

トピックス

障害者雇用促進法等の改正 令和6年4月1日施行分のポイント

障害者雇用促進法と関連政省令が、令和6年4月1日を施行日として改正されることが決まっています。企業実務に影響を及ぼす改正が含まれていますので、確認しておきましょう。

.....障害者雇用促進法等の改正／令和6年4月1日施行分のポイント.....

□ 障害者雇用率の引き上げ

次のように引き上げられます（一般の民間企業に適用される率・人数のみ紹介）

区 分	改正前	改正後	
	～令和6年3月	令和6年4月～令和8年6月	令和8年7月～
障害者雇用率	2.3%	<u>2.5%</u>	2.7%
障害者を雇用しなければならない事業主の範囲（常時雇用労働者数が右の人数以上の事業主）*	43.5人	<u>40人</u>	37.5人



* 当該事業主については、次の①及び②の義務・努力義務が生じます。

- ① 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（義務）
- ② 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）

□ 週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定特例

障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の方の雇用機会の拡大を図る観点から、

特に短い時間（週所定労働時間が10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方を雇用した場合、特例的な取扱いとして、実雇用率上、**1人をもって0.5人と算定**することとされます。

③ 週10時間以上20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対して支給している特例給付金は、**令和6年4月1日をもって廃止**となります。

□ その他

「障害者雇用調整金・報奨金の支給方法の見直し」、「障害者雇用納付金に係る助成金の新設・拡充等」などが行われます。

☆たとえば、障害者の雇用義務が1人以上とされる事業主（令和6年4月～令和8年6月の間は、常時雇用労働者数40人以上80人未満の事業主）が、週所定労働時間10時間の精神障害者を2人雇用することとした場合、障害者雇用率を満たすこととなります（ $0.5人 \times 2 = 1人以上$ ）。

◆雇用関係助成金ポータルの対象助成金が増えました！◆

◆新たに以下の助成金が電子申請の対象に

厚生労働省の雇用関係助成金については、電子申請ができます。今年の4月から利用開始となった雇用関係助成金ポータルは当初、キャリアアップ助成金（正社員化コース）とトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）のみでしたが、6月26日より、以下の助成金が新たに電子申請の対象となりました。

労働移動支援助成金／中途採用等支援助成金／トライアル雇用助成金／地域雇用開発助成金

人材確保等支援助成金／通年雇用助成金／キャリアアップ助成金／両立支援等助成金／人材開発支援助成金

お仕事
カレンダー
8月

お盆休みのおしらせ 8月11日（金）から15日（火）まで休業いたします。
山の日と夏季休暇にて連休になります。早目の連絡をお願い申し上げます。

8/10

● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

● 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
● 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



令和5年6月中旬に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」と「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2023」が閣議決定されました。中心的な政策方針として「新しい資本主義の加速」が掲げられていますが、その柱といえる「三位一体の労働市場改革」などを確認しておきましょう。

……………骨太の方針 2023／新しい資本主義の加速・三位一体の労働市場改革などの概要……………

<三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と

「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成など>

□ 三位一体の労働市場改革

- リ・スキリングによる能力向上支援（5年以内に過半を個人経由での給付等）
- 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
- 成長分野への労働移動の円滑化（失業給付制度の見直し、モデル就業規則の改正*、退職所得課税制度の見直し等）

という三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

□ 家計所得の増大と分厚い中間層の形成

非正規雇用労働者の処遇改善、最低賃金の引上げ（今年は全国加重平均 1,000 円の達成を含めて議論、今夏以降 1,000 円達成後の引上げ方針についても議論等）や地域間格差の是正、適切な価格転嫁・取引適正化、資産運用立国の実現、資産所得倍増プランの実行を行う。

□ 多様な働き方の推進

短時間労働者に対する雇用保険の適用拡大の検討（2028 年度までを目途に実施）、働き方改革の一層の推進等を行う。

→これらにより、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する

★どのような形で具体化されるのか、動向に注目です。なお、上記の*の「モデル就業規則の改正」は、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けたモデル就業規則の改正を行おうとするものです。

