

トピックス

令和5年度予算政府案を閣議決定過去最大規模 厚労省所管予算案の動向に注目

改正予定

政府は、令和4年12月23日、「令和5年度予算政府案」を閣議決定しました。

一般会計の総額は、「114兆3,812億円」となり、過去最大を更新しました。

安全保障環境の急変に対応する防衛費の増額に加え、年金や医療など社会保障費が膨らんだことが主な要因です。なお、令和5年度予算案では、岸田政権の看板政策「人への投資」を強化し、賃上げへの好循環をつくり出すことも目指しています。厚生労働省の予算案をみると、たとえば「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ」として、次のような予算が計上されています。

……令和5年度厚生労働省所管予算案

／「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージについて……

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

新しい資本主義の実現に向け、物価上昇に負けない継続的な賃上げを強力に推進するとともに、中長期の構造的な賃上げを実現するため、人材の育成・活性化と賃金上昇を伴う労働移動の円滑化の一体的な取組を推進する観点から「人への投資」の抜本強化を図る。

○労働者の賃上げ支援

107億円(95億円)

- ▶ 事業場内最低賃金引上げのための業務改善を行った事業者に対する支援
- ▶ キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の処遇改善を行う企業への支援
- ▶ 同一労働同一賃金の徹底 等

○人材の育成・活性化

1,138億円(929億円)

- ▶ 人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成及び事業展開等に伴う労働者のスキル習得支援(※)
- ▶ 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)による賃金上昇につながるスキルアップを目的とした在籍型出向の支援(※)
- ▶ 事業再構築に必要な人材の雇入れを支援する産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース(仮称))の創設(※)
- ▶ 専門実践教育訓練給付の充実及び支援の拡充(※)
- ▶ 学び直しを後押しするキャリアコンサルティング機能を拡充したキャリア形成・学び直し支援センター(仮称)の整備(※)
- ▶ 副業・兼業を希望する中高年齢者及び企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に企業情報の提供を行う情報提供モデル事業の創設(※) 等

○賃金上昇を伴う労働移動の円滑化

747億円(557億円)

- ▶ 労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)による賃金上昇を伴う早期再就職の支援(※)
- ▶ 特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)を活用した就職困難者の人材育成の推進(※)
- ▶ 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成(※)

- ▶ 受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテスト方式による選定、開発・試行(※)
- ▶ ハローワークの専門窓口(人材確保対策コーナー)での就職支援の強化
- ▶ 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等への支援
- ▶ 介護の仕事の魅力発信、介護分野における外国人材の受入環境整備
- ▶ 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援(※)
- ▶ 大企業における男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進 等

○多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備

82百万円(60百万円)、R4補正7,276億円

- ▶ フリーランス・トラブル110番による相談支援の充実 等
- ・ 雇用保険財政の安定

多様な人材の活躍促進

全ての人が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、女性活躍推進、高齢者の就労・社会参加、就職氷河期世代の活躍支援等を図る。

○女性の活躍促進

45億円(43億円)

- ▶ 個々の企業に対する女性の活躍促進のためのコンサルティング等の実施(一部※)
- ▶ 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化 等

○高齢者の就労・社会参加の促進

235億円(248億円)

- ▶ ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチングの支援
- ▶ シルバー人材センターによる地域の多様な就業機会の確保及び提供 等

- ・ 金額は令和5年度予算案()内は令和4年度当初予算額
- ・ (※)は5年間で1兆円に拡充し実施する「人への投資」パッケージの厚生労働省関連事業分
令和5年度当初予算案では1,510億円(令和4年度当初予算額は1,019億円)

★特に、人材の育成・活性化(人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成及び事業展開等に伴う労働者のスキル習得支援、産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)による賃金上昇につながるスキルアップを目的とした在籍型出向の支援など)に、多くの予算が割かれています。

お仕事 カレンダー 2月



2/10

- 2023年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

- 2022年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始(～3月15日)

2/28

- 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2022年12月決算法人の確定申告と納税・2023年6月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- じん肺健康管理実施状況報告の提出
- 固定資産税(都市計画税)第4期分の納付(市区町村の指定日まで)

改正予定

政府は、令和4年12月23日、令和5年度税制改正の大綱を閣議決定しました。

令和5年度の税制改正の項目のうち注目を集めているのは、NISAの抜本的拡充・恒久化や、防衛力強化に係る財源確保のための税制措置などです。

細かなところでは、納税環境整備として、「電子帳簿保存法（電子取引のデータ保存）の要件緩和」、「インボイス制度導入に係る負担軽減措置」も盛り込まれています。

納税環境整備については、特に中小企業に影響する部分です。日本商工会議所の資料から抜粋して紹介します。

令和5年度税制改正の大綱／納税環境整備について（日本商工会議所の資料）

1. インボイス制度導入に係る負担軽減措置

① 税負担の軽減

- 免税事業者がインボイス発行事業者となった場合、納税額を売上税額の2割に軽減（3年間）



② 事務負担の軽減

- 前々年の売上高が1億円以下または前年の上半期の売上高が5千万円以下の事業者における1万円未満の仕入については、インボイスの保存を不要とし、帳簿の保存のみで仕入税額控除を可能に（6年間）



