あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2023 年 2 月号

障害者雇用率　2.7%へ
2024 年度から段階的に引上げ

厚労省は、民間企業が雇用すべき障害者の割合（障害者雇用率）を現行の 2.3%から段階的に引上げ、2024 年 4 月に 2.5%、2026 年 7 月に 2.7%とすることを決めた。現行の 2.3%では従業員 44 人以上を雇用する企業が対象となっている。障害者雇用率が 2.5%に上がると従業員 40 人以上、2.7%に上がると従業員 38 人以上の企業へと対象が広がる。公的機関の雇用率も民間企業と同様に段階的に引上げ、2026 年 7 月には国・地方公共団体が 3.0%、教育委員会は 2.9%となる。

厚労省がまとめた 2022 年 6 月 1 日時点の障害者雇用状況の集計結果によると、民間企業における障害者雇用率は 2.25%に上り、11 年連続で過去最高を記録した。法定雇用率である 2.3%を達成した割合は 48.3%（前年比 1.3 ポイント増）となっている。障害別の雇用状況は、身体障害が 35 万 7,767.5 人（0.4%減）で最も多く、知的障害が 14 万 6,426 人（4.1%増）、精神障害が 10 万 9,764.5 人（11.9%増）だった。精神障害者の雇用拡大が目立っている。

65 歳定年　大企業 2 割弱が導入
5 年で 10 ポイント増

厚労省が実施する「就労条件総合調査」では 5 年に 1 度、企業の定年制の状況について調査をしているが、2022 年の調査では、定年を 65 歳としている企業の割合は 21.1%となり、調査以来、初めて 2 割を超えた。企業規模別では、1,000 人以上で 17.1%となり、5 年前の同調査と比較して 10.4 ポイントも伸びている。300～999 人規模で 13.8%、100～299 人規模で 19.2%、30～99 人規模で 22.5%となっており、いずれも前回の調査時よりも増加している。

高年齢者雇用安定法の改正に加え、年金の受給開始年齢の引上げが増加の背景にあると考えられるが、加えて深刻な人手不足もうかがえる。従来は人件費の膨張などにより高齢者雇用には必ずしも積極的ではなかったが、人材確保の観点から、ベテランの流出を防止し、高齢者に長く活躍してもらおうとする企業の事例が増えてきた。

勤務地にこだわる若者増
「勤務地に強くこだわる」と回答 3 割強

人材サービス・人材紹介サービスを運用する㈱ディスコが 2024 年卒業予定の学生に実施した調査では、企業を選ぶ際に「勤務地に強くこだわる」との回答が 32.1%で、2018 年卒に比べて 9 ポイント増えた。㈱マイナビの 2023 年卒対象の調査では、26.6%が行きたくない会社の特徴として「転勤の多い会社」を挙げた。

コロナ禍におけるテレワークの普及・定着を追い風に、「勤務地」という概念をなくす働き方を制度化した企業もある。NTT では国内のどこでも自由に居住して勤務できる制度を導入し、損保ジャパンでは地方に住みながら本社部門に所属できる制度を導入した。

厚労省は、将来の勤務地や仕事内容など異動の可能性がある範囲を企業が労働者へ事前に明示することの義務化へ向けた検討に入っており、2023 年度中に労働基準法の省令を改正する。具体的には、労働契約時に作成する「労働条件通知書」などに勤務地や仕事内容の「変更の可能性のある範囲」を明示することを想定している。

厚労省　モデル規則に新たな３規定
勤務間インターバル制度、他

厚労省はモデル就業規則を改訂し、勤務間インターバル制度、出生時育児休業、不妊治療休暇の３規定を追加した。

勤務間インターバル制度とは、１日の勤務終了後から翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するもので、2019 年 4 月から制度導入を事業主の努力義務としている。規定例では、「インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合」と「インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合」の 2 パターンを提示している。出生時育児休業は、2022 年 10 月に新設された制度で、通称を「産後パパ育休」とし、男性の育児休業取得を推進している。厚労省は、育児・介護休業規程に規定する例を挙げている。不妊治療休暇は、労働関係法令上の義務ではないが、社内のニーズを踏まえ、規定する場合には、各事業場で必要な期間を具体的に定める必要があるとしている。

あがたグローバル社労士事務所
編集　社会保険労務士　長岡志保
E-Mail s-nagaoka@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

出産・育児関係給付等の今

2023 年度より出産育児一時金が 50 万円に増額する予定です。その他現在の出産・育児に関する給付や免除措置を改めて解説します。

1.出産育児一時金

出産育児一時金は、健康保険制度からの出産費用補助を目的とした給付で、現在は被保険者及びその被扶養者が出産した時に **1 児につき 42 万円**が支給されます。（産科医療補償制度に未加入の病院等で出産した場合は 40.8 万円）

なお、多胎児を出産された場合には、出産された胎児数分だけ支給されますので、双生児の場合は、2 人分が支給されることになります。

この給付において「出産」とは、妊娠 85 日（4 ヶ月）以後の生産（早産）、死産（流産）、人工妊娠中絶を含みます。正常な出産、経済上の理由による人工妊娠中絶は健康保険による診療（療養の給付）の対象からは除かれますが、出産育児一時金の対象にはなります。

この出産育児一時金が **2023 年 4 月から 50 万円に増額**される予定です。

なお、この出産育児一時金については直接支払制度（出産育児一時金を協会けんぽから医療機関等に対して直接支払う制度）を利用することが一般的となっておりますが、一時金増額に合わせて医療機関の分娩費用が値上げとなる可能性もあるため、出産家庭の実質的なメリットがどのくらいになるかは不明です。

2.出産手当金

出産手当金は、出産前後の休業による収入減の補填として健康保険制度から被保険者に対して支給されるもので、**出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産の予定日）以前 42 日目（多胎妊娠の場合は 98 日目）から、出産の日の翌日以後 56 日目まで**の範囲内で会社を休んだ期間について支給されます。

出産手当金は被保険者が出産した場合のみの給付で、被扶養者の出産に対しては支給されません。出産手当金は、休む前の給与のおよそ 3 分の 2 が支給されます。

3.育児休業給付

育児休業給付は、育児休業による収入減を補填するものとして雇用保険制度から被保険者に対して支給されるもので、**原則として出産後 57 日目から子が 1 歳になるまで**の範囲内で会社を休んだ期間について支給されます。男性（父親）もこの給付の対象となり、男性の場合は子の出生日以降産後 8 週までの期間について出生児育児休業給付金として受給することができる他、配偶者と同時に産後 57 日目以降も育児休業給付を受給することができます。

また、保育所等に入所できないなどの事情がある場合、育児休業給付は最大２歳まで延長されます。なお、育児休業給付の金額について、当初 6 ヶ月は休む前の給与のおよそ 3 分の 2、その後は休業前給与のおよそ 2 分の 1 となります。

4.社会保険料免除

前述の出産手当金支給対象期間（産前 42 日から産後 56 日）及び育児休業給付支給対象期間（産後 57 日～原則子が 1 歳まで。育児休業を延長した場合は延長期間含む）について、申請により社会保険料が免除となります。

5.養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置

子が 3 歳までの間、子育てのため時短勤務などを行い、その影響で月額給与が下がり社会保険の標準報酬月額が低下した場合、被保険者が任意に申し出ることで「子どもを養育する前の標準報酬月額」に基づく年金額を受け取ることができる措置です。