

## 石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 FAX：03-5460-7421

e-mail：ishiwatasharoshi1226@nifty.com



### 賃金のデジタル払いを可能にする改正省令が公布され、同意書の様式例も公表されました

厚生労働省は令和4年11月28日、賃金のデジタル払い(資金移動業者の口座への賃金支払い)を可能とする「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」を公布しました。

給与の振込先が拡大されるのは25年ぶりで、企業は、労使協定を締結したうえで労働者から同意を得れば、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払い(賃金のデジタル払い)ができるようになります。厚生労働省は同日、関係通達も発出し、労働者への説明事項などを記載した同意書の様式例も提示しました。施行は令和5年4月1日で、同日から資金移動業者の指定申請を受け付けます。

#### ◆指定資金移動業者の破綻時には保証機関により労働者に口座残高の弁済が行われる

改正省令では資金移動業者の指定要件について厳しく定められており、賃金デジタル支払いはこれらの要件に係る措置が講じられた資金移動業者の口座に限り認められることとなっています。口座残高の上限を100万円とし、口座残高が100万円を超えた場合、その日のうちに100万円以下にする仕組みが必要です。また、指定資金移動業者の破綻時には、指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関により、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われることとなっているため、破綻したときの全額返済に向け、保証機関と契約しておく必要もあります。

#### ◆労働者の同意を得る際の留意事項

企業が賃金のデジタル払いを実施するには、労働者の同意が必要です。同意を得る際は、資金移動を希望する賃金の範囲・金額や支払い開始希望時期、賃金移動業者の破綻時に弁済を受けるための代替銀行口座などを確認する必要があります。その際に用いられる様式例を通達の別紙で提示しています。

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017141.pdf>

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の公布について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017089.pdf>

【厚生労働省「賃金の口座振込み等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017090.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者口座への賃金支払に関する同意書」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017091.pdf>

## 新型コロナの影響による休業に伴い報酬が急減した場合の健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額に関する特例措置が終了します

### ◆特例措置の内容

新型コロナの影響により事業所が休業し、従業員の報酬が著しく下がった場合に、健康保険・厚生年金保険の標準報酬月額の等級を、通常の随時改定(4か月目に改定)によらず、翌月から改定可能とする特例措置が講じられています。

この特例措置による等級の引下げは給付額等に影響することから、改定を受けるにあたっては従業員の書面による同意が必要となっています。

### ◆令和4年12月で特例措置が終了

11月29日、この特例措置を令和4年12月で終了する通達が出されました。終了後の標準報酬月額の改定および決定については、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」(昭和36年1月26日付け厚生省保険局長通知)等に基づき取り扱われることとなります。

### ◆令和4年10～12月の間で特例措置による改定を受ける場合の手続方法

改定を受ける場合は、事業主が、「被保険者報酬月額変更届(特例改定用)」に申立書を添えて、急減月が生じた後、速やかに管轄の年金事務所へ提出します。

受付期間は、令和4年10月または同年11月を急減月とする届出が令和4年10月31日から令和5年1月末まで、また令和4年12月を急減月とする届出が令和4年12月26日から令和5年2月末までとされています。

なお、本特例措置の届出および申立書の内容が事実であることを確認できる書類については、事業所調査等により後日確認する場合がありますので、届出日から2年間は保存を要します。

【厚生労働省「令和4年12月に新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い報酬が急減した者等についての健康保険及び厚生年金保険の標準報酬月額の保険者算定の特例の延長並びに特例措置の終了について(令和4年11月29日年管管発1129第2号・年管発1129第1号)」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T221201T0030.pdf>

【日本年金機構「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合における、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額の特例改定の期間が延長されることになりました」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2022/202210/20221011.html>

## 企業の36.0%が「見直しは特にしていない」～パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査

厚生労働省から、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」が公表されました。この調査は、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにすることを目的として実施されるものです。調査結果のポイントは次のとおりです。

### ◆事業所調査

○企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業は75.4%となっている。そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は27.1%、「有期雇用フルタイム」を雇用している企業は23.2%となっている。

○パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し

同法が施行された令和2年4月(中小企業は令和3年4月)以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員の間不合理な待遇差の禁止の

規定への対応をみると、「見直しを行った」企業の割合が 28.5%、「待遇差はない」が 28.2%となっており、合わせて6割近くになっている。一方、「見直しは特にしていない」企業の割合は 36.0%となっている。

また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が 45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が 35.3%となっている。

#### ◆個人調査

○自身と業務の内容および責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低く、納得していない」が 45.0%と最も高くなっている。

○自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果

令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は 15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は 79.7%である。

### 1月の税務と労務の手続提出期限 [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]  
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和4年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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]

#### 31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のも

の>[市区町村]

- 固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告[市区町村]

#### 本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

### 当事務所よりひと言

先日母校東洋大ラグビー部と早稲田の試合を秩父宮ラグビー場で観戦しました。名門早稲田に惜しくも敗れはしましたが互角の戦いぶりに寒い日でしたが私の体も熱くなりました。翌日のスポーツ新聞に東洋大ラグビー部が強くなった要因として監督が部員に「凡事徹底」を唱えていたと書いてありました。凡事徹底とは辞書で調べると「何でもないような当たり前のことを徹底的に行うこと」という意味の四字熟語だそうです。私もこの凡事徹底をモットーとし社労士活動を進めていきたいと思えます。まずはこの事務所便りを月1回確実に発行していくつもりです。2023年もどうぞよろしくお願いいたします。

