



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



LINE、Instagram
登録はこちらから▲

<代表 庄司 茂 より一言>



政府は、DX化の推進を目的として「リ・スキリング」の施策に取り組んでいます。経済産業省はリ・スキリング（Re-skilling）を「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義しています。株式会社ビズリーチが、転職サイトの会員と企業の経営層・採用担当者を対象に実施した調査によれば、67.6%のビジネスパーソンがリ・スキリングに取り組んでいると示されています。その一方で、現在リ・スキリングに取り組んでいると回答した企業は26.3%となっています。9割以上のビジネスパーソンが、将来的に新たなスキルを見つける必要があると回答しています。調査対象の属性を踏まえると、自分の市場価値を上げたいと考える層が比較的多い傾向にあると思われませんが、以前より「自分のスキルを向上させたい、そのために学び直しをしたい」というビジネスパーソンは増加していることが見受けられます。日本商工会議所・東京商工会議所が全国の中小企業 6,013 社（回答率：55.0%）を対象に実施した調査によれば、企業が実施している人材育成・研修としては、業務遂行に必要な人材育成・研修に関する回答が多く、新たな知識・技術の習得に向けて取り組んでいる企業は少ないことが示されています。リ・スキリングが、新技術等への対応を踏まえたものであることを考えると、人材育成に対する新しい取組みの検討が必要です。

人材開発支援助成金・両立支援等助成金

各種助成金は年度単位で予算が立てられているものが多く、通常、年度初めに助成金の創設・改廃が行われます。そこで以下では多くの企業で活用されている人材開発支援助成金と両立支援等助成金についてとり上げます。

◆人材開発支援助成金

従業員に対して実施した職業訓練等の経費や訓練期間中の賃金を助成する人材開発支援助成金は、その内容によって複数のコースに分かれていました。このうち、**特定訓練コース・一般訓練コース・特別育成訓練コースの3コースが統合され、「人材育成支援コース」が創設されました。**

この「人材育成支援コース」の中に、人材育成訓練、認定実習併用職業訓練、有期実習型訓練があり、例えば、人材育成訓練は、職務に関連した知識や技能を習得させるためにOFFJTを10時間以上行った場合に助成金が支給されます。内容は以下の通りです。

[経費助成率]()内は大企業

正規労働者：45% (30%)

非正規労働者：60%

正社員化(※)：70%

※有期契約労働者等の正規労働者等への転換

[賃金助成]()内は大企業

1人1時間当たり760(380)円

また、今年度より「生産性要件」が廃止され、「賃金

要件」、「資格等手当要件」が新設されました。

そのため、「賃金要件」または「資格等手当要件」のいずれかを満たした場合は、別途申請を行うことで、経費についてはプラス15%等の加算分が追加で支給されます。

◆両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

出生時両立支援コースは、男性従業員が育児休業を取得しやすい環境を整備し、実際に取得した場合に助成金が支給されるというものです。第1種と第2種があり、各々以下の変更が行われました。

【第1種】情報公表加算の新設

第1種助成金の支給を受けた事業主が、厚生労働省のHP「両立支援ひろば」に男性育児休業取得率等を公表した場合に、情報公表加算として2万円が支給されます。

【第2種】支給対象の拡充

支給対象事業主として、一定の要件を満たす事業主が追加されました。この一定の要件には、例えば以下の要件があります。

第1種の申請年度に子が出生した男性従業員が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上になったこと。

この場合、育児休業取得率が2事業年度連続して70%以上となった際の最後の事業年度の2事業年度目に40万円、3事業年度目に20万円が支給されます。

なお、この出生時両立支援コースは中小企業事業主のみが対象です。

技能実習制度を廃止すべきとの中間報告書



◆技能実習制度・特定技能制度のあり方を検討

現行の技能実習法等において、施行から一定期間経過後に法律の規定について検討を加えると規定されていることを踏まえ、令和4年12月から有識者会議にて議論が行われてきました。

4月10日、中間報告書のたたき台がまとめられ、「**技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべきである**」と示されました。

◆新たな制度はどんな制度？

検討の基本的な考え方として、(1)制度目的と実態を踏まえた制度の在り方（技能実習）、(2)外国人が成長しつつ、中長期に活躍できる制度（キャリアパス）の構築、(3)受入れ見込数の設定等のあり方、(4)転籍のあり方（技能実習）、(5)管理監督や支援体制のあり方、(6)外国人の日本語能力向上に向けた取組み、の6項目が挙げられています。

◆具体的にどう変わる？

上記6項目のうち、例えば(2)は「外国人がキャリアアップしつつ我が国で修得した技能等をさらにいかすことができる制度とする」、また(4)は「人材育成に由来する転籍制限は、限定的に残しつつも、制度目的に人材確保を位置づけることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する」とされ、最終報告書までにさらに議論されます。

令和5年度 労働保険の年度更新の注意点

◆労働保険の年度更新とは

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（保険年度）を単位として計算されることになっており、その額はすべての労働者（雇用保険については、被保険者）に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定することになっています。

労働保険では、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定したあとに精算することになっているため、事業主は、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが必要となります。これが「年度更新」の手続きです。

この手続きは、毎年6月1日～7月10日に行わなければなりません。

◆令和5年度の注意点

令和4年度の雇用保険率が年度の途中で変更になったため、令和4年度確定保険料の算定において、一元適用事業および二元適用事業（雇用保険）の場合は、保険料算定基礎額と保険料額を労災保険分と雇用保険分ごとに、前期（令和4年4月1日～同年9月30日）と後期（令和4年10月1日～令和5年3月31日）に分けて算出する必要があります。

これに伴い、**令和5年度の年度更新について、年度更新申告書と確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表の様式が変更されているので、注意が必要です。**

なお、二元適用事業（労災保険）の場合は、令和4年度の確定保険料の算定方法は例年と変更ありません。

また、一般拠出金および特別加入保険料の算定方法についても例年と変更ありません。

■YouTubeチャンネルからのお知らせ

公開動画：月60時間超の割増率引上げ
中小企業には適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の割増率増加が4月から適用されました。



<経営者限定セミナーのご案内>

■より良い会社づくりのための労務三大問題対策セミナー
経営者が頭を悩ませる「問題社員」「未払い残業代請求」「退職トラブル」の労務三大問題について、その予防策・解決策を伝授します！

【日時】
神戸：5月30日（火） 13:30～16:30
姫路：6月22日（木） 13:30～16:30

【場所】
神戸：神戸市産業振興センター902・903会議室
姫路：姫路商工会議所602会議室

【参加費】
1名8,000円（2名目より4,000円 消費税込）