

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<https://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

2023年2月号

Dプロニュース

ご連絡先:

〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <https://www.d-produce.com>

<https://d-produce-yokohama.com>



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割超が利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/zigyonusu/shienjigyoku/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/11909000/01029777.pdf>

価格交渉促進月間(2022年9月)の フォローアップ調査結果が公表されました ～中小企業庁

エネルギー価格や原材料費などが上昇する中、中小企業が適切に価格転嫁をしやすい環境をつくることが求められています。

中小企業庁では、2021年9月より、毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」と設定し、中小企業が、原材料費やエネルギー価格、労務費などの上昇分を、発注元企業に適切に価格転嫁しやすい環境を整備するための取組みを進めています。9月の価格交渉促進月間の取組みの一環で行われた、中小企業に対するフォローアップ調査につき、このほど調査結果が公表されました。

※調査概要

① アンケート調査

- ・配布先の企業数：150,000社
- ・調査期間：2022年9月26日～11月9日
- ・回答企業数：15,195社
(回答から抽出される発注側企業数は、のべ17,848社)

② 下請Gメンによるヒアリング

- ・調査期間：2022年10月17日～21日
- ・調査方法：電話調査
- ・ヒアリング件数：約1,777社

◆「話し合いに応じてもらえた」と回答した割合は約6割

「直近6ヶ月間における貴社と発注側企業との価格交渉の協議について」という問いに対して、「コスト上昇分を取引価格に反映するために発注側企業に協議を申し入れ、話し合いに応じてもらえた。もしくはコスト上昇分を取引価格に反映させるために発注側企業から協議の申し入れがあった」と回答した割合は58.4%でした。

一方、「発注量の減少や取引中止を恐れ、協議を申し入れなかった」「協議を申し入れたが、応じてもらえなかった」「取引価格を減額するために、発注側企業から協議の申し入れがあった」等の「全く交渉できていない」とする回答は合計で13.9%でした。

これからの障害者雇用のキーワード 「ニューロダイバーシティ」

◆注目が集まる「ニューロダイバーシティ」

「ニューロダイバーシティ」という言葉をご存じですか？

これは、Neuro(脳・神経)とDiversity(多様性)を組み合わせられて造られた言葉(Neurodiversity、神経多様性/脳の多様性)です。脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重しようとする考え方をいい、例えばASD(自閉スペクトラム症)やADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)などの発達障害も、脳や神経の「個性」として位置づけられます。そして、この個性を強みとして最大限発揮できる雇用環境を創出する動きが欧米の企業を中心に活発化しており、日本においても近時、障害者雇用と企業の成長戦略を考える上で注目を集めているのです。

◆ニューロダイバーシティの目指すところ

発達障害がある方は、特にコミュニケーションや対人関係を苦手とする場合が多く、それが就労を難しくしています。しかし反面、一部の人は非常に高い集中力を持ち、興味のあるジャンルについては高い専門性や知識を備えていることもまた、よく知られているところです。

現在、日本では、少子高齢化により生産年齢人口が減少する一方で、障害者の法定雇用率は半分の企業が満たしていません。このような状況にあって、これまで埋もれていた発達障害者が積極的に採用されて活躍できるようになることが望まれています。例えば採用プロセスの工夫や、職場での理解の醸成、強みを生かすことのできる仕事やポジションの提供などにより、多くの方が能力を発揮して働く職場をつくることできれば、それは企業の競争力の強化にもつながります。

◆戦略的に目を向けよう！

現在、実際にIT企業において、発達障害のある方のデジタル分野での高い業務特性を生かし

て収益化等に成功した事例も生まれ始めています。国も、特に人材確保が喫緊の課題となっているデジタル部門にフォーカスして、企業がニューロダイバーシティを取り入れる意義とその方法論を取りまとめるなど、取組みを始めました。企業の成長戦略の1つとして、ニューロダイバーシティに目を向けてみませんか。

2月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>
[税務署]

10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]

15日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出[労働基準監督署]
- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期>
[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

編集後記

2023年が始まり早ひと月となりましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか。こんにちは、近藤です。

今年のお正月の1月2日と3日は箱根駅伝観戦のため、テレビの前で釘付けとなりました。ただ、これは今年に限ったお話しではなく、かれこれ10年以上毎年必ず観戦しており、私の母校を応援しつつ、手に汗を握る展開にいつもハラハラしております。選手達が襷を繋ぐために苦しくも前に走る姿に感動して、「自分も頑張ろう!」と毎年自分を奮い立たせています。

また、私事ですが昨年待望の第一子が誕生しました。息子の誕生に喜びつつも、やはり育児は想像以上に大変です。妻の育児のサポートのためにテレワーク中は業務の合間を縫って、おむつ替え、着替え、寝かしつけや泣いた時はあやしたりなどしていますが、一人で育児をするのは大変だなと感じつつ、男性の育児参加は必須だなと思いました。

これからは「女性一人が育児を行うのが当たり前」の時代ではなく、「男性も育児に参加するのが当たり前」の時代になっていくのだと改めて実感しております。