

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊 くろうど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2023

5

Vol. 72

1 ゆんたくひんたく

2 令和5年度 厚生労働省関係の主な制度変更

4 無期転換ルール及び労働契約関係の明確化

3 令和5年度 労働保険の年度更新のポイント

5 令和5年度の業務改善助成金について

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

ゆんたくひんたく

橋本です。いつも大変お世話になっております。

4月6日、厚生労働省は最低賃金の引き上げ目安額を示す際の都道府県ごとのランク分けを見直すことに決めました。適用は今年から。現在の4区分を3区分に再編し、中間層(Bランク)を増やすことで格差の是正を目指していくそうです。

しかし、今回の見直しがすぐさま最低賃金の引き上げにつながるとは一概に言えません。あくまでも長期的な視点で都道府県格差を小さくしていこうという取り組みの一つに過ぎないので、見直しの影響がただちにでることはないと思われます。

一方で、「最低賃金の全国加重平均を2022年の961円から2023年に1,000円へ引き上げる」という3月15日の岸田首相の発言の影響はかなり大きいでしょう。目標達成には、全国平均で39円以上の引き上げが必要になることから、今年は4~5%程度引き上げると強い意欲を窺い知れます。

今年は過去最大だった前年の全国平均31円を上回る引き上げが確実視されており、広島県では970円に到達しそうな勢いです。以上のことから、今年の採用活動では、10月実施予定の大幅な引き上げを見越して計画していくことが、重要なテーマになりそうです。

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8/1,000とする（令和4年10月～令和5年3月は6/1,000）。

※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。

※具体的な手順は次ページで紹介

（次ページへ続く）

⇒具体的には、次の手順で算定

Step 1 「確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表」に賃金の総額を記入し、前期・後期別に集計します。

Step 2 「確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表」の下段に新規に設けた「令和4年度確定保険料算定内訳」欄を使用し、保険料算定基礎額と保険料額を前期・後期別に算出します。

Step 3 Step 2 で算出した保険料算定基礎額と保険料額を、年度更新申告書の下段に新規に設けた「③2期間別確定保険料算定内訳」欄及び申告書中段の「確定保険料算定内訳」欄に各々転記します。

- 「二元適用事業（労災保険）」の場合は、令和4年度の確定保険料の算定方法は例年と変更ありません。また、一般拠出金及び特別加入保険料の算定方法についても例年とは変更ありません。

★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。

……………厚労省のリーフレット「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。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、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。

要チェック

令和5年度の業務改善助成金についてお知らせ(厚労省)

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。令和5年度の申請期限等が公表されましたので、確認しておきましょう。

令和5年度の業務改善助成金のポイント

- 申請期限：令和6年1月31日
- 助成内容については、令和4年度の助成内容から変更はありません。
ただし、事業完了期限や助成金お支払いの手続きは一部変更。
【変更点】・事業完了期限は、令和6年2月28日まで。
(やむを得ない理由があるときは、任意の理由書を添付することにより、事業完了期限が令和6年3月31日までに延長される場合がある)
・昨年度までは「支払請求書」の送付後に助成金を支払っていたが、「実績報告書」と同時に提出してもらう「支給申請書」に基づき支払う。

確認 助成内容

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上*	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上*	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5(9/10)
920円以上	3/4(4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられません。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が920円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント*以上低下している事業者

*「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

★各企業が賃上げに取り組んでおり、乗り遅れると、人材の確保が難しくなるかもしれません。上記の助成金の要件に該当する場合は、利用を考えてみるとよいかもしれません。

お仕事 カレンダー 5月



5/10 ● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15 ● 障害者雇用納付金の申告と納付期限
● 障害者雇用調整金の申請期限

5/31 ● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
● 自動車税(都道府県の指定日まで)・軽自動車税の納付(市町村の指定日まで)