



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● 中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に — 猶予措置の廃止

令和5年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5割以上の率」とする規定が、中小事業主にも適用されることになりました。

もともと、使用者が時間外または休日労働させた場合には、2割5分以上5割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでした。2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされていました。

ただし、この改正は中小事業主(労働者の数が300人(小売業については50人、卸売業またはサービス業については100人以下)である事業主には適用が猶予されていたのですが、令和5年4月1日からは適用されることになりました。

1. 代替休暇の規定も適用

中小事業主にも月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割以上の率とする規定が適用されることに伴い、「代替休暇」の規定も適用されることとなります。

代替休暇とは、1カ月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

2. 労使協定が必要

労使で協定すべき事項としては、月60時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位(1日または半日)などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によること、労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要もあることにも留意しましょう。

👉 詳しくは下記をご覧ください。

【厚生労働省】

■ 「2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>



12月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期>[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

● 賃金の改定率 回復に転じる(11/23)

厚生労働省が発表した今年の賃金改定状況の調査結果(調査期間7~8月、常用労働者100人以上の約2千社が回答)によれば、今年賃金を引き上げたか年内に引き上げると答えた企業の割合は、前年比5.0ポイント増の85.7%で3年ぶりに上昇した。1人あたりの平均改定率は同0.3ポイント増の1.9%で5年ぶりに上昇した。一方、本数値はコロナ前の水準には戻っておらず、物価上昇には追いついていない。

【後記】 これからの企業戦略—健康経営オフィスづくり

健康経営オフィスという言葉を「存じますか?」経済産業省の定義によれば、健康経営オフィスとは、健康を保持・増進する行動を誘発することで、働く人の心身の調和と活力の向上を図り、ひとりひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できる場」のことです(同省「健康経営オフィスレポート」)。

オフィスは従業員が日々、多くの時間を過ごす場所であり、そこでの働き方が従業員の健康に及ぼす影響は少なくありません。オフィス環境を整備することで、従業員の健康の保持・増進と健康的な働き方が可能になれば、企業価値と収益性も向上します。そのために実現を目指すべきが健康経営オフィスであり、現在、これに戦略的に取り組もうとする企業が増えています。

健康経営オフィスを実現するためには、従業員が健康の保持・増進につながる行動を日常的に行えるよう、オフィス環境を整備することが求められます。

具体的に、オフィス環境において従業員の健康を保持・増進する行動は、大きく、快適性を感じること「コミュニケーションすること」休憩・気分転換すること「体を動かすこと」適切な食行動をとること「清潔にすること」健康意識を高めること「の7つに分類できるとされています。こうした行動を導くため、什器・レイアウト・内装などの空間面や、照明・空調などの設備面、ICT・インフラなどの情報面、そして制度・ルールなどの運用面に着目して、オフィスの整備を行っていくことになります。

オフィスの整備というと「お金も時間もかかる」と思われがちですが、企業の実例をみると、たとえば快適性を感じられるようにするために「ブラインドを上げて太陽の光を取り入れる時間帯をつくる」、休憩・気分転換できるように「サラックスタイムを設ける」、体を動かすために「立ち仕事スペースをつくる」など、すぐに実施できそうな取組みも多数見つけることができます。

企業にとっても従業員にとってもメリットの大きい、健康経営オフィス実現のための取組みを始めてみませんか。