

年頭のご挨拶



謹賀新年



旧年中は格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

この数年の間に社会保険労務士の独占業務である労働関係や保険手続に関する書類の作成や手続代行業務は、電子申請が可能なツールの登場により企業の担当者が簡単に労務関係の手続ができるようになりました。

これまで通り社会保険労務士が手続の代行業務だけを主体で受けることは難しい時代になりましたが、常にお客様の『お困り事』を専門家として解決していく姿勢に変わりはありません。

お客様の『お困り事』に対応していくたびに業務の範囲も広がり、いまでは労務相談、労務関係の手続、給与計算業務、社員教育、就業規則及び諸規程作成業務の他に、助成金の申請及びコンサルティング、採用・総務部門のアウトソーシング、労務監査、給与・勤怠システム導入コンサルティング、人事制度の構築等をお受けしております。

本年もお客様が安心して弊社にお任せしていただけますように、スタッフ一同励んで参ります。

皆様のご健勝とお客様のご清栄をお祈り申し上げますとともに、本年も旧年と変わらぬご厚情を賜りますようお願い申し上げます。

令和5年元旦

代表社員 木本 美智



おしながき

- ▶年頭のご挨拶 … P 1
- ▶今後の法改正ロードマップ … P 2
- ▶【中小企業】月60時間超の時間外労働の割増率50%へ … P 3
- ▶【サトー主催】新任管理者向け研修のご案内 … P 4

1月・2月の労務・税務

- 1月10日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 1月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告書の提出（10月～12月）
 - 法定調書の提出
 - 給与支払報告書の提出
 - 労働保険料の納付（3期）
- 2月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 2月16日
 - 確定申告の受付開始
- 2月28日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

今後の法改正ロードマップ



令和5年の法改正一覧

令和4年はパワハラ防止・育児介護休業法・社会保険の適用拡大など、法改正が盛り沢山の年だったため、昨年と比較すると令和5年は法改正自体の数は多くありませんが、必要な対応の準備をしておきましょう。

令和5年4月	労働基準法	中小企業の割増賃金率（月60時間超の時間外労働）の適用猶予廃止 →月60時間超の時間外労働については割増率が50%以上に 深夜労働と重複した場合には、合計で75%以上の割増賃金の支払いが必要となります。まずは自社の労働時間管理を確認し、時間外労働の集計において60時間超を集計できる体制を4月までに整える必要があります。また、60時間超の時間外労働が発生している企業にとっては、人件費の増額に繋がるため、労働時間の削減などの措置も講じる必要が出てきます。
	労働基準法	資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い） →企業が銀行の口座を介さず、スマートフォンの決済アプリや電子マネーを利用して支払うことができる制度 資金移動業者の条件が「資産の現金化が可能」であることや、デジタル払いができる金額は100万円が上限になっているなど、現時点では課題が多い状態と言えます。給与振込方法が2種類に増えるなど企業側の対応も煩雑になることから、慎重な導入検討が必要です。導入は義務ではありません。
	労働安全衛生法	危険有害作業に関する保護措置の対象者の範囲の拡大 →労働者以外が対象となっていなかったため、請負人等（一人親方など）も保護対象に追加
	育児介護休業法	常時雇用労働者が1,000人超の事業主は育児休業取得の状況の公表が義務化
	健康保険法	出産育児一時金について、子ども1人あたり42万円→50万円に増額（予定）
	雇用保険法等	助成金が令和5年度版に改定 →例年通り、複数コースの新設・改廃・見直し（未確定）
令和5年10月	最低賃金法	地域別最低賃金の改定（引上げ額未定） 令和4年は全国加重平均で31円の引上げだったため、昨年と同様であれば、30円近い引上げが予想されます。

※上記以外にも、今後法改正が決定される可能性があります。

令和6年以降に予定されている法改正

令和6年4月	労働基準法	時間外労働の上限規制の猶予措置廃止 →建設業、自動車運転業務、医師等への上限規制の適用 猶予措置の廃止に伴い、 ・建設業 → 通常の時間外上限と同様に ・自動車運転の業務 → 拘束時間や休息時間の基準を変更予定 ・医師 → 医師ごとに水準を設定し、時間外労働の上限を適用
令和6年10月	厚生年金保険法・健康保険法等	短時間労働者への社会保険適用拡大（従業員数50人超の企業が対象）



令和元年の働き方関連で施行された時間外労働の上限規制について、猶予業種への5年の猶予期間が遂に終了します。上限規制への対応は今から1年のうちにしておかなければならないと考えると、実際「もう1年しかない」状態と言えます。対象業種の企業は今から労働時間の削減などの対応がマストと言えます。

