



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

### ● 4月1日から賃金のデジタル払いが認められます – 導入際の注意点

令和5年4月1日から、労働者が同意した場合には**賃金のデジタル払い**が認められることになりました。導入の際は以下の点に留意しましょう。

#### 1. 今後の流れ

- ① 2023年4月～ : 資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請、厚生労働省で審査(数か月かかる見込み)
- ② 大臣指定後 : 各事業場で**労使協定**を締結
- ③ **労使協定**締結後 : 個々の労働者に説明し、**労働者が同意**した場合には賃金の**デジタル払い**開始

#### 2. 事前の協定締結が必須です

賃金のデジタル払いを事業所に導入するには、まずは、雇用主と労働者で**労使協定**の締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を**労働者に説明**し、労働者の**個別の同意**を得る必要があります。

##### ● 受け取り額は適切に**設定**を

指定資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払いや送金に用いるためのものであることを理解の上、支払いなどに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

##### ● 口座の**上限額**は**100万円**

口座の上限額は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者をご確認ください。

##### ● 口座残高の**現金化**も**可能**(月1回は口座からの払い出し手数料なし)

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化(払出し)することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

##### ● 口座残高の**払戻し期限**は少なくとも**10年間**

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも10年間は、申し出などにより払戻してもらうことができます。

☞ こちらも参考にしてください。

##### ■ 【「2023年4月より始まる給与のデジタル払い」】(弊所HP)

[https://www.y-office.net/season\\_contents.html](https://www.y-office.net/season_contents.html)

##### ■ 【厚生労働省リーフ「賃金のデジタル払いが可能になります！」】(弊所HP)

<https://www.y-office.net/leaflet.html>



## 4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]
- 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]

**17日**

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

**5月1日**

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1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。  
・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)



## 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）

### ● 今春卒業予定大学生の就職内定率が9割超え(3/18)

厚生労働省・文部科学省の発表によると、この春卒業予定の大学生の就職内定率が90.9%（2月1日時点。前年同期比1.2ポイント増）となったことがわかった。2月としては3年ぶりに90%を超えた。男子が90.1%、女子が91.8%だった。

### ● 雇調金のコロナ特例が終了 新年度より通常運用(2/27)

厚生労働省は27日、雇用調整助成金の新型コロナウイルス対策特例措置について、3月末で終了することを正式に決定した。同日の労働政策審議会職業安定分科会にて了承された。1月末の支給上限額を引き上げる特例措置の終了後も経過措置として残っている支給要件の一部緩和を終了し、新年度より、前年との比較で判断する通常の運用に戻す。

### 「後記」マスク着用ルールの見直し

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症対策としてのマスク着用について、令和5年3月13日以降の考え方を示しました。屋内では基本的にマスクの着用を推奨するというこれまでの取扱いを改め、今後は個人の主体的な選択を尊重し、着用は個人の判断に委ねることを基本としました。本人の意思に反してマスクの着脱を強いることがないよう、個人の主体的な判断が尊重されるよう配慮を呼びかけています。

ただし、次の場面ではマスクの着用が推奨されています。

- 高齢者など重症化リスクの高い方が多く入院・生活する医療機関や高齢者施設などへ訪問する時、
- 通勤ラッシュ時など、混雑した電車やバス(概ね全員の着席が可能なものを除く)に乗車する時、
- 新型コロナウイルス感染症の流行期に重症化リスクの高い方が混雑した場所に行く時
- なお、事業者が感染対策上または事業上の理由等により、利用者や従業員にマスクの着用を求めることは許容されます。次のような例が示されています。
- 感染対策上または事業上の必要がある場合に、従業員に対し、マスクの着用を求めること、
- 客層や施設内の環境、感染状況等を踏まえ、顧客に対し、マスクの着用を求めること、
- マスク見直し時期をまたぐ一連の催物において、混乱回避のため従前のマスク着用を求めること、
- 政府が公表する業種別ガイドラインなども参考にしながら、自社の対応を考えていきましょう。