

# TKN社労士通信

2023年6月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



## 令和5年度 労働保険の年度更新の 注意点～例年の算定方法と異なります

### ◆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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html)

## 「シフト制勤務」で働く非正規労働者の 働き方の実態と課題

### ◆シフト制勤務者の雇用管理と働き方の実態を調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構が3月31日、「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果」を公表しました(実査期間2021年9月10日～16日)。この結果から言えることをご紹介します。

※この調査でいう非正規労働者(日雇いを除く)とは、いわゆるシフト制勤務者とオンコール勤務者を合わせた「シフト制勤務群」、固定した勤務日と勤務時間が決められている固定勤務者、交代制勤務者です。

### ◆労働条件の通知状況

勤め先で働き始めるにあたっての労働条件の明示状況について、シフト制勤務群については次のようになっています(複数回答)。

- ・書面での交付…59.5%
- ・FAX・メール等での明示…3.7%
- ・口頭での説明…25.4%
- ・一切受けていない…20.6%

シフト勤務群については固定勤務者や交代制勤務者の場合に比較して、口頭での説明や一切説明を受けていないという割合が高く、その分、書面での交付割合が少なくなっています(固定:70.2%、交代制:68.4%)。

労働条件をめぐるトラブルを防ぐには、労働条件を書面で明示するほか、法律や就業規則を周知することも重要です。機会をとらえて実施していきましょう。

### ◆コミュニケーション不足はトラブルのもと

同調査では、シフト制(交代制を含む)という働き方をより良いものにするために改善して欲しいことについても尋ねています。

「特にない」という回答も多い一方、「具体的な勤務日等(シフト等)をある程度の余裕をもって示してほしい」「具体的な勤務日等(シフト等)の決定にあたっては、労働者の希望を十分踏まえてほしい」といった、会社とのコミュニケーション不足がうかがわれる回答が目立っています。

職場のコミュニケーション不足は、職場に対する安心感や信頼感を不足させ、認識の行き違いからハラスメント問題が発生しやすくなるなど、トラブルの温床を作り出すこととなります。積極的に労働者の希望を聞くなどの対応が必要でしょう。

### 【独立行政法人労働政策研究・研修機構「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/227.html>

## 令和6年4月から労働条件明示の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 すべ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、当事務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>

## ハラスメントが起きたとき 職場の対応は？

### ◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月(中小企業では令和4年4月)から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

### ◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責(口頭又は文書での注意等)」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

### ◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。

【東京都産業労働局「職場のハラスメント防止へ

の取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査】

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aea1ea55f8330e8.pdf>

## フリーランス保護新法が成立しました。

令和5年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案(フリーランス・事業者間取引適正化等法案)」が参院本会議で可決・成立しました。

この法律では、特定受託事業者(フリーランス)へ、物品の製造、情報成果物の作成またはサービスの提供を委託する特定業務委託事業者に対し、「取引の適正化」と「就業環境の整備」を求めています。法案の概要は、以下のとおりです。

### ◆取引の適正化のために

- (1) 業務内容、報酬の額等を書面やメール等により明示する
- (2) 納品された日から60日以内に期日を設定して報酬を支払う(再委託の場合は、発注元の支払期日から30日以内)
- (3) 継続業務委託(政令で定める期間以上のもの)に関し、①～⑤の行為、ならびに⑥・⑦の行為によって不当に利益を害する行為をしてはならない
  - ① 不当に納品を拒否すること
  - ② 不当に報酬を減額すること
  - ③ 不当に返品を行うこと
  - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
  - ⑤ 正当な理由なく物の購入・サービスの利用を強制すること
  - ⑥ 金銭、サービスその他の経済上の利益を提供させること
  - ⑦ 不当に業務内容を変更させたり、やり直しさせたりすること

#### ◆就業環境の整備のために

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、正確かつ最新の内容を提供する
- (2) 育児・介護等と両立して委託された業務を行えるよう、申出に応じて配慮する
- (3) ハラスメント行為への相談対応等、体制整備等の措置を講じる
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として30日前までに予告する

#### ◆違反した場合等の対応

- (1) 公正取引委員会、中小企業庁長官または厚生労働大臣からの助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令
- (2) 命令違反および検査拒否等をすると50万円以下の罰金(法人両罰規定あり)

