

ヒューマンアシスト

労務 NEWS LETTER

03

2023

2023年3月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容についてご不明な点がございましたら、当事務所までお問合せください。



TOPIC

- ◆ 大幅な引上げとなる障害者の法定雇用率
- ◆ 義務化された男女の賃金の差異の公表
- ◆ マイナンバーカードの健康保険証利用
- ◆ 2023年4月より50万円に増額される出産育児一時金
- ◆ 高まる働く人の学習や自己啓発などへの取組
- ◆ キャッシュレス決済の利用状況

<編集・発行>

ヒューマンアシスト

〒652-0811 神戸市兵庫区新開地 4-3-7-1404
TEL 078-360-1170 / FAX 050-3737-1056

大幅な引上げとなる 障害者の法定雇用率

企業は障害者雇用促進法に基づき、一定人数の障害者を雇用する義務があります。雇用すべき人数は、全労働者に対する対象障害者である労働者の割合を基準として算出する法定雇用率に基づき決まります。法定雇用率は、少なくとも5年毎に、この割合の推移を勘案して設定することとされていますが、現行の法定雇用率は、2018年4月から設定されていることから、2023年4月に新しい法定雇用率に見直されることになっています。以下では、今後の法定雇用率の動き等についてとり上げます。

法定雇用率

民間企業における現行の法定雇用率は2.3%とされていますが、2023年4月より2.7%に引き上げられる予定です。ただし、引上げ幅が大きいこともあり、雇入れに係る計画的な対応ができるよう、2023年4月から1年間は2.3%で据え置き、2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%と段階的に引き上げられる予定となっています。

法定雇用率が2.7%となった場合、1人以上の障害者を雇用すべき企業の範囲が、現行の従業員数43.5人以上から37.5人以上に広がります。

除外率の引下げ

障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種（建設業、道路貨物運送業、医療業など）について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除（障害者の雇用義務を軽減）する制度があります。この除外率は、2004年4月以降、廃止に向け

て段階的に引下げ・縮小が行われており、2025年4月からは10%引き下げられる予定です。

この引下げにより、除外率が5～10%となっている非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く）、倉庫業、航空運輸業、窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。）等の計9業種については除外率の適用対象外となります。その一方で、警備業、介護老人保健施設、介護医療院の3業種が新たに加えられる予定です。

短時間労働者の実雇用率に算定する特例

現行、法定雇用率の算定に含めることのできる労働者は、週の所定労働時間が20時間以上の人だけですが、今後、週の所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者について、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようになります。これは2024年4月より施行されることがすでに決まっています。

法定雇用率の引上げに伴い、自社において障害者の雇用義務が発生するのか、発生する場合には何人の雇用が必要なのかを確認の上、採用等の対応を進めましょう。なお、法定雇用率を超えて雇用している企業には、障害者雇用調整金が障害者1人につき月額2.7万円支給されますが、この金額は月額2.9万円に引き上げられる予定です。※2023年2月13日時点の情報です。

義務化された 男女の賃金の差異の公表

女性活躍推進法では、常時雇用労働者数101人以上の企業に対し、一般事業主行動計画の策定と女性活躍に関する情報の公表を義務付けています。これに加え、2022年7月8日からは、常時雇用労働者数が301人以上の企業を対象に「男女の賃金の差異」の情報公表が必須とされたことから、その内容を確認しておきます。

一般事業主行動計画の策定・届出義務

一般事業主行動計画とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込む必要があります。

また行動計画を策定した後は、社内周知と外部公表を行うこととなり、さらに、一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る必要があります。

男女の賃金の差異の公表

一般事業主行動計画の策定のほかに、女性活躍に関する情報の公表が必要ですが、公表する情報は、「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」および「②職業生活と家庭生活との両立」の2つの区分があります。企業はこれらの項目から任意で選択し、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で公表するこ

とになっています。

2つの区分にはそれぞれ複数項目がありますが常時雇用労働者数301人以上の企業は①の項目の一つである「男女の賃金の差異」と、これ以外の8項目から1つ以上、これに加え②の7項目から1項目以上選択して公表することが求められています。常時雇用労働者数101人以上、300人以下の企業は①と②を合わせた16項目から1項目以上選択して公表します。