☆ブレインスターユーザー会開催のお知らせ☆

日時：令和5年11月17日（金）14時～17時

場所：熊本城ホール

講師：社会保険労務士法人ブレインスター 代表上田正順 シニアマネージャー上田順一郎

1部：令和6年度改正『無期転換ルールの見直し』と『労働契約関係の明確化』について

2部：メンタルヘルス不調者への対応（休職・復帰の対応実務と規定例）

3部：採用力強化！社労士認定制度

令和6年4月1日施行の法改正に向けて、「無期転換ルール」の見直しと「労働契約関係の明確化」が急がれます。これからの雇用の在り方と「多様な正社員」について、普及の必要性和リスクについて細かな問題点を提起し、皆様と一緒に考えるセミナーにしたいと思います。また、2部では近年増加しているメンタル不調者の休職・復帰の実務についてお話しします。是非ご参加ください。

詳細につきましては、後日ご案内をコンサルティング事業部よりお知らせいたします。

七十二候の暦（こよみ）

8月23日～8月27日頃



綿柘開（わたのはなしべひらく）

柘とは花の萼（がく）のことです。

柘が開き始めるとふわふわとした綿毛が中からとび出していきます。綿は吸水性が高く肌触りの良さが特徴です。汗をかくこの季節。洗濯にも強く助かります！



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:https://brainstar.jp

令和4年度の精神障害の労災認定件数が過去最高に 原因のトップはパワハラ

厚生労働省から、令和4年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

……………令和4年度「過労死等の労災補償状況」のポイント……………

●脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

- ・請求件数は803件で、前年度比50件の増加（うち死亡件数は前年度比45件増の218件）
- ・支給決定件数は194件で前年度比22件の増加（うち死亡件数は前年度比3件減の54件）



●精神障害に関する事案の労災補償状況

- ・請求件数は2,683件で前年度比337件の増加（うち未遂を含む自殺の件数は前年度比12件増の183件）
- ・支給決定件数は710件で前年度比81件の増加（うち未遂を含む自殺の件数は前年度比12件減の67件）
- ・出来事別の傾向

支給決定件数は、

- 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」147件、
- 「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」89件、
- 「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」78件の順に多い



★報道では、精神障害に関する事案の支給決定（労災認定）の件数が増加していること（4年連続で過去最高を更新）や、その原因のトップがパワハラであることなどが話題になりました。

“パワハラで社員が精神障害となり労災認定”という最悪の事態に陥らないためにも、研修を実施するなどして日頃からパワハラ防止に取り組みましょう。

ブレインスターではハラスメント研修として、ハラスメント相談窓口担当者、管理職、全社員様向けなど様々な形で実施しています。詳しくは担当者にご相談ください。

当社ホームページには研修セミナー事例集として多数掲載しております。

ぜひご参考にしてください。 https://www.brainstar.jp/service_develop/example.php

シニア採用の現状と課題

マイナビが行った、非正規雇用の採用業務に携わった人を対象とした調査（2023年）の結果によると、人手不足を背景に、非正規雇用のシニア（65歳以上）の採用について、警備、介護、ドライバーといった業種で採用実績が高いようです。

- 警備 89.4%（前年比1.2ポイント増加）
- 介護 79.6%（前年比2.5ポイント増加）
- ドライバー 78.6%（前年比6.9ポイント増加）



◆シニアを採用する理由、採用したくない理由

この調査で、シニア採用をしている、または採用意向があると回答した人の「シニアを採用したい理由」としては、「人手不足の解消・改善に繋がるから」（51.2%）、「専門性が高い・経験が豊富」（37.1%）、「これまで採用したシニアが優秀だったから」（25.4%）といった回答が上位に挙がっています。

