にしぐち（2023-04-27）

【仲良しクラブ？】

弊所では、毎週水曜日は終業後に有志で経営に関する勉強会『寺子屋』を開催しています。

先日、『100年企業研究会』主宰の日比野先生が出されているDVD『100年企業の就業規則』を教材としました。

軽妙な（=ベタベタな）先生の大阪弁で、170分はあっという間です（笑）

その中で、「大家族主義」と「仲良しクラブ」とを対比してお話しなさっていました。

「家族の関係」・・・より良くするためにお互いに言い合える。

「仲良しクラブの関係」・・・表面的にニコニコしているだけで、本質的には良くならない、しようとしれない。

「会社では仲良しクラブはいらんねん」と。

確かにそうですね。

弊所でも、ときには戦場となっています（笑）

おおたけ（2023-04-27）

【造幣局へお花見に行きました】

4月8日、弊所職員で造幣局にお花見へ行きました。

当日はあいにくの雨でしたが、その後の食事会では有意義な時間が過ごせたように思います。

食事会には大竹家子2名にも参加してもらったのですが、子供たちにとってはこんな大人がいるんだと感じてもらったり、両親以外の大人とのコミュニケーションで何かを得てくれたら嬉しく思います。

そして職員間では日ごろ言いにくい事も言い合っ、より深く「お互いを知ってもらう」機会になればと考えております。

また今年は事務所初の職員旅行を予定しております。

出来るだけお客様やお取引様にご迷惑などを掛けないように、職員間のコミュニケーション深めたいと思います^^

おぎの（2023-04-27）