

つちはし事務所通信

5

May

2023



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580

Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2023年5月1日

重要な
法改正・施行

令和5年度 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和5年度がスタートしたところですが、さまざまな制度変更が行われ、新しい制度での行政の運営が本格化していきます。令和5年4月からの厚生労働省関係の制度変更にはどのようなものがあるのか? 企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

令和5年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック

- 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ(中小企業)
【主な対象者: 中小企業で働く労働者とその使用者】
 - ・中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を25%から50%に引き上げる。
- 賃金のデジタル払い制度の開始【主な対象者: 事業者、労働者等の関係者】
 - ・従来から認められていた銀行口座等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金支払を認める。
- 男性労働者の育児休業取得状況の公表の義務化
【主な対象者: 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業】
 - ・従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられる。
- 雇用保険料率の変更【主な対象者: 労働者及び事業主】
 - ・令和5年度の失業等給付に係る雇用保険料率を6/1,000とする(令和4年10月～令和5年3月は5/1,000)。
※これを労使折半する。合わせて、育児休業給付に係る分を労使折半し、二事業に係る分を事業主が負担する。
⇒一般の事業における雇用保険料率(令和5年度)は、15.5/1,000(労働者負担分は6/1,000、事業主負担分は9.5/1,000)となる。



★おおむね、これまでも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。対応についてご不明な点は、気軽にご相談ください。

要確認

令和5年度労働保険の年度更新 令和4年度確定保険料の算定方法に注意

厚生労働省から、令和5年度の労働保険の年度更新について、お知らせがありました。そのポイントを確認しておきましょう。

令和5年度労働保険の年度更新のポイント

- 令和5年度の年度更新期間は、令和5年6月1日(木)～7月10日(月)
- 注意点: 令和4年度確定保険料算定方法
令和5年度労働保険の年度更新では、令和4年度の雇用保険率が年度途中で変更されたことに伴い、令和4年度の確定保険料の算定方法が、次のように、適用事業の種類によって異なります。
 - 「一元適用事業」及び「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)に分けて算出します。

★通常の企業は、一元適用事業に当たります。令和4年度の確定保険料の算定方法が例年とは異なる手順となりますので、注意したいところです。自社で年度更新の手続を行っている場合には、不明な点が出てくるかもしれません。その際には、気軽にお尋ねください。

決定済み
施行前の改正

令和6年4月からの無期転換ルール及び労働契約関係の明確化

令和5年3月30日、「労働基準法施行規則及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の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）」などが公布され、令和6年4月1日から、無期転換ルール及び労働契約関係の明確化が図られることになりました。厚生労働省のリーフレットから、そのポイントを紹介します。



……厚生労働省のリーフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」より……

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 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 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

〈補足〉これに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」も改正される模様です。

★施行は少し先ですが、改正の概要は知っておきたいところです。必要であれば、リーフレットなどを交えて説明させていただきます。気軽にお声掛けください。

あとながき🍀つちはし事務所より

🍀今月の事務所通信では、令和5年度からの厚生労働省関係の制度変更や重要事項のおさらいをしましたが、税制に関しては今年10月からインボイス制度が始まるという大改正が予定されています。インボイス制度とは、消費税の仕入税額控除の方式のこと。消費税の仕入税額控除を受けるためには、「適格請求書発行事業者」が発行する適格請求書（インボイス）が必要になるというもの。この「適格請求書発行事業者」になるためには、登録申請書を提出し、登録を受ける必要があります。この制度変更に対応するため、請求システムやレジシステムの変更を余儀なくされる会社も多いかと思えます。その対応のために下記の補助金の利用を検討してはいかがでしょうか。いずれも公募期間がありますので、HPでご確認ください。

(1) 小規模事業者持続化補助金 (2) IT導入補助金

🍀新型コロナウイルスも、いよいよGW明けの5月8日より「2類相当」から、インフルエンザと同等の「5類」に引き下げられます。会社としてはどんな準備が必要でしょうか。まず考えられるのは行動制限の解除、今までは本人がり患した場合だけでなく濃厚接触者なども大きく制限を受けてきましたが、今後はインフルエンザと同様、濃厚接触者やり患しても無症状の人などの行動制限はなくなると考えられます。では具体的に会社のルールはどのように見直すべきか。就業制限だけではなく、マスクや手洗いのルール、昼休みの黙食、アクリル板の設置や会議開催のルール、出張のルール、在宅勤務のルール等あらゆるルールの見直しを検討する必要がありそうです。御社の中ではどんなルールの見直しが必要か、リストアップをお願いします。