男女の賃金の差異の算出方法、公表項目は細かく定められているため、厚生労働省の解説資料を確認する必要があります。

有価証券報告書への記載

有価証券報告書の提出が義務付けられている企業は、男女の賃金の差異（男女間賃金格差）を非財務情報（人的資本、多様性に関する情報）として、女性管理職比率および男性の育児休業取得率とともに、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書に記載・開示することが求められます。

男女の賃金の差異があること、その差が大きいことに関して、直接的に企業が制限や制約を受けることはありませんが、自社の従業員や求職者が目にすることで、女性が活躍できる企業なのかの判断材料の一つとされる可能性があります。そのような観点から、男女の賃金の差異を算出した後は、差異の分析や他社との比較を行い、課題がないかを検証することが重要です。

マイナンバーカードの 健康保険証利用

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、医療機関に行ったところ、マイナンバーカードをかざす機械がありました。マイナンバーカードを健康保険証として利用できるようになったのですね。



社労士

そうですね。マイナンバーカードを健康保険証として利用するには、医療機関等が顔認証付きカードリーダーを備えつけることが必要になりますが、厚生労働省の発表によると、利用できるようにする義務のある全施設のうち9割の施設がカードリーダー設置に係る申込をしており、4割の施設が実際にカードリーダーの運用を開始しています(※1)。



なるほど。私もマイナンバーカードを作ったので、次回の診察ではマイナンバーカードを持参してカードリーダーにかざしてみます。



そうですね。ちなみにマイナンバーカードを健康保険証として利用するためには、事前に個人で登録する必要があります。現在の登録状況は、マイナンバーカードを交付したうちの56.1%が登録済みとなっています(※2)。なお、2023年2月末までにマイナンバーカードの申請を行うとマイナポイントの対象になるようです。



マイナンバーカードを健康保険証として利用することで、何かメリットはあるのでしょうか？



主なものとしては、健康保険証が発行される前でも、マイナンバーカードにより医療機関で受診できる(原則、医療費の3割負担となる)点があります。特に4月は入社が多いため、健康保険証が手元に届くまでに通常よりも時間がかかることがあります。マイナンバーカードを健康保険証として利用できるように登録していると、資格取得の処理が行われていれば、マイナンバーカードを健康保険証として利用できます。



それは便利ですね。医療機関に行きたくて、健康保険証はいつ届くのかという問合せが来ることはいまでも多くあります。



その他のメリットとして、医療機関の窓口での支払いが高額になる場合、必要な手続きを行うことなく、支払いが高額療養費の限度額までとなることもあります。



なるほど。従業員にもこのようなメリットがあることを伝えようと思います。

※1 2023年1月8日時点 ※2 2023年1月9日時点

ONE POINT

- ①健康保険証としての登録をしている場合、健康保険証が手元に届いていなくても、事務手続きが完了していれば、健康保険証として利用できる。
- ②マイナンバーカードを利用する場合、特段の手続きなしで医療機関等の窓口での支払いが高額療養費制度の限度額までとなる。

2023年4月より50万円に 増額される出産育児一時金

今後、政府では「異次元の少子化対策」への取り組みを進めるとしています。社会全体で子育てができるようにするための更なる働き方改革も行われることが想定されることから、高い関心を持つ必要があります。これに先行するような形で2023年4月から出産育児一時金が増額して支給されるため、その内容を確認します。

出産育児一時金の制度

正常な分娩（出産）は、病気やケガではないため、医療機関の窓口等で健康保険証を提示することでの医療費の自己負担額が原則3割となる療養の給付制度が利用できず、全額自己負担する必要があります。そのため、従業員とその家族（健康保険の被扶養者に限る）が出産したときは、出産費用を補てんするための出産育児一時金が支給されます。

出産育児一時金の金額と 支給額の変更

2023年2月現在の出産育児一時金の額は42万円で、この中には出産した子どもに脳性麻痺が発生したときに補償が受けられる産科医療補償制度の掛金である1.2万円が含まれています。そのため、産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合は40.8万円となります。

出産育児一時金の支給により、出産費用の負担は軽減されるものの、出産費用の平均額は年々増加しており、出産育児一時金の金額を

超えるような出産費用を支払うケースもあります。そのため、2023年4月から出産育児一時金の支給額が50万円（産科医療補償制度の掛金を含む）に引き上げられることになりました。

