

### ■労働関係指標【令和5年3月値】

完全失業率 (季節調整値)	<b>2.8%</b> (前月に比べて0.2ポイント増加)	有効求人倍率 (季節調整値)	<b>1.32倍</b> (前月に比べて0.02ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	<b>6,731万人</b> (前年同月比16万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く)	<b>271,143円</b> (前年同月比0.8%増)

## Topics 1. 障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令（令和5年政令第44号）」が公布され、障害者法定雇用率の段階的な引き上げなどが決定しました。そこで、今回は改正に伴うポイントを確認します。

### Point1 障害者の法定雇用率の段階的な引き上げ（令和6年4月以降）

従業員が一定数以上の対象事業主は、法定雇用率以上の障害者を雇用する義務があり、その法定雇用率が段階的に引き上げられます。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	<b>2.5%</b>	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	<b>40.0人以上</b>	37.5人以上

なお、法定雇用障害者数は以下の計算式により算出されます。

$$\text{法定雇用障害者数} = \{ \text{常用労働者数} + (\text{短時間労働者数} \times 0.5) \} \times \text{法定雇用率}$$

\*短時間労働者：1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者

### Point2 除外率の引き下げ（令和7年4月以降）

障害者の就労が一般的に困難と認められている業種については、雇用する労働者数を計算する際に除外率に相当する労働者数を控除する制度が設けられていましたが、令和7年4月より各除外率設定業種ごとにそれぞれ10%ずつ引き下げられます。

なお、現在の除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。

除外率設定業種については厚生労働省のパンフレット等をご確認ください。

出典：厚生労働省 <https://site.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/202303061380.pdf>  
 「障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について」

### Point3 障害者雇用における障害者の算定方法の変更

- 精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）  
週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当面の間、雇入れからの期間等に関係なく、「1人」として算定できるようになります。
- 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）  
週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者または重度知的障害者について、「0.5人」として算定できるようになります。

#### ◆雇用率制度における算定方法

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者		1	0.5	-
	重度	2	1	<b>0.5</b>
知的障害者		1	0.5	-
	重度	2	1	<b>0.5</b>
精神障害者		1	<b>1</b>	<b>0.5</b>

### Point4 障害者雇用のための事業主支援の強化（令和6年4月以降）

令和6年4月以降、事業主支援のため障害者雇用に関する相談支援、助成金の新設・拡充が予定されています。詳細については、決定次第、厚生労働省より案内される予定です。

障害者雇用率の引き上げを背景に障害者の職場や働き方が多様化しています。そのなかで、政府は法定雇用率の達成のみが目的化されないようさまざまな課題について検討していくとされています。

今後の政府の動向に注視しながら、障害者雇用が目指す「共生社会」の実現に向けた障害者雇用のあり方について考えていく必要があります。

## TOPICS 2. 労働保険・年度更新のチェックポイント

労働保険の年度更新の時期となりましたので、改めてチェックポイントについて解説します。

### Point1 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年間を単位として計算されます。その間で全ての労働者に支払われる賃金の総額に事業の種類ごとに定められた保険料率を乗じて算定します。

年度更新では、上記の算定期間ごとに概算で保険料を事前納付し、年度終了時に前年度の保険料を精算します。

これらの届出を毎年6月1日から7月10日までの間に行わなければなりません。

### Point2 雇用保険料率引き上げに伴う留意事項

雇用保険料率は、昨年4月を皮切りに昨年10月、本年4月と3回にわたり引き上げられたため、保険料算出には注意が必要です。

#### ●保険料率の推移

事業の種類	雇用保険料率		
	令和4年4月～ 令和4年9月	令和4年10月～ 令和5年3月	令和5年4月以降
一般の事業	9.5/1000	13.5/1000	15.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	11.5/1000	15.5/1000	17.5/1000
建設の事業	12.5/1000	16.5/1000	18.5/1000

#### ●確定保険料の算出

①労災保険料と雇用保険料は分けて集計を行います。

②上半期(令和4年4月～9月)と下半期(令和4年10月～令和5年3月)に分けて賃金の集計を行い、算出した確定賃金総額に保険料率を乗じて半期ごとの保険料を算出します。