③ 登録申請期限の延長

- 2023年10月の制度開始時にインボイス発行事業者となるには、原則2023年3月末までの登録申請が必要であったが、2023年4月以降でも可能に
- 2023年10月以降に登録申請をする場合、提出期限は登録希望日の15日前までに緩和（現行は1カ月前まで）



2. 電子帳簿保存法（電子取引のデータ保存）の要件緩和

① システム対応が間に合わなかった事業者等への対応

- 税務署長が認めた場合（事前申請は不要）、税務職員から提出を求められた際に送付・受領した領収書等をデータで提出できるようにしておくとともに、出力書面を保存しておけば良いこととする

② 検索機能確保要件の見直し

- 送付・受領した領収書等をデータで提出できるようにしておくことを前提に検索機能確保要件が不要となる売上高基準を5,000万円以下に緩和する等の措置を実施

多くの中小企業が
従前の保存方法で
対応可能に！



㊤ ここで紹介した内容は、令和4年12月に政府が閣議決定した時点のものです。ほぼ、その内容のとおりに行われるのが通例ですが、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更される可能性もあります。

☆ インボイス制度の導入、電子帳簿保存の改正については、ひとまず軽減・緩和の措置が講じられるようです。その間に、対応できるように準備を進める必要があるでしょう。

なお、注目の防衛力強化に係る財源確保のための税制措置については、令和6年以降の適切な時期から法人税・所得税に付加税が設けられる予定ですが、一定の軽減措置も講じられる模様です。

今後の動向に注目です。諸改正が正式に決定しましたら、改めてお伝えします。

七十二候の暦（こよみ）

2月4日～2月8日頃



東風解凍（はるかぜこおりをとく）

東の風と書いて「こち」と読みます。春先に吹く東寄りの柔らかな風のことだそうです。まだまだ寒さが身に染みるのですが、東風が吹くようになると寒気も緩み春が近づいている証拠です



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

企業年金の運用に企業責任義務化へ!?

◆貯蓄から投資の時代へ

政府は、企業等に蓄積された 325 兆円の現預金を、人・スタートアップ・GX・DXといった重要分野への投資につなげ、成長を後押しするとともに、我が国の家計に眠る現預金を投資につなげ、家計の勤労所得に加え金融資産所得も増やしていくことが重要であるとして、「資産所得倍増プラン」を掲げました。

そして、以下の 7 本柱の取組みを一体として推進するとしています。

- ① 家計金融資産を貯蓄から投資にシフトさせる N I S A の抜本的拡充や恒久化
- ② 加入可能年齢の引上げなど iDeCo 制度の改革
- ③ 消費者に対して中立的で信頼できるアドバイスの提供を促すための仕組みの創設
- ④ 雇用者に対する資産形成の強化
- ⑤ 安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融経済教育の充実
- ⑥ 世界に開かれた国際金融センターの実現
- ⑦ 顧客本位の業務運営の確保

◆企業による雇用者の資産形成に向けた強化

「資産所得倍増プラン」の柱の 1 つである「企業による雇用者への資産形成の強化」において、企業は、従業員が資産形成に関するアドバイスを得られるようにしたり、所得水準を上げたり、中小企業においては職場つみたて N I S A や企業型確定拠出年金 (DC)、iDeCo が広がる取組みを行ったりすることが求められます。

「多様な正社員」の現状

無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の 1 つとして期待されている、勤務地限定正社員や職務限定正社員、労働時間限定正社員のいわゆる「多様な正社員」。

労働政策研究・研修機構が、企業側、労働者側それぞれについて調査を行った結果 (2021 年実施) が公表されています。企業調査として従業員規模 30 人以上の全国の民間企業等が 5,700 社あまり、労働者調査として 20 歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員が 2 万人回答しています。

◆多様な正社員がいる企業は 18.3%

多様な正社員 (勤務地限定・職務限定・労働時間限定) がいる企業は、全体の 18.3% となっています。

◆採用方法

企業が多様な正社員を採る方法は、「中途・通年採用」の割合が最も高くなっています。「有期契約労働者からの転換」や「無期転換社員からの転換」によっている企業の割合も約 2 割あります (複数回答)。

◆トラブル

限定された労働条件の変更について、限定内容に反することや限定区分の変更による配慮などに関してトラブルが生じているようです。内容は、企業側からの区分変更の申入れが拒否された、労働者側からは会社都合で限定内容が変更された、という原因がそれぞれ最も高くなっています。

なお、無期転換については、労働条件の明示事項の追加等が検討されています。

「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項 改訂版を公表 (厚労省)

令和 4 年 7 月 8 日施行の女性活躍推進法施行規則の改正により、情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加されるとともに、常時雇用する労働者が 301 人以上の一般事業主については当該項目の公表が必須とされました。