なお、出産育児一時金は、従業員やその家族が出産した医療機関等が、直接、協会けんぽ等の保険者に請求をすることで医療機関等に支払われる「直接支払制度」が設けられています。直接支払制度を利用することで、出産費用を従業員の方で立て替える必要がなく、出産費用が出産育児一時金の支給額を上回ったときには、その差額を医療機関等に支払えばよい仕組みになっています。

協会けんぽの申請書の変更

2023年1月より協会けんぽの申請書の様式が変更になりました。出産育児一時金は直接支払制度を利用することが多いため、利用する機会は少ないかもしれませんが、直接支払制度を利用しない場合や、出産育児一時金の支給額を下回り、差額を請求する場合には、新しい様式を使ってスムーズな手続きができるようにすることをお勧めします。

今回、出産育児一時金の引上げは8万円と大幅なものになりましたが、子どもが誕生することで間違いなく生活費の負担は増えます。出産祝金や家族手当等の見直しを検討することで、従業員の満足度を向上させることを考えてもよいかもしれません。

高まる働く人の学習や自己啓発などへの取組

リスキリングやリカレント教育といった、社会人の学習や教育等に関するキーワードが注目を集めています。ここでは、昨年12月に発表された調査結果*から、働く人の学習や自己啓発などへの取組状況をみていきます。

有業者の4割が実施

上記調査結果から、有業者（ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人）の学習・自己啓発・訓練（以下、学習等）の行動者率（過去1年間に学習等を行った人の割合）をまとめると、下表のとおりです。

学習等の行動者率は総数が41.9%でした。前回調査（2016年）の38.5%から、3.4ポイント増加しました。年齢階級別では、20～24歳が54.2%で最も高く、20代後半～30代が40%台、40歳以降では40%を割り込みました。

学習等の内容をみると、外国語の行動者率

は10代で最も高く、年齢が高くなるにつれて低くなっています。商業実務・ビジネス関係は20代以降で最も高く、特にパソコン等の情報処理の行動者率が高い状況です。

企業の取組も重要

有業者の4割が学習等に取り組んでいます。が、従業員全体のレベルアップには、企業における教育訓練等の取組が重要です。

企業の教育訓練等への取組に活用できる助成金等もありますので、興味のある方は、厚生労働省や中小企業庁のサイト等を確認してはいかがでしょうか。

2021年 有業者の学習等の年齢階級別行動者率 (%)

	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
総数	41.9	50.1	54.2	48.7	47.8	45.9	39.9	38.8	39.4	39.5
外国語	12.9	35.0	26.5	15.9	15.2	13.9	12.3	11.6	11.6	11.3
英語	11.5	33.3	23.7	14.1	13.1	12.7	10.8	10.0	10.2	9.9
英語以外の外国語	4.2	16.2	9.8	5.6	4.6	3.9	3.2	3.6	3.6	3.5
商業実務・ビジネス関係（総数）	24.4	29.1	33.8	28.9	28.1	27.6	23.5	22.6	23.2	23.7
パソコンなどの情報処理	18.7	26.5	27.8	22.6	21.8	19.3	16.8	16.0	16.4	18.5
商業実務・ビジネス関係	12.2	11.0	15.4	14.2	14.3	15.1	13.6	12.6	12.5	11.9
介護関係	4.4	4.3	3.8	3.5	3.0	4.3	3.7	4.1	5.1	5.7
家政・家事	12.7	15.3	17.5	14.7	13.7	13.3	11.2	10.3	11.3	11.8
人文・社会・自然科学	9.5	20.5	14.2	9.9	8.8	9.1	7.7	8.4	8.7	10.3
芸術・文化	10.4	13.9	12.1	11.4	9.8	8.8	8.0	8.3	9.4	11.5
その他	8.1	10.8	10.5	8.7	8.3	8.7	7.5	7.2	7.5	7.9

総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」より作成

*総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」

全国から選定した約9万1,000世帯の10歳以上の世帯員約19万人を対象にした、5年に1度実施される調査です。ここでの学習等とは、個人の自由時間の中で行う学習や自己啓発、訓練です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/kekka.html>

キャッシュレス決済の利用状況

昨年12月から一定のスマホアプリで国税の納付ができるようになるなど、キャッシュレス化が様々な形で進められています。ここでは、昨年12月に発表された調査結果*から、キャッシュレス決済の利用実態をみていきます。