【中小企業】月60時間超の時間外労働の割増率50%へ



4月からスタートできる体制準備を

法定時間外 (月)	中小企業	大企業	令和5年 4月から	中小企業 ・大企業
60時間以下	25%	25%		25%
60時間超		50%		50%

月60時間超の法定時間外労働に対する50%以上の割増率の適用は、現在は大企業のみですが、令和5年4月からは全企業対象となります。

- ①深夜労働
深夜労働の割増率は25%以上のため、月60時間超の法定時間外労働と重なると75%以上の割増率で計算する必要があります。
- ②休日労働
60時間超の集計に、週1日の法定休日労働は含みませんが、例えば土曜日などの所定休日に週40時間を超えて労働した時間外労働は含まれます。なお、法定休日労働の割増率は35%以上のまま変更ありません。
- ③代替休暇
労使協定を締結することにより、通常の割増率25%を超える部分の支払に代えて、有給の休暇を与えることができます。当該制度は、労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではなく、実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。（制度導入は任意で、義務ではありません）
- ④施行日をまたぐ1か月
令和5年4月1日からの時間外労働を累計します。例えば、21日～翌20日を賃金期間としている場合、令和5年4月1日～4月20日の期間の法定時間外労働が60時間を超えた部分について50%以上の割増率で計算することになります。
- ⑤就業規則（給与規程）や労働条件通知書の変更
賃金に関する事項は就業規則及び労働条件通知書において必須事項です。現在は割増率25%以上のみを記載している部分に、法定時間外労働が月60時間超で50%以上の割増率になる旨を追加する必要があります。

代替休暇制度の概要

60時間超の法定時間外労働	50%	 割増賃金の支払いに代えて } 休暇に代替不可 (必ず賃金で支払い)	代替休暇の付与 労使協定の締結 + 労働者の取得意思
法定時間外労働	25%		
法定時間内労働	100%		



代替休暇とは、労使協定を締結することにより、通常の割増率25%を超える部分の支払に代えて、有給の休暇を与えることができる制度です（導入は義務ではない）。当該制度は、労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではなく、実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。つまり、長時間労働分を「賃金で受け取るか」「代わりの休暇を取るか」を労働者が選択できるということになります。

代替休暇の時間数

=

1か月の法定時間外労働時間数

-

60

×

換算率

代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率

-

代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率

取得単位は「1日」又は「半日」

8時間 = 1日の代替休暇

2時間 ← 賃金で支払

(例) 法定時間外が100時間の場合

(100時間 - 60時間) × 25% = 10時間

※所定労働時間が8時間の場合は...

代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的のため、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。そのため、法定時間外労働が1か月60間を超えた月の末日の翌日から2か月以内が取得期限となっています。

【サトー主催】新任管理者向け研修のご案内

新任管理者に管理を任せられるか不安

会社



新任管理者を教育したい

管理者に求められる意識・知識を労務のプロが教えます

新任管理者



管理って何をすればいいの？

管理者の責任を果たせるか不安だ

新任管理者の選任は、会社にとっても選任された本人にとっても不安なものです。
管理の経験がない管理者が、突然”人”を管理することは簡単なことではありません。

新任管理者研修で「”一”から知る機会」を

- ・役割やリーダーシップ
- ・”人”とのコミュニケーション
- ・法令知識 ・ハラスメント対応 など

本研修は、参加希望の複数の会社と合同で行うリアル開催の集合型研修となります。
他社の管理者との交流・グループワークなど「実践学習」を重視したカリキュラムで実施します。

管理者同士の交流や、つながりの促進

グループディスカッションによる自発的な気づき、実践力の向上

管理者ならではの悩みを共有し、刺激を得る機会に

カリキュラム (仮)	DAY1	①管理者の役割・リーダーシップ 役割認識・意識向上、リーダーシップ行動 チームビルディング、グループワーク	②労務管理基礎 上司として必要な労働時間や年次有給休暇 の知識・考え方等・ミニテスト	③ハラスメント対応 ハラスメントへの向き合い方、部門・部下 への対応の方向性、ケーススタディ
	DAY2	④部下育成 自分の分析、リーダーシップスタイルの発 見、ティーチング・コーチング、面談	⑤コミュニケーション コミュニケーションの型、タイプ別コミュ ニケーション、グループワーク	⑥業務改善の思考 業務の棚卸や改善策の発見、数字思考等、 グループワーク

開催日時

下記いずれかの日程で2日間開催 / 9:30~16:00 (休憩60分)
①2023年2月9日・10日 ②2023年2月16日・17日

開催場所

社会保険労務士法人サトー 研修室 (仮)

料金

60,000円 (1社2名まで同料金) ※3名からは1名ごとに30,000円

申込期限

2023年1月31日まで

申込方法

担当指導員または研修担当の藤田 (n.fujita@sato-co.jp) まで
お問い合わせください

※1日のみの参加もOK。
※5名より開催。
開催まで至らない場合はご了承ください。

※管理者経験が浅い人や、
管理の基本を再確認したい人も参加OK。

※研修内容や、集合型以外の管理者研修の希望など
お気軽にお問い合わせください。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時 (令和4年12月28日) の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00~18:00 (12:00~13:00除く)
電話: 082 (546) 2080 FAX: 082 (546) 2081

※固定電話への架電に関するお願い
社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようご協力をお願い致します。