

3月
2023

労務通信 139号



成迫 社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-88-2862
長野事務所 TEL 026-291-4152

令和5年4月の法改正など

新年度に労働関係の法律の改正がいくつか予定されております。物価上昇等もある中で、今後多くの企業に影響を与えるであろう内容となっております。

以下を参考に対応を検討いただけたらと思います。

◆令和5年4月施行

	対象者	法律	内容
雇用保険料率の引き上げ	全ての企業	雇用保険法	保険料率は労働者負担・事業主負担ともに 1/1000 引き上げ
月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ	中小企業 (大企業は 施行済)	労働基準法	月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が 50% に引き上げ
デジタルマネーによる賃金支払いの解禁	全ての企業	労働基準法	労働者の同意を得た上で一定の要件を満たした場合に限りデジタルマネー (PayPay など) で給与支払いが可能

雇用保険料率は毎年見直しが行われており、令和4年に続いて2年連続の引き上げとなります。これは、新型コロナウイルス感染症の長期化により、雇用情勢が悪化した場合にも十分な対応ができるよう雇用保険の安定した財政確保のためと考えられます。

雇用保険料率の比較

業種	労働者負担分		事業主負担分		合計	
	令和4年	令和5年	令和4年	令和5年	令和4年	令和5年
一般の事業	5/1000	6/1000	8.5/1000	9.5/1000	13.5/1000	15.5/1000
建設業	6/1000	7/1000	10.5/1000	11.5/1000	16.5/1000	18.5/1000

例えば、一般の事業で年収 400 万円の労働者は、会社負担額が年間で一人当たり 38,000 円、前年比較では 4,000 円程度増加することになります。

月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げは、1か月の時間外労働が 60 時間を超えた時点から 50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。(労使協定を締結することにより、割増賃金率の引き上げ部分に代えて代替休暇の付与も可)

対応としては、

- ・月の残業時間が 60 時間を超える労働者がいるかを確認する
- ・いる場合には、割増賃金を支給するか、代替休暇を付与するかを検討する

また、上記に関わらず給与規程等の「割増賃金」に係る箇所の変更が必要となります。



デジタルマネーによる賃金支払いについては、労働者の同意を得た上で、一定の要件を満たした場合に限り、スマートフォン決済サービスなどを提供する資金移動業者の口座へ賃金支払い (デジタルマネーによる支払い) ができることとなります。

厚生労働省が指定する資金移動業者は今後公表される予定ですが、労働者からの申出があった際に対応できるよう想定しておく必要があります。

このほか予定されている点

- ・従業員が 1,000 人を超える企業で年 1 回育児休業の取得状況の公表を義務付け
- ・新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金や緊急雇用安定助成金が令和5年3月末をもって終了予定

各改正に関するご相談、その他最新の情報につきましては、弊社担当者まで随時お問い合わせください。

南澤 幸恵