

〒101-0061 千代田区神田三崎町 1-1-14 大島ビル 6F

Tel : 03-5244-5205 / Fax : 03-5244-5206

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : <http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/>

### 令和 5 (2023) 年度 労働保険年度更新 注意点

**個別の労働保険年度更新**に関する令和 5 (2023) 年度の労働保険料(労災保険料と雇用保険料) **申告・納付期間は、6/1(木)～7/10(月)**(事務組合の場合、遅くとも5/中頃まで)となっています。**令和 4 (2022) 年度(4月～3月)給与・賞与データの整理準備をお願いします。**  
**なお、令和 4 (2022) 年度の雇用保険料率は年度途中で変わったため、確定保険料額の算出において注意が必要です。**

賃金総額が大きく変更しない場合、前年度の賃金総額を当年度の概算保険料額の計算基礎にしますが、**令和 4 年度の雇用保険率が年度の途中で変更になっているため、令和 4 年度確定保険料の算定においては、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、一般拠出金および特別加入保険料の算定方法については例年と同じで変更ありません。

●厚労省「労働保険年度更新に係るお知らせ」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/hoken/roudouhoken21/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/hoken/roudouhoken21/index.html)

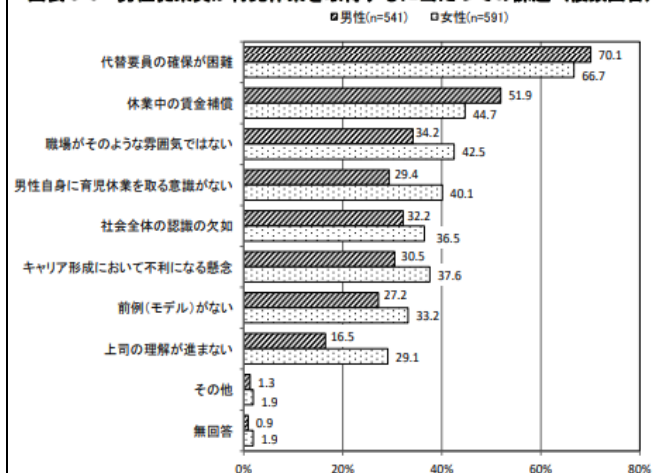
### 男性社員が育児休業を取得する際の課題

東京都産業労働局は令和 4 (2022) 年度の「職場のハラスメント防止への取組等企業における男女雇用管理に関する調査」結果を公表しました。**過去1年間の育児休業取得率は男性 26.2%、女性 94.1%です(男性の育児休業取得率は、前年度調査(23.8%)から 2.4 ポイント上昇)。**

調査結果では、男性社員が育休を取得する際の課題として、「代替要員の確保が困難」が最も多く挙げられています(労使とも)。

社員の回答を見ると、「休業中の賃金補償」「職場がそのような雰囲気ではない」「男性自身に育休を取得する意識がない」等の順になっています。

図表 3-6 男性従業員が育児休業を取得するに当たっての課題(複数回答)



**異次元の子育て対策により、男性の育休取得率を女性並みに引き上げる目標が設定される見通しです。男性も普通に育休を取得できる環境整備が求められます。**

## 技能実習制度を廃止すべきとの中間報告書のたたき台が示されました

### ●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のを踏まえ、令和4(2022)年12月から有識者会議にて議論が行われてきました。

令和5(2023)年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」と示されています。

### ●新たな制度とは

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。

### ●具体的な方向性とは

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る見込みです。

### ●管理監督や支援体制のあり方等も議論の対象に

監理団体や登録支援機関の要件厳格化や悪質な送出国の排除等に向けた取組み強化のほか、来日前外国人の日本語能力向上(コスト負担の在り方を含む)等も議論の対象となっています。

## 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況

厚生労働省は、令和4年10月末現在の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。外国人雇用状況の届出制度は、労働施策総合推進法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣(ハローワーク)へ届け出ることを義務付けています。

- ◆外国人を雇用する事業所数は **29万8,790所**で、**前年比1万3,710所増加**し、届出の義務化以降こちらも過去最高を更新しています。
- ◆外国人労働者数は **182万2,725人**で、**前年比で9万5,504人増加**し、届出が義務化された平成19年以降、過去最高を更新しました。

### ◆国籍別人数上位3か国

1	ベトナム	46万2,384人	全体の25.4%
2	中国	38万5,848人	全体の21.2%
3	フィリピン	20万6,050人	全体の11.3%

### ◆前年比増加率が高い主な3か国

1	インドネシア	7万7,889人	前年比47.5%増
2	ミャンマー	4万7,498人	前年比37.7%増
3	ネパール	11万8,196人	前年比20.3%増

### ◆在留資格別人数

専門的・技術的分野の在留資格	47万9,949人	前年比21.7%増
特定活動在留資格	7万3,363人	前年比11.3%増
身分に基づく在留資格	59万5,207人	前年比2.6%増
技能実習	34万3,254人	前年比2.4%減
留学	25万8,636人	前年比3.3%減