



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行:CAP コンサルティングオフィス

代表 若田邦男

TEL 06-6110-7611 携帯 090-3946-5418

5

2023

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「⑳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。



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）

◆あ тогоき◆令和5年5月号の発行が1か月遅れてしまいました。申し訳ありません。