

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>

5月



事務所だより

●5月のお仕事カレンダー

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]

15日

- 特別農業所得者の承認申請[税務署]

31日

- 軽自動車税(種別割)納付[市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付[都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付[税務署]

●TOPICS

●新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行

2023年5月8日より、新型コロナウイルス感染症が感染症法上において、季節性インフルエンザと同等の5類感染症へと移行されます。

●5月のアクション

[1] 障害者雇用納付金の申告

2022年4月から2023年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

[2] 賞与決定までの準備

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行きましょう。

[3] 住民税の改定対応

6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。今月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ(住民税の額)を変更しておきましょう。

●2024 年 4 月より始まる給与のデジタル払い

近年、生活のさまざまな場面で、キャッシュレス決済が普及し、現金をあまり利用しないという人も増えています。このような動きに合わせて、2023 年 4 月以降、従業員への給与の支払いについても〇〇ペイといった資金移動業者の口座に支払うことができるようになります。その内容を確認しましょう。

◆賃金支払いの原則と口座振込

会社が従業員に支払う給与(賃金)は「通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と労働基準法で規定されています。その例外として、従業員から個別に同意を得て、従業員が指定する本人名義の預貯金口座や証券総合口座に振り込むことが認められています。今回、賃金のデジタル払いのスタートにより、賃金の支払い方(従業員にとっての賃金の受け取り方)の選択肢が増えることとなります。なお、従業員が希望しない場合は、賃金のデジタル払いを実施することはできません。また、会社に賃金のデジタル払いを強制するものでもありません。

◆賃金のデジタル払いとは

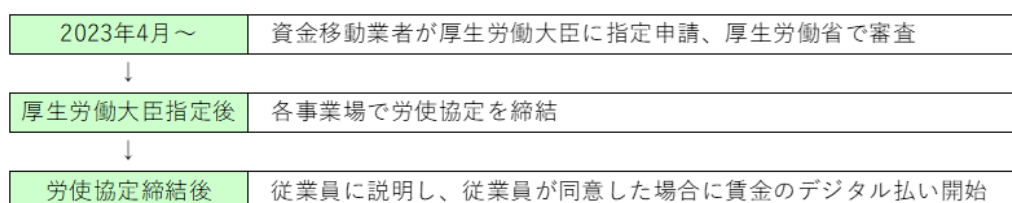
賃金のデジタル払いとは、賃金を現金で支払ったり、預貯金口座等に振り込んだりする方法ではなく、資金移動業者の口座へ資金(賃金)を移動することをいいます。この資金移動業者とは、銀行等以外が為替取引を業として行うものであり、金融庁への登録が必要とされています。「〇〇ペイ」というような名称でサービスを展開しているところが多く、2023 年1 月31日時点で83の事業者が登録を行っています。

資金移動業者がデジタル払いに対応する場合には、2023年4月1日より厚生労働大臣に指定申請を行い、厚生労働省で審査を受けることとなります。この指定を受けるためには、以下のようないくつかの要件が設けられており、審査には数ヶ月かかる見込みですので、実際にデジタル払いがスタートするのは夏以降となりそうです。

1. 破綻などにより口座残高の受け取りが困難となったときに、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することができることを保証する仕組みを有していること。
2. ATMを利用すること等により、通貨で、1円単位で賃金の受け取りができ、かつ、少なくとも毎月1回はATMの利用手数料等の負担なく賃金の受け取りができる措置を講じていること。

◆導入の流れ

賃金のデジタル払いを導入する際は、以下のような流れになります。



2023年4月1日以降、資金移動業者が厚生労働大臣の指定を受け、従業員がその資金移動業者を口座として指定します。その際、会社は従業員が指定した資金移動業者が厚生労働大臣の指定を受けているか確認する必要があります。その後、実際に賃金のデジタル払いを行うためには、従業員の過半数代表者等と、口座振込み(資金移動業者の講座への賃金の資金移動も含む)等の対象となる従業員の範囲等の一定の事項について労使協定を締結します。そして、賃金のデジタル払いを希望する従業員に対し、賃金のデジタル払いに関する留意事項を説明した上で、個別に従業員の同意を得る必要があります。

この留意事項の主なものとしては、以下の点があります。なお、留意事項および同意書の様式例は厚生労働省から公開されています。

- 受け取り額の設定
資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払や送金に用いるためのものになるため、この点を理解した上で、支払などに使う見込みのある額を受け取るようにする。受け取り額は、1日あたりの払出上限額以下の額とする必要がある。
- 上限額に対する認識

口座の上限額は100万円以下に設定されており、この上限額を超えた場合、あらかじめ従業員が指定した銀行口座に自動的に出金される。この際の手数料は従業員の負担となる可能性があるため、資金移動業者に確認する。

- 払出期限に対する理解

最後の入出金日から少なくとも10年間は、資金移動業者への申し出などにより払い戻しが可能。

賃金のデジタル払いを行う際には、会社の方でもこれらの内容を理解した上で進める必要があります。まずは、従業員が賃金をデジタル払いで受け取ることを希望しているか、会社が資金移動業者へ支払う手数料がどの程度か、手続きの手間がどの程度になるか等の事項をもとに、会社としての対応方針を検討しましょう。