一方、シニアを採用したくない理由として、「体力や健康面に不安がある」（53.7%）という回答もあります。

これらを踏まえて既存の業務の見直しなどを行い、シニア採用を実施すれば、シニアのみならず今後の多様な人材の採用活動や、いったん退職した人の再雇用などの場面にも良い影響を与えるでしょう。

◆今後の課題

人手が不足している企業では、シニアの採用が今後いっそう検討すべき課題となります。一方で、今いる中堅社員の介護離職を防止する、「多様な働き方」に対応して自社の魅力アップにつなげるなどの取組みも重要となってきます。介護離職の防止に関しては、来年にも法改正が行われる見込みです。

【マイナビ「非正規雇用の外国人・シニア採用に関する企業調査（2023年）」】

https://career-research.mynavi.jp/research/20230628_53546/

永年勤続表彰金の社会保険、労働保険および課税上の取扱い

◆社会保険上の取扱い

今年6月27日に、「標準報酬月額の時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」に以下の問答が追加されました。

問 事業主が長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等（以下「永年勤続表彰金」という。）は、「報酬等」に含まれるか。

答 永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるが、少なくとも以下の要件を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しない。
ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断すること。

【永年勤続表彰金における判断要件】

①表彰の目的

企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。

②表彰の基準

勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

③支給の形態

社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。

◆労働保険上の取扱い

行政手引 50502 によると、「勤続年数に応じて支給される勤続褒賞金は、一般的には、賞金とは認められない。」とされています。

◆課税上の取扱い

国税庁のタックスアンサーNo. 2591 によると、創業記念で支給する記念品や永年にわたって勤務している人の表彰に当たって支給する記念品などは、一定の要件を満たしていれば、給与として課税しなくてもよいことになっています。

ただし、記念品の支給や旅行や観劇への招待費用の負担に代えて現金、商品券などを支給する場合には、その全額（商品券の場合は券面額）が給与として課税されます。

【厚生労働省「標準報酬月額の時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正について（令和5年6月27日事務連絡）】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T230629T0010.pdf>

「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本計画」が変更されました

「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」は、「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（「建設職人基本法」）」に基づき、少なくとも5年ごとに検討を加え、変更しなければならないとされています。
今年6月変更の主な内容は以下の通りです。

1 安全衛生経費に関する記載の充実

安全衛生対策項目の確認表、安全衛生経費を内訳明示するための標準見積書の作成・普及／発注者、建設業者及び国民一般に対する安全衛生経費の戦略的広報の実施

2 一人親方に関する記載の充実

一人親方との取引の適正化等の周知

3 建設工事の現場の安全性の点検等に関する記載の充実

建設機械施工の自動化・遠隔化やロボットの活用等インフラ分野のDXにおいて、安全な工法等の研究開発・普及

4 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上に関する記載の充実

新・担い手3法や労働基準法を踏まえた「働き方改革」の推進、処遇の改善、インフラ分野のDXの推進／職業訓練の実施による事業主への支援等

5 墜落・転落災害の防止対策の充実強化に関する記載の充実

屋根・屋上等の端、低所（はしご・脚立）からの墜落・転落災害防止対策のためのマニュアルの作成・普及／足場点検の確実な実施のための措置の充実、一側足場の使用範囲の明確化／足場の組立・解体中の墜落・転落防止対策の充実強化

6 健康確保対策の強化に関する記載の追記

熱中症、騒音による健康障害防止対策／解体・改修工事における石綿ばく露防止対策等／新興・再興感染症への対応

7 人材の多様化に対応した建設現場の安全健康確保、職場環境改善に関する記載の追記

女性の活躍促進のための取組み／増加する外国人労働者の労働災害への対応方法等／高齢労働者の安全と健康の確保につながる取組み

働き方改革の推進や労災の防止については、プレインスターでサポートできる面も多くあるかと思えます。課題を共有し、対策を進めましょう。