

THE SANC LETTER

April 2023



最新・行政の動き

ニュース

今月のスケジュール

調査

実務に役立つQ&A

助成金情報

今月の実務のチェックポイント

法改正情報

今月のコラム

最新・行政の動き

厚生労働省は、昨年12月に成立した改正障害者雇用促進法に関連し、一定要件下での障害者雇用調整金および報奨金の減額の詳細を定める同法施行規則改正案などを明らかにしました（令和5年3月1日に一部公布）。

調整金の支給対象者数が10人（年換算で120人）を超える場合、超過人数に対しては、通常の金額よりも6000円低い1人当たり2万3000円を支給します。報奨金は、対象者が35人（同420人）を超える場合、同様に通常額より5000円少ない額を支給します。

また、調整金などの見直しとともに、障害者雇用を後押しする助成金として、①中高年齢等職場適応助成金（仮称）、②障害者雇用相談援助助成金（仮称）の2種類を新設します。

①は、加齢によって職場適応が困難になった障害者（35歳以上）の雇用継続を図るため、職務転換のための能力開発や、必要な介助者の配置・委嘱などの措置を講じた事業主に支給します。たとえば職務転換に向けて能力開発を行った場合、対象の障害者1人当たり年間20万円を限度に支給します。助成率は4分の3。中小企業や障害者を多く雇用している企業については、30万円が上限となります。

②は、障害者雇用について企業への援助を行う事業者に対し、援助費用を助成するもの。援助を受けた企業が雇入れ・雇用継続のための措置を行った場合に、原則として60万円を支給します。

調整金などの減額支給の開始と助成金の新設は来年4月を予定しています。

ニュース

資料作成ツールで 価格転嫁支援 埼玉県

埼玉県は、円滑な価格転嫁を推進するため、企業が価格交渉の根拠資料を簡単に作成できるツールの提供を開始しました。ツールは表計算ソフトを利用しており、業種と原材料名、期間を指定すると、日銀の公表データを基にした原材料費や人件費の推移・高騰状況がグラフで出力できます。

同県によると、価格転嫁について、経営者団体から「交渉を受ける立場からしても、根拠を示された方が応じやすい」などの意見が挙がる一方、県が受注側企業に行ったアンケート調査では、「発注者に根拠資料の提示を求められて手間がかかる」といった課題が浮彫りになっていました。

使用しているデータは日銀の「国内企業物価指数」、「輸入物価指数」、「企業向けサービス価格指数」など。人件費は厚生労働省の「毎月勤労統計調査」を基にしました。全国の数字のため、「県外企業も利用できる」（同県担当者）としています。令和2年以降のデータを反映させており、今後は毎月中旬に更新予定です。

今月の業務スケジュール

労務・経理

- 3月分の社会保険料の納付
- 3月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、1～3月分）
- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出

慣例・行事

- 新入社員入社式、入社手続き、歓迎会
- 新入社員の社内研修および配属の実施
- ゴールデンウィーク休暇中の社内体制確立・对外広報

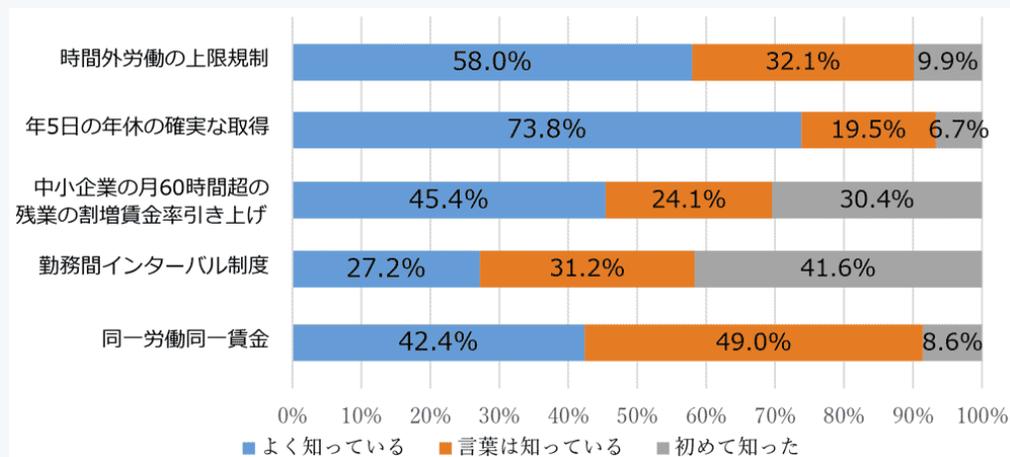
4 April 2023						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
26	27	28	29	30	31	1
5	6	7	5	6	7	8
12	13	14	12	13	14	15
19	20	21	19	20	21	22
26	27	28	26	27	28	29
30	1	2	3	4	5	6

