

～令和5年 年頭のごあいさつ～



## 謹んで新年のお慶びを申し上げます



昨年は格別の御厚情を賜り、厚く御礼を申し上げます。  
本年も所員一同、皆様にご満足頂けるサービスを心がける所存でございますので、何とぞ昨年同様のご愛顧を賜りますよう、お願い申し上げます。  
皆様のご健勝と貴社の益々のご発展を心よりお祈り致します。

新年は令和5年 1月5日(木)より、通常営業とさせていただきます。



### 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)

#### ●月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%に — 4月から中小企業にも適用開始に

本年4月1日から、中小企業においても月60時間超の時間外労働の割増賃金が引き上げになります。現行制度では、大企業は既に50%ですが、中小企業は猶予措置で25%でした。しかし、働き方改革関連法の猶予期間が終了し、本年4月1日からは中小企業も50%となります。

#### 1. 改正のポイント

この1カ月60時間を超える法定時間外労働の算定には、法定休日(例えば日曜日)に行った労働は含まれませんが、法定外休日(例えば土曜日)に行った法定時間外労働は含まれます。

深夜労働の時間帯に1カ月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合、その割増賃金率は7割5分以上(深夜割増2割5分以上+時間外割増5割以上)です。

#### 2. 代替休暇

代替休暇は、1ヶ月の内に月60時間を超える法定時間外労働を行った従業員に対して、月60時間を超えた労働時間の割増賃金に代えて、その割増賃金分を有給休暇として付与することが可能となる制度です。1ヶ月に60時間を超えた場合の割増賃金率である150%と、通常の割増賃金率の125%の差の25%分に相当する部分の割増賃金が、代替休暇の対象となります。

#### 3. 就業規則の変更

就業規則において法定時間外労働の割増率を定めている場合、改正により中小企業でも割増賃金率が50%に引き上げることになりましたので、就業規則の記載を変更する必要があります。

☞ 詳しくは下記をご覧ください。

「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>

**1月の税務と労務の手続** (提出先・納付先)**10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]  
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和4年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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]

**31日**

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>[労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告[市区町村]

**本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで**

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

**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)**● 75歳以上の医療保険料負担増 社会保障審議会が了承(12/16)**

社会保障審議会の部会は15日、出産一時金の増額や75歳以上が加入する後期高齢者医療制度の保険料引上げなどを柱とする医療保険制度改革案を了承した。増額対象は全体の約4割で、保険料は令和6年度から2段階で引き上げる。来年の通常国会への関連法改正案の提出を目指す。

**後記 賃金のデジタル払いが可能に**

厚生労働省は令和4年11月28日、賃金のデジタル払い(資金移動業者の口座への賃金支払い)を可能とする労働基準法施行規則の一部を改正する省令を公布しました。

給与の振込先が拡大されるのは5年ぶりです。企業は、労使協定を締結したうえで労働者から同意を得れば、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払い(賃金のデジタル払い)ができるようになります。厚生労働省は同日、関係通達も発出し、労働者への説明事項などを記載した同意書の様式例も提示しました。施行は令和5年4月1日で、同日から資金移動業者の指定申請を受け付けます。

改正省令では資金移動業者の指定要件について厳しく定められており、賃金デジタル支払いはこれらの要件に係る措置が講じられた資金移動業者の口座に限り認められることとなっています。口座残高の上限を100万円とし、口座残高が100万円を超えた場合、その日のうちに100万円以下にする仕組みが必要です。また、指定資金移動業者の破綻時には、指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関により、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われることとなっているため、破綻したときの全額返済に向け、保証機関と契約しておく必要もあります。企業が賃金のデジタル払いを実施するには、労働者の同意が必要です。同意を得る際は、資金移動を希望する賃金の範囲・金額や支払い開始希望時期、賃金移動業者の破綻時に弁済を受けるための代替銀行口座などを確認する必要があります。その際に用いられる様式例を通達の別紙で提示しています。