施行日は公布の日から1年6か月以内とされています。フリーランスに委託している業務がある場合は、取引方法などに問題がないか、早めに確認するようにしましょう。

#### 【内閣官房「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案(フリーランス・事業者間取引適正化等法案)の概要】

<https://www.cas.go.jp/jp/houan/230224/siryou1.pdf>

### 新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応

#### ◆5類移行に伴う新型コロナに対する考え方は？

5月8日から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけを「5類感染症」に引き下げ、マスクの着用や外出自粛の要請は季節性インフルエンザと同様に、企業や個人に委ねられることになりました。

そのうえで、厚生労働省は、新型コロナウイルスに感染した場合、これまでの分析結果や諸外国の事例を踏まえ、以下を推奨しています。

○発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から24時間経過するまでの間は外出を控える

○発症後10日間が経過するまでは、マスクを着用し高齢者等との接触は控える

また、濃厚接触者として保健所から特定されることはなくなり、外出自粛を要請されることはなくなりました。

家族や同居者が新型コロナウイルスに感染した場合は、可能であれば部屋を分け、感染者の世話はできるだけ限られた人のみで行うことなどに注意する必要があります。また、感染者の発症日を0日として、特に5日間は自身の体調に注意し、7日目までは発症する可能性があるため、マスク着用等の感染対策や周囲への配慮が必要です。

#### ◆医療提供体制について

これまでは新型コロナウイルスに感染した場合、限られた医療機関でのみ受診可能でしたが、5月8日以降は、幅広い医療機関での受診が可能になります。また、PCR検査や入院・外来の医療費については、季節性インフルエンザなどと同様に健康保険が適用され、1割から3割の自己負担が基本となります。

また、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金については、これまでは療養担当者意見欄(申請書4ページ目)の証明の添付が不要でしたが、5月8日以降の申請については、医師の証明が必要となりますので注意が必要です。

#### 【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/corona5rui.html>

#### 【全国健康保険協会「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の申請について」

[https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/covid\\_19/shinsei/](https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/covid_19/shinsei/)

### 施行から半年経過 労働者協同組合の設立状況

#### ◆労働者協同組合の設立状況

令和4年10月1日に労働者協同組合法が施行され、半年が経過しました。

厚生労働省が令和5年4月3日に公表した労働者協働組合の設立状況によると、1都1道1府15県で計34法人が設立されている状況です(令和5年4月1日時点)。

うち、新規設立が25法人、組織変更が9法人(企業組合からの組織変更が8法人、NPO法人からの組織変更が1法人)となっています。

#### ◆主な分野

放置された荒廃山林を整備したキャンプ場の経営、葬祭業、成年後見支援、家事代行、一般貨物自動車運送、地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり、高齢者介護、生活困窮者支援、子育て支援、障害福祉、清掃、建物管理、メディア制作など様々な事業が行われています。

#### ◆労働者協働組合の特色

労働者協働組合とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自らその事業に従事することを基本原理とする組織であり、多様な働き方を実現しつつ、地域の課題に取り組むための選択肢の1つとして期待されています。

・目的事業…継続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業(労働者派遣事業を除くあらゆる事業が可能)

・設立手続…準則主義(行政庁による許認可等を必要とせず、法律の要件を満たし、登記をすれば法人格が付与される)

・議決権…1人1個(株式会社と異なり、出資額にかかわらず、組合員は平等に1人1個の議決権と選挙権をもつ)

・主な資金調達方法…組合員による出資

・配当…出資額に応じてではなく、組合の事業に従事した分量に応じて行う。

組合員は事業の実施にあたり、組合間で平等の立場で話し合い、合意形成を図ります。また、組合員は労働基準法、最低賃金法、労働組合法などの法令による労働者として保護されます。

### 6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

1日

○ 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>[労働基準監督署]

12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]

○ 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

30日

○ 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]

○ 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]

雇入時及び毎年一回

○ 健康診断個人票[事業場]

### 当事務所よりひと言

本通信が皆様方の手元に届く頃には、労働保険における継続事業の労働保険料申告書が、所轄労働局から届いているかと思います。(労働保険事務組合へ事務委託している事業所は、4月に申告済です)

本編でも取り上げておりますが、雇用保険料率が令和4年度中に上昇変更している為、確定保険料を前期と後期に分けて算出します。また令和5年度からは料率が更に上昇し、概算保険料が増額となります。令和3年度と比べると、同じ賃金総額であっても、保険料の大幅上昇が見込まれます。(高野 裕之)