●令和5年度 労働保険の年度更新の注意点～例年の算定方法と異なります

◆労働保険の年度更新とは

労働保険の保険料は、毎年4月1日から翌年3月 31 日までの1年間(保険年度)を単位として計算されることになっており、その額はすべての労働者(雇用保険については、被保険者)に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定することになっています。

労働保険では、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定したあとに精算することになっているため、事業主は、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが必要となります。これが「年度更新」の手続きです。

この手続きは、毎年6月1日～7月 10 日に行わなければなりません。

◆令和5年度の注意点

令和4年度の雇用保険率が年度の途中で変更になったため、令和4年度確定保険料の算定において、一元適用事業および二元適用事業(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)に分けて算出する必要があります。これに伴い、令和5年度の年度更新について、年度更新申告書と確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表の様式が変更されているので、注意が必要です。

なお、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、一般拠出金および特別加入保険料の算定方法についても例年と変更ありません。

●今後多くの制度変更が予定される障害者雇用

2024 年 4 月より障害者の法定雇用率が 2.5%、2026 年 7 月より 2.7%と段階的に引き上げられます。これに関連して障害者雇用納付金制度の変更などを含む障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則が改正され、2025 年 4 月より施行される予定です。

◆実雇用率算定の特例

障害者の実雇用率の算定では、週所定労働時間が 20 時間以上の労働者をカウントの対象としていますが、2024 年 4 月より、週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者についても 0.5 人としてカウントするという改正が施行されます。

この改正の背景には、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間 20 時間未満で雇用されることを希望する人がいずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多いという実状があります。

このようなニーズを踏まえ、週所定労働時間が 20 時間未満であれば働くことができる人の雇用機会の拡大を図っていく狙いがあります。

◆障害者雇用納付金制度

常時雇用労働者数が 101 人以上の事業主を対象として、法定雇用率が未達成の事業主から納付金(不足人数 1 人当たり月額 50,000 円)を徴収する障害者雇用納付金制度があります。

また、常時雇用労働者数が 101 人以上の事業主で、法定雇用率を達成しているときには超過 1 人当たり月額

27,000 円の障害者雇用調整金が支給されます。この障害者雇用調整金の見直しが行われ、今後、支給対象人数が年間 120 人(単純換算で1ヶ月 10 人)までは月額 29,000 円、年間 120 人を超える場合は 120 人を超える人数分への支給額が 23,000 円となる予定です。

また、常時雇用労働者数が 100 人以下の事業主で、法定雇用率を達成している場合には障害者雇用報償金が支給されていますが、こちらも支給額が変更される予定です。

◆助成金の新設

加齢により職場適応が困難となった障害者の雇用継続を図るための助成金(中高年齢等職場適応助成金(仮称))、障害者の新たな雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行うための助成金(障害者雇用相談援助助成金(仮称))が創設される予定です

2024 年 4 月以降、障害者雇用に関する各種改正が毎年 1 つ以上は施行される予定です。自社にどのような影響が出てくるのか、そしてどのような対応が必要になるのか確認しておきましょう。

●採用と年齢制限

企業がどのような人材を採用するかは、原則として会社が任意に決めることができます。ただし、従業員の募集や採用に当たって、年齢制限を設けることはできません。厚生労働省は、企業に年齢にとらわれない人物本位、能力本位の募集・採用を求めていることから、募集・採用時における年齢制限について確認します。

◆年齢制限を設けた募集・採用

日本では、一定の年齢に達したことにより、雇用を終了させるという定年の仕組みがあります(定年が満 65 歳未満の場合、65 歳までの継続雇用義務あり)。このような年齢による雇用の区別を認めているものの、労働施策総合推進法の規定により従業員の募集・採用においては、例外事由に該当しない限り、年齢を不問としなければならないことになっています。

これはハローワークで求人をするときはもちろんのこと、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、企業が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合も含まれます。

さらには、形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いわけではなく、年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定したりすることも禁止されています。

また、応募者の年齢を理由に雇用形態や職種などの求人条件を変えることもできません。

◆年齢制限の例外事由

例外的に年齢制限を行うことができる事由としては以下の 6 つが定められています。年齢制限を設けた募集・採用を考える際には該当する事由がないかを確認しましょう。

1. 定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を無期契約の対象として募集・採用する場合
2. 労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
3. 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を無期契約の対象として募集・採用する場合
4. 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、無期契約の対象として募集・採用する場合
5. 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
6. 60 歳以上の高年齢者、就職氷河期世代(昭和 43 年 4 月 2 日から昭和 63 年 4 月 1 日までに生まれた人)または特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

実務上、年齢制限を行うケースとしては、例外事由の 3 を用いることがあるかと思いますが、この例外事由では、「対象者の職業経験について不問とすること」および「新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること」の二つが必要です。人材不足により、採用活動が厳しくなる中で、年齢を含め、どのような人材を採用していくのか、人材採用戦略の明確化が求められます。

今月はお伝えしたいニュースが多く、紙幅の都合上<編集後記>はお休みです。みなさま素敵な連休をお過ごし下さい。特定社会保険労務士 人見 亜希子