

労務関連ニュースレター

April 2023

In brief

2024 年 4 月 1 日から、障害者の法定雇用率が 0.2% 引き上げられ、対象となる事業主の範囲が従業員数 40 名以上となります。

労働基準法施行規則および労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則が改正され、2024 年 4 月より、労働契約の締結・更新のタイミングにおける労働条件明示事項が追加されます。

その他 2023 年 4 月 1 日以降の出産育児一時金増額、都道府県単位の現物給与の価額改正、雇用調整助成金特例措置の経過措置終了についてご紹介します。

In detail

1. 障害者の法定雇用率引き上げおよび支援策の強化について

(1) 障害者の法定雇用率引き上げ

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。2024 年 4 月 1 日より、民間企業の法定雇用率が以下のとおり段階的に引き上げられます。

	変更前	変更後 (2024 年 4 月 1 日～)	変更後 (2026 年 7 月 1 日～)
法定雇用率(民間企業)	2.3%	2.5%	2.7%
対象となる事業主の範囲	従業員 43.5 人以上	従業員 40.0 人以上	従業員 37.5 人以上

(2) 障害者の支援策の強化(精神障害者の算定特例の延長)

障害者雇用率の算定において、精神障害者である週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者は「0.5 人」と算定するのが原則ですが、2018 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までの間は、特例により、雇い入れからの期間等の一定の要件を満たす場合は「1 人」として算定してきました。この特例が、2023 年 4 月 1 日から当分の間延長されることになりました。また、雇い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。

(3) 施行日

- (1)については 2024 年 4 月 1 日
- (2)については 2023 年 4 月 1 日

「障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について」は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf> (リーフレット)

2. 無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化について

(1) 内容

労働基準法施行規則および労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則が改正され、2024 年 4 月より、労働契約の締結・更新のタイミングにおける労働条件明示事項が追加されます。

対象者	明示のタイミング	追加となる明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時および有期労働契約の更新時	<ul style="list-style-type: none"> ・「雇入れ直後」の就業場所および業務の内容 ・将来の配置転換等によって変わり得る「変更の範囲」
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約の更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 <p>※また、更新上限を新設、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ説明することが必要となります。</p>
	「無期転換申込権」が発生する契約の更新時	<ul style="list-style-type: none"> ・無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）
	「無期転換申込権」が発生する契約の更新時	<ul style="list-style-type: none"> ・無期転換後の労働条件 <p>※また、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。</p>

(2) 施行日

2024 年 4 月 1 日

「無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化について」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>（リーフレット）

3. 出産育児一時金の引き上げ

健康保険法施行令の改正により、2023 年 4 月 1 日出産分から出産育児一時金の支給額が 1 児につき 50 万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関等での出産や妊娠週数 22 週未満での出産の場合は 48.8 万円）に引き上げられます。

	2023 年 3 月 31 日 までの出産	2023 年 4 月 1 日 以降の出産
出産育児一時金支給額	1 児につき 42 万円	1 児につき 50 万円
産科医療補償制度に加入していない医療機関等での出産や妊娠週数 22 週未満での出産の場合	1 児につき 40.8 万円	1 児につき 48.8 万円

「出産育児一時金の引き上げ」の詳細は、以下の全国健康保険協会のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat710/sb3160/sb3170/sbb31712/1948-273/>

4. 現物給与の価額の一部改正について

厚生年金保険および健康保険の被保険者が、勤務する事業所より労働の対償として現物で支給されるものがある場合は、その現物を通貨に換算し報酬に合算のうえ、保険料額算定の基礎となる標準報酬月額を求めることになります。現物で支給されるものが、食事や住宅である場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」(厚生労働省告示)に定められた額に基づいて通貨に換算しますが、この現物給与の価額が2023年4月より、一部改正となっています。

「現物給与の価額の一部改正について」は以下の日本年金機構のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.files/2023.pdf>

5. 2023年4月以降の雇用調整助成金について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金については、2022年11月で特例措置が終了となり、12月以降通常制度となりましたが、業況が厳しい事業主については、2023年3月まで一定の経過措置(支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等)が設けられていました。この経過措置は2023年3月31日をもって終了することとなり、2023年4月1日以降は通常の雇用調整助成金の申請となります。

「2023年4月以降の雇用調整助成金について」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001064482.pdf> (リーフレット)

※本ニュースレターは2023年4月12日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー

岩岡 学

マネージャー

兵頭 美樹

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービス等のアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービス等、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 152 カ国に及ぶグローバルネットワークに 328,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2023 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.