調査

割賃率引上げ目前で「知っている」半数以下 大阪労働局調査

今年4月の適用が迫るなか、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げを「よく知っている」中小企業は半数以下——大阪労働局は、企業における働き方改革関連法の認知度に関する調査結果を公表しました。昨年11月の「過重労働解消キャンペーン」月間中に監督指導を実施した事業場を対象にヒアリング調査を行い、564事業場から有効回答を得ています。

中小企業における働き方改革関連法に関する認知度（全業種）



中小企業が「よく知っている」と答えた割合は、高い順に「年次有給休暇の取得義務」が73.8%、「時間外労働の上限規制」が58.0%、「割増賃金率引上げ」が45.4%、「同一労働同一賃金」が42.4%、「勤務間インターバル制度」が27.2%となっています。同労働局はとくに割増率引上げの認知度の低さに危機感を示し、中小企業への適用に向け、「周知を徹底する」としています。

実務に役立つQ&A

4月復帰で定時決定は 休職明けは報酬低減

Q.

4月に休職から復帰する予定の従業員がいます。復帰後1カ月は業務内容を軽減し賃金も見直します。この月は定時決定でどのように処理するのでしょうか。

A.

算定基礎届に記入する報酬は、4月、5月、6月の各月に実際に支払われた報酬です。報酬が低額となる場合の考え方は複数ありますが、要は保険者算定（昭36・1・26保発4号、保発7号）の対象になるかどうかのポイントになり、保険者算定の対象ならその月を除外することになります。

復帰プログラムとして通常とは異なる軽微な業務への変更があり、その業務に対して就業規則によりあらかじめ定められた報酬を支給していたという前提ですが、関連する日本年金機構質疑照会があります。つまり、4月は固定的賃金の変動後の通常の報酬が支給されているため、定時決定で同月を除外する理由はないとしています。原則17日以上の出勤があれば定時決定の算定対象月に含みます。なお、4月を固定的賃金の変動月と取り扱うとしていて、7月に月変するとき算定基礎届の対象からは外れます。

助成金情報

キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）

就業規則または労働協約の定めるところにより、有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成するものです。

【対象となる労働者】

- ①賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた日（以下「新設日」という）の前日から起算して3カ月以上前の日から新設日以降6カ月以上の期間（新設日以降について勤務をした日数が11日未満の月は除く）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
- ②賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、初回の賞与支給または退職金の積立てをした日以降の6カ月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること
- ③賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け適用した事業所の事業主または取締役の3親等内の親族以外の者
- ④支給申請日において離職していない者

【事業主の要件】

次の①から⑦までのすべてに該当すること

- ①就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主であること
- ②①の制度に基づき、対象労働者1人当たり次の(ア)もしくは(イ)またはその両方に該当する事業主
(ア)賞与については、6カ月分相当として50,000円以上支給した事業主
(イ)退職金については、1カ月相当分として3,000円以上を6カ月分または6カ月分相当として18,000円以上積立てした事業主であること
- ③①の制度をすべての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること
- ④①の制度を初回の賞与の支給または退職金の積立て後6カ月以上運用している事業主であること
- ⑤①の制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、適用前と比べて基本給および定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること
- ⑥支給申請日において賞与もしくは退職金制度またはその両方を継続して運用している事業主であること
- ⑦②(イ)の適用を受ける場合にあっては、支給決定後に積立金等が確認できる書類を提出することに同意している事業主であること

【支給額】

生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直す予定となっております。

【申請の流れ】

キャリアアップ計画の作成・提出（賞与・退職金制度新設日（就業規則に規定した日）の前日まで）



賞与・退職金制度の導入



初回の賞与の支給または退職金の積立て後6カ月分の賃金を支給・支給申請

（対象労働者に、初回の賞与の支給または退職金の積立て後6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に申請すること）



審査、支給決定

* 詳細は厚生労働省HP等をご参照ください。

今月の実務チェックポイント

休業手当について

今回は、新型コロナウイルス感染症の影響により支払いの必要性が注目され、実務的にも重要な「休業手当」について説明します。

○「休業手当」とは

労働基準法26条により、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中の労働者に対して、平均賃金の100分の60以上の「休業手当」を支払わなければならないと定められています。したがって、「使用者の責に帰すべき事由」に該当しているか否かが問題となり、これによって休業手当の支払いの有無が左右されるということになります。「使用者の責に帰すべき事由」による休業とは具体的に次のような休業となります。

