



いとう労務経営事務所 便り 【155】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

Email: itotaeko@aqua.ocn.ne.jp

HP: <http://www.ito-roumu.jp/>

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

令和4年障害者雇用状況と実雇用率算定方法の改正

◆雇用障害者数、実雇用率が過去最高

厚生労働省は、民間企業や公的機関などにおける、令和4年6月1日時点の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめ、公表しました。

民間企業(障害者雇用促進法において義務付けられている 43.5 人以上の規模:法定雇用率 2.3%)の雇用障害者数は、61 万 3,958.0 人(対前年比 2.7%増、対前年差1万 6,172.0 人増)、実雇用率 2.25%(対前年比 0.05 ポイント上昇)と、いずれも過去最高を更新しています。

また、法定雇用率達成企業の割合は、48.3%(対前年比 1.3%増)となっています。なお、法定雇用率未達成企業は、5万 5,684 社でそのうち障害者を1人も雇用していない企業(0人雇用企業)は3万 2,342 社で、未達成企業に占める割合は 58.1%となっています。

◆精神障害者の雇用が増加

雇用者を障害種別で見ると、身体障害者は 35 万 7,767.5 人(対前年比 0.4%減)、知的障害者は 14 万 6,426.5 人(同 4.1%増)、精神障害者は 10 万 9,764.5 人(同 11.9%増)と、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

その理由として、平成 30 年4月から精神障害者の雇用が義務化され、雇用者は今も増加傾向となっていることが挙げられます。しかし、精神障害者は、身体障害者や知的障害者に比べて長時間安定して働くことが難しく、職場定着率が低いことが課題となっています。

◆短時間労働者の実雇用率算定方法の見直し

そこで政府は、「短時間(週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満)であれば働ける」という精神障害者の就労機会を拡大するため、一定の要件を満たした場合に、従来1人あたり 0.5 ポイントとカウントするところを1ポイントとカウントする特例措置を設けました(令和4年度末までとされ

ていたが省令の改正で延長予定)。

また、改正障害者雇用促進法では、週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者を雇用した場合についても、雇用率を1人あたり 0.5 ポイントとしてカウント(予定)することとしました(令和6年4月までに施行予定)。

【厚生労働省「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>

【厚生労働省「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001000995.pdf>

2023年の労務イベントとその対応

◆「賃金」に関する改正への対応

4月1日以降、月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が 50%(深夜割増賃金率は 75%)となります(引上げ分の割増賃金支払いに代えて有給の休暇(代替休暇)の付与も可能)。就業規則等の見直しの要否とあわせて、残業の申請・承認、残業時間が長い従業員への健康管理も含めた注意喚起など、長時間労働を抑制する取組みができていくか確認しておきましょう。

また、2020 年4月以降賃金請求権の消滅時効期間が3年に延長されており、4月1日以降、過去3年分の賃金請求権が発生します。賃金不払いをめぐるトラブル予防のため、労働時間把握や集計、割増賃金計算などに不備がないか確認しておきましょう。

さらに、デジタルマネーによる賃金支払いも導入されます。若い従業員などが希望する可能性もありますから、対応を検討しておきましょう。

◆「データ公表義務」への対応

2022年7月施行の改正女性活躍推進法により、次の事業年度の開始後概ね3カ月以内での「男女賃金の差異」の情報公表が、301人以上の企業で義務化されています。厚生労働省のデータベース等での公表のほか、働きやすさを示すデータとして募集時に活用されることも考えられます。義務化の対象となっていない企業においても対応を検討しておきましょう。

また、4月以降、常時雇用1,000人超の事業主に、育児休業等の取得状況の年1回公表が義務づけられます。江崎グリコ株式会社による昨年9月の調査で、パパ育休制度を認知している人の7割超が活用したいと回答するなど、利用しやすい環境が整っているかも関心を集めていますので、こちらも対応を検討しておくといでしょう。

【厚生労働省リーフレット「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者の口座への賃金支払(賃金のデジタル払い)について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyorushi/shienjigyou/03_00028.html

【厚生労働省「女性の活躍に関する「情報公表」が変わります」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962289.pdf>

【厚生労働省「「育児休業平均取得日数」を公表する場合の公表・計算例について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029777.pdf>

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NISA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」の柱の一つである「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NISA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。

◆金融庁の狙い

「資産所得倍増プラン」に関連して、金融庁は、企業年金の運用について、企業自身も責任を負うように法律で義務付けるとしています(2022.12.5日経新聞)。企業型DCについて運用されない資産放置が約2,600億円あったり、確定給付企業年金(DB)では知識のない担当者が金融機関に任せきりで運用戦略がなかったり等、企業年金の運用に問題があるとして、2023年の通常国会で金融サービス提供法などの改正を目指すとしています。

今後、企業にどのようなことが課せられるのか、法改正を含めて動向を追う必要がありそうです。

【厚生労働省社会保障審議会 企業年金・個人年金部会資料「資産所得倍増プラン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001020919.pdf>

黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん、こんにちは。



今回は「DX」と「リスキリング」のお話です。

「DX」とは、デジタルトランスフォーメーションの略です。

「リスキリング」とは新たな学び直しという意味です。

つまり、デジタル技術を活用して変化に対応できるように学び直しをしましょう!ということ。

新しい知識を吸収していけると良いですね。