現金のみ利用は2割弱

上記調査結果から、キャッシュレス決済利用者の割合をまとめると表1のとおりです。

全体の結果をみると、可能な限りすべてキャッシュレス決済を利用するフルCL層が36%、7~8割程度はキャッシュレス決済を利用するCL積極利用層が18%でした。その他、現金とキャッシュレスを半分ずつ程度利用する現金CL併用層が14%、2~3割はキャッシュレス決済、あとは現金を利用するCL消極利用層が15%、現金のみ利用する現金層が17%となりました。

年代別にみると、30代以下で現金層が20%以上となっていること、10-20代でフルCL層が30%を下回っていることが目立っています。

決済手段別では5割弱

次に、月間支出金額に占める各決済手段の割合をまとめると、表2のとおりです。

【表2】月間支出金額に占める各決済手段の割合

クレジットカード	34%
QRコード決済	8%
電子マネー	5%
銀行口座振替	17%
銀行口座振込	4%
現金	31%
その他	2%

経済産業省「キャッシュレス実態調査」より作成

クレジットカードの割合が34%で最も高いものの、現金も31%という状況です。次いで銀行口座振替が17%となっています。クレジットカード、QRコード決済、電子マネーを合わせると47%で、月間支出金額に占めるキャッシュレス決済の割合は50%弱という結果となりました。

この結果をみる限り、利用頻度は異なるものの、全体では8割程度の人がキャッシュレス決済を利用していることとなります。皆様の肌感覚では、この割合はどのように感じられるでしょうか。

【表1】年代別キャッシュレス決済利用者の割合

	全体	10-20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
フルCL層	36%	29%	38%	36%	39%	38%	36%
CL積極利用層	18%	17%	17%	18%	18%	20%	21%
現金CL併用層	14%	16%	13%	14%	15%	15%	12%
CL消極利用層	15%	12%	12%	15%	16%	15%	17%
現金層	17%	27%	20%	18%	13%	12%	14%

経済産業省「キャッシュレス実態調査」より作成

*経済産業省のキャッシュレスの将来像に関する検討会の第4回検討会で提出された「キャッシュレス実態調査」の結果です。この調査は全国の20~70代の消費者4,800人を対象に、昨年11月に実施したwebアンケートです。詳細は次のURLのページから確認いただけます。QRコードの商標は株式会社デンソーウェブの登録商標です。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/cashless_future/004.html

新しい年度が始まるにあたり、年に1回しか行わない業務が多くなる時期です。入社式や事業方針の発表会などのイベントも集中します。準備に早めに取りかかりましょう。

01 国外財産調書の提出

居住者（非永住者以外の居住者に限られます）が、**2022年12月31日**時点で、総額**5,000万円**を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」を**2023年3月15日**までに提出しなければなりません。

02 財産債務調書の提出

所得税の確定申告をしなければならない方で、「**2022年分の所得金額が2,000万円超**」、かつ、「**2022年12月31日**において有する財産の価額の合計額が**3億円以上**、又は、同日において有する国外転出をする場合の譲渡所得等の特例の対象資産の価額の合計額が**1億円以上**」の場合には、「財産債務調書」を提出しなければなりません。提出期限は、**2023年3月15日**です。

03 確定申告の税額の延納の届出書

所得税等の確定申告分については、**2023年3月15日**まで（振替納税の場合は同年**4月24日**）に納付すべき税額の**2分の1以上**を納付すれば、残りの税額の納付を同年**5月31日**まで延長することができます。延納期間中は年**0.9%**の割合で利子税がかかります。

贈与税についても、納期限までに金銭による一時納付が困難で、一定の要件を満たす場合には、**5年以内**の年賦による延納ができます。延納期間中は利子税がかかります。

04 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の**3月15日**までに提出します。ただし、**1月16日**以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から**2ヶ月以内**の申請となります。

05 所得税の更正の請求

確定申告をし、その申告期限後に計算の誤り等によって当初の申告税額が過大であった場合については、原則、法定申告期限から**5年以内**に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

06 新年度の36協定の締結と届出

従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせたりするためには、**36協定**を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。年度単位で締結している企業も多くあるので、**4月**を起算としているところでは、忘れずに協定の締結と届出を行いましょ。なお、**36協定**の届出は電子申請で行うこともできます。

07 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成

年度単位など**4月**始まりで変形労働時間制を採用している企業では、労使協定や年間カレンダーの作成を忘れずに行いましょう。