※料率に変更のない労災保険料も半期ごとに算出します。

※この時点では1円未満の端数も切り捨てません。

③半期ごとに算出した、保険料を合算し1円未満の端数が出た場合は切り捨てます。

※労災保険と雇用保険の確定賃金総額が同額の場合に限り、労災保険料と雇用保険料の1円未満の端数の和が1円以上となるときには、労災保険のみ端数を切り上げます。

#### ●概算保険料の算出

例年通り、労災保険、雇用保険それぞれの確定賃金総額に現行の保険料率を乗じて算出します。

### Point3 その他の集計時のチェックポイント

確定保険料の集計には大きく分けて3つのチェック項目があります。

#### ①対象者の確認

・ 役員扱い

役員は対象外ですが、兼務役員は従業員給与のみ対象となります。

・ 出向者の扱い

出向者については雇用保険は出向元、労災保険は出向先で対象となります。

#### ②算定賃金の確認

労働者に支払った立替金や経費精算、慶弔金等、賃金に該当しないものは集計の対象外となります。

#### ③保険料率の確認

労働局より送付される申告書に保険料率が記載されています。

今年はい例年以上に年度更新作業に神経を使うことになります。厚生労働省も賃金集計支援ツールを公表しています。よろしければこちらをご活用されてみてはいかがでしょうか。

出典：厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukiun/roudouhoken.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/roudouhoken.html)

「年度更新申告書計算支援ツール」(令和5年4月27日閲覧)

## TOPICS 3. 米国におけるリモートワークの現状

日本でも仕事のスタイルとして定着してきたリモートワークですが、その先進国といえる米国での現状につき、日本のリクルート社(R社)と米シンクタンクGWA社が、興味深いレポートを発表していますので、共有いたします。

米国でリモートワークが始まったのは、インターネットサービスが出現した1980年代で、世界で初めてリモートワークを採用した雇用主はNASA(アメリカ航空宇宙局)だと言われています。その後テクノロジーが進化し、更には新型コロナウィルスの感染拡大を受けて多くの州で外出禁止令が敷かれ、リモートワーク導入企業が一気に増加しました。

R社レポートによると、米国の賃金労働者約1億4400万人のうち、1/4にあたる約3600万人が、「リモートワークをしたことがある」と回答したそうです(米国労働者統計局調査、2018年)。その属性に着目すると、人種ではアジア系の約32%がトップで、白人系は約26%、アフリカ系は約18%が、リモートワーク経験があるとのこと。また、学歴では、4年制大学卒以上の労働者がリモートワークした割合は約47%と高く、逆に高校卒労働者の経験割合は約18%に止まるとのことでした。職種では、管理・ビジネス・金融関連のリモートワーク経験が約51%と最も高く、専門職が約38%、営業職が約25%と続きます。

一方、GWA社は、リモートワークの効果と限界に関する調査を行っています。同社の推計によれば、リモートワークを希望する全ての労働者が、勤務時間の半分をリモートワークにすれば、全米で企業はオフィス家賃など年間6,890億ドル(約93兆円)の節約が可能としています。また、労働者は、年間11労働日に相当する通勤時間を削減できるとしています。

しかし、もちろん、リモートワークも良い点ばかりではありません。このレポートでは、リモートワークにより、社員間のコミュニケーションが不足する、会社側からは労働時間を管理するのは難しい、などの難点が挙げられています。また、そもそもリモートワークの導入自体が困難な業種が存在するとし、宿泊・飲食サービス業、農林水産業では、リモートで可能な仕事は10%もないと指摘しています。

また、R社レポートでは、リモートワーク先進企業として、Zapier社とGitLab社という、共にカリフォルニア州を本拠とするIT企業が取り上げられています。特にGitLab社は、世界67ヶ国に1,200人の社員を抱えますが、本社オフィスを持たず、全社員がフルリモートで働いています。そしてその経営ノウハウをWEB上で公開しており、リモートマネジメントのポイント、成果評価の留意点、チーム活性化の方法などの有用な情報が満載されています。

弊社でも、米国を含む海外からのリモートワークに関するご相談が増えてきました。各国および日本における労働法制・税法・社会保険制度が絡みますので、一筋縄では問題解決とはいきません。ただ、問題を抱えながらも、この方向性が逆戻りすることはないでしょう。弊社も、できる限りお客様のご相談ニーズに応えられるよう、努力して参ります。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《水無月》「森林の中で」

新型コロナウイルスが5類へ移行し、感染が広がる前の日常が戻りつつあります。マスクを外して街中を歩く人々も増え、以前のように気兼ねなく外出ができるようになったことは嬉しいものです。

私は先日、友人とフォレストアドベンチャーへ行きました。フォレストアドベンチャーとはフランス発祥の「自然共生型アウトドアパーク」の名称です。森林をそのまま活用した大人も楽しめるアスレチック施設であり、国内では現在40か所ほどで展開されているようです。

施設の中では「自分の安全は自分で守る」が大原則なので、しっかりと安全装具を操作し、安全を確保してコースを進んでいきます。無意識のうちに目の前のことに集中することができるため、森林の中で体験を楽しむことができました。

森林は空気も澄んでおり、清々しい気持ちになれます。ときどきは日常を離れ、心と体をリフレッシュしてみたいかがでしょうか。(彩)



バックナンバーはこちらから!

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