厚生労働省からは、Q&A 方式で詳細を説明する「女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について」が公表されていましたが、これが令和 4 年 12 月 28 日付けで改訂されました。重要な問が追加されましたので、ご確認ください。

— 女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について / 問 31 —

問 31 非正規雇用労働者 (パートタイム労働者) のみならず、正規雇用労働者のうち短時間勤務をしている者 (短時間正社員、育児短時間勤務者等) についても、人員数について、換算を行って良いか。

(答)

- 差し支えない。
- なお、正規雇用労働者のうち、短時間勤務者の人員数について、フルタイム労働者の所定労働時間等の労働時間を基に換算してもよいが、
 - ・そもそも、短時間勤務者の基本給がフルタイム労働者の基本給を減額したものとなっているかどうか
 - ・減額しているとして、どのような考え方・割合で減額されているかについては、個々の企業において決められていることである。
個々の企業において、換算をするか否か、また、適切な換算率の設定等を行っていただきたい。
- また、当該換算を行った場合には、労働時間を基に換算している旨を重要事項として注記する必要があることに留意すること。

☆ この問は一例です。「男女の賃金の差異」の公表等で分からないことがあれば、この解釈事項を確認するとよいでしょう。

運転者に係る改善基準告示を改正 拘束時間や勤務間インターバルの基準などを見直し

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）が、令和4年12月23日に改正され、令和6年4月1日から適用されることになりました。改正のポイントを確認しておきましょう。

検討段階から注目されていたのが **1日の休息期間**、すなわち **勤務間インターバル**です。これについては、タクシー・ハイヤー運転者、トラック運転者、バス運転者ともに、次のように改正されました。

改正前
改正後

継続8時間（勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えること）

継続11時間を基本として、継続9時間（勤務終了後、継続11時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、休息期間が継続9時間を下回らないものとする）

- ★適用は少し先ですが、改善基準告示の適用を受ける運転者を使用する事業主の方は、早めに確認しておく必要があります。
- また、自動車運転の業務については、令和6年4月から労働基準法の時間外労働の上限（年960時間）も適用されますので注意が必要です。
- 厚生労働省からは、この改正を分かりやすく伝えるため、運転者の種類ごとに、リーフレットなどが公表されています。ご覧になりたい場合は、気軽にお声掛けください。

（右記は、トラック運転者向けのリーフレットの表紙です）



2年間でアナログ規制を一掃へ（デジタル臨時行政調査会）

アナログ規制の見直しの効果と具体的な見直しの例

本年6月に策定された「一括見直しプラン」に掲げられている改革の効果

人手不足の解消
・生産性の向上

経済成長

スタートアップ等の勃興
・成長産業の創出

行政の在り方の変革

- 業務が合理化されることによる、**人手不足の解消・生産性の向上**
- **行政の在り方の変革**による、国民側の利便性の向上／行政側の負担軽減・質の向上
 - 目視規制、実地監査規制、定期検査・点検規制の見直し
 - ・ 遠隔技術やAIが活用できるようになり、時間を大幅に短縮でき、安全性も向上
 - ・ 常時・遠隔で監視ができるようになり、安全性と効率性が向上
 - 常駐・専任規制の見直し
 - ・ テレワークが可能になり、働き方の選択肢が拡大
 - ・ 複数事業所の兼任が可能になり、人手不足の解消に貢献
 - 対面講習規制、書面掲示規制、往訪問覧・縦覧規制の見直し
 - ・ 講習の受講、必要な情報の確認がいつでもどこでも可能になり、利便性が向上
 - FD等の記録媒体を求める規制の見直し
 - ・ 申請等を行う側においてテレワークが可能になるほか、行政事務の合理化にも寄与
- 幅広い業界におけるデジタル化が進むことによる、**経済の成長**
- 様々な技術の活用が進むことによる**スタートアップ等の勃興・成長産業の創出**

規制の見直し

民間における
技術の進展

・「規制の見直し」が「技術の進展」をもたらし、それが更なる「規制の見直し」に繋がるという正のスパイラル
・その好循環の中で、新たな成長産業が創出され、経済成長も実現

☆ そのほか、明治以来、紙で発行されてきた官報を電子化する方針も決定されました。アナログ規制の見直し・デジタル規制改革がどこまで進むのか？今後の動向に注目です。
*表の本年6月は昨年（2022年）6月

具体的な見直しの例

- 労働安全衛生法令に基づく作業主任者の常駐：2023年3月までに見直し
事業者によって選任された作業主任者が現場の指揮等を行う際に作業場に常駐しなければならないが、作業主任者の職務を技術により代替できる場合には、技術で常駐規制を代替することも可能とする。
- ハローワークにおける失業認定のオンライン化：2023年4月から
失業認定に当たっては、原則4週間に1回の頻度でハローワークへの出頭が求められているが、離島に在住するなど、ハローワークに出向くことが大きな負担となっている方に対して、現行の市町村取次においてオンラインを活用した取組を実施するとともに、その効果検証を行い、今後の対応の方向性について、できるだけ速やかに結論を得る。