

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

おかみさわ通信

4
2023

発行:おかみさわ社会保険労務士事務所

TEL 0176-58-5885 FAX 0176-51-0603

決定済み・
施行前の改正

障害者雇用率の引き上げが決定(令和6年4月～)

障害者雇用促進法に関する政省令が改正され、障害者雇用率の引き上げなどや支援策の強化が実施されることが決まりました。ポイントを確認しておきましょう。

障害者雇用促進法に関する政省令の改正のポイント

その1 障害者雇用率（障害者の法定雇用率）が段階的に引き上げられます。〔令和6年4月から段階的に施行〕

◆障害者の法定雇用率の段階的な引き上げについて（厚労省の資料より）◆

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

その2 除外率が引き下げられます。〔令和7年4月施行〕

その3 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

- ・精神障害者の算定特例の延長〔令和5年4月施行〕
- ・一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定〔令和6年4月施行〕

その4 障害者雇用のための事業主支援の強化（助成金の新設*・拡充）を行います。
*雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金の
新設を予定〔令和6年4月施行〕



★非常に重要な改正です。特に、新たに「障害者を雇用しなければならない対象事業主」となる可能性がある場合（常時使用する労働者数が40人前後である場合）には、無視することができない改正です。

施行済みの改正

「令和5年度の現物給与の価額」が決定

健康保険、船員保険、厚生年金保険及び労働保険においては、現物給与の価額を厚生労働大臣が定めることとされていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするため、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されました。

適用は、本年（令和5年）4月1日からとなります。

⑨ 今回は、住宅で支払われる報酬等に係る現物給与の価額については、改正はありません。



次ページへ続く

……………現物給与の価額（令和5年度）／食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額の一部……………

都道府県名	食事で支払われる報酬等				
	1人1月当たりの 食事の額	1人1日当たりの 食事の額	1人1日当たりの 朝食のみの額	1人1日当たりの 昼食のみの額	1人1日当たりの 夕食のみの額
1 北海道	22,500	750	190	260	300
2 青森	21,900	730	180	260	290
3 岩手	22,200	740	190	260	290
4 宮城	21,900	730	180	260	290
5 秋田	21,900	730	180	260	290
6 山形	23,100	770	190	270	310
7 福島	22,500	750	190	260	300
8 茨城	21,900	730	180	260	290
9 栃木	22,200	740	190	260	290
10 群馬	21,900	730	180	260	290
11 埼玉	22,200	740	190	260	290
12 千葉	22,500	750	190	260	300
13 東京	23,100	770	190	270	310
14 神奈川	22,800	760	190	270	300
15 新潟	22,200	740	190	260	290
16 富山	22,800	760	190	270	300
17 石川	23,100	770	190	270	310

赤字が改正箇所
★本年4月から、一部の都道府県において、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が、ところどころ改正されます。現物給与として処理している食事代等がある企業では、改正の有無（改正がある場合はその金額）を必ずチェックしておきましょう。

要チェック 人を大切にする企業と社会の実現に向けての提言・宣言(全国社会保険労務士連合会)


「全国社会保険労務士会連合会（連合会）」は、令和5年3月上旬に、労働・社会保障制度及び人事労務の実務に携わる社会保険労務士の視点に基づく提言として、「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（政策提言・宣言）を公表しました。その趣旨・ポイントを紹介させていただきます。

……………「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（政策提言・宣言）のポイント……………

- 本件は多様で柔軟な働き方の創造、導入及び浸透を目的に、働き方改革の専門家としての実務・知見に基づいた提言及び宣言を行うものである。
- この提言の取りまとめにあたっては、全国の社会保険労務士から広く意見募集を行い、現行法制度において改善すべきと思われる点として、17項目〔大別6項目〕の提言を取りまとめた。
- また、「働く」ことの価値観が多様化するなか、社労士は人的資本経営の専門家であることを宣言している。

<p>提言1. 育児・介護と仕事の両立支援</p> <p>1-1. 産前産後休業期間の見直し 1-2. 育児休業および介護休業の取得要件にかかる労使協定適用除外の見直し 1-3. 育児休業期間における社会保険料免除要件の見直し 1-4. 介護休業期間における社会保険料免除等改正</p>	<p>提言4. 年次有給休暇の取得促進</p> <p>4-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し 4-2. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化 4-3. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し</p>
<p>提言2. 多様な働き方の推進</p> <p>2-1. 兼業・副業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃 2-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続きの簡素化 2-3. 短時間労働者への休憩時間の付与</p>	<p>提言5. 労働者の健康確保</p> <p>5-1. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃 5-2. 小規模事業所への健康管理支援体制の見直し 5-3. 産業医の紹介支援体制の構築</p>
<p>提言3. ダイバーシティの推進</p> <p>3-1. 65歳前後の退職で受けられる失業等給付の支給日数の格差是正 3-2. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外 3-3. 100人以下企業における障害者雇用調整金の拡充</p>	<p>提言6. 公正なセーフティーネットの整備</p> <p>6-1. 年金の毎月支払い</p>

<宣言> 人的資本経営の実効性確保に向けて

	4/10	● 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
	4/17	● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限
	5/1	● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働者死傷病報告（1月～3月分）の提出期限

◆あとかぎ◆ 私たち社労士は「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現を目指して、それぞれのフィールドで活動しています。法律を勉強した私たちだからこそできること。見えない感情や心の動きに寄り添った組織づくり。仕事をもっと楽しく！良い会社をもっと輝かせる！来年度も頑張っていきます！（田）