- ・ 経営難による休業
- ・ 原材料不足や生産調整による休業
- ・ 機械の故障または店舗の改装等による休業
- ・ 採用内定者を自宅待機させる場合 など

すなわち、「使用者の責に帰すべき事由」による休業とは、会社側の都合による休業と言い換えることができます。天災事変などの不可抗力の場合には「使用者の責に帰すべき事由」には当たらないということになります。不可抗力による休業が認められるためには、「その原因が事業の外部より発生した事故であること」と「事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること」の2つを満たす必要があるとされています（労基法コンメンタール）。

○休業手当の計算方法

休業手当は次の計算方法により算出します。

休業手当 = 平均賃金 × 0.6以上

※平均賃金の計算(原則) $\frac{\text{事由発生日以前3カ月間に対象労働者に支払われた賃金の総額}}{\text{その期間の総日数(就労日数ではなく暦日数)}}$

労働日数が少ない場合など原則的な計算ではない場合があります、詳しくは厚生労働省等のホームページでご確認下さい。

※「0.6以上」という表記について、労働基準法においては、平均賃金の6割までを支払うことが義務付けられています。労働者がより安心して休むことができるよう、就業規則等により6割を超える休業手当を定めることが望ましいとされているため、6割以上であれば会社が自由に定めることができます。

○休業手当の注意点について

- ① 休業手当は「休業期間」に対して支払う必要がありますが、労働協約、就業規則または労働契約により休日と定められている日については、支給する必要はありません。
- ② 休業手当は賃金とされるため、給与支払日に支給しなければならないなど、賃金の支払いに関する原則が適用されます。また、社会保険料や所得税などの控除も通常の賃金と同様に行います。
- ③ 1週の中のある日の所定労働時間がたまたま短く定められていても、その日の休業手当は平均賃金の100分の60に相当する額を支払わなければなりません。
- ④ 一部労働一部休業の場合でも、その日については平均賃金の100分の60に相当する額を支払わなければなりません。一部労働の賃金が平均賃金の100分の60に満たない場合は、その差額を支払う必要があります。「休業手当」と似ているものに「休業補償」がありますが、「休業補償」は、労働者が業務災害による療養のために労働することができず、賃金を受け取れない場合に平均賃金の100分の60に相当する額の補償を行うものですので混同しないようにしましょう。

法改正情報

令和5年度 雇用保険料率のご案内

令和5年4月1日から雇用保険料率に変更となり、4月給与から労働者の負担と事業主の負担がどちらも変更となります。

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。

- ・失業等給付等の保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに6/1,000に変更になります。
(農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業は7/1,000に変更になります。)
- ・雇用保険二事業の保険料率(事業主のみ負担)は、引き続き3.5/1,000です。
(建設の事業は4.5/1,000です。)

<令和5年度の雇用保険率>

事業の種類	負担者		② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)		失業等給付・ 育児休業給付 の保険料率	雇用保険二事 業の保険料率	
一般の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
(令和4年10月～)	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・清酒 製造の事業※	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
(令和4年10月～)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000
(令和4年10月～)	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

■赤字は変更部分
■枠内の下段は、
令和4年10月～
令和5年3月の
雇用保険料

※園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については、一般の事業の率が適用されます。

今月のコラム

弊所メンバー紹介 - 井関 慈子 -

今回は、三男児のパワフルな母であり、真面目でしっかり者のマネージャー井関 慈子(いせき ちかこ)のご紹介です。

★出身地：愛媛県

大学時代を関西で過ごし、大学卒業後、就職と共に上京しました。

★経験職種：人材業界にて営業職、秘書業務に従事し、その後損害保険会社にて商品企画・開発業務に携わった経験があります。

★趣味：写真(主にスポーツ写真、季節の風景)、韓流ドラマ・・・今、「賢い医師生活」にドハマリ中です。生まれ変わったら医者になりたいです(単純)。

★休日の過ごし方：子供の習い事の付き添い6割。残りの時間で一週間溜めた家事を処理しています。

★サンクチュアリの雰囲気は？：ほぼ女性の職場ですので、美容や趣味、時にパートナーの愚痴などに花が咲くことがある一方で、皆、集中して仕事をする雰囲気です。PCのタイピング音とオフィスBGMがただただ流れる時間も多し(笑)。とてもメリハリのある雰囲気です。

★性格・強み：最後までやり抜く性格。先回りして考えること。

★ひとこと：人事労務業務に就いて4年目となりました。まだまだ青い部分ばかりですが、自分自身の伸びしろと捉え、お客様の日々の安心のために、経験と知識を積む努力をしています！



社労士事務所サンクチュアリパートナーズ

TEL 050-5306-7893

URL <https://sanctuary-sr.com/>

CONTACT US info@sanctuary-sr.com



Twitter



Instagram