

NSR通信 2023年4月号

■最新・行政の動き

■ニュース

■給与ファクタリングに関する注意喚起

■助成金

キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）

■厚生労働省関係の主な制度変更（令和5年4月）について

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、昨年12月に成立した改正障害者雇用促進法に関連し、一定条件下での障害者雇用調整金および報奨金の減額の詳細を定める同法施行規則改正案などを明らかにしました（令和5年3月1日に一部公布）。

調整金の支給対象者数が10人（年換算で120人）を超える場合、超過人数に対しては、通常の金額よりも6000円低い1人当たり2万3000円を支給します。

報奨金は、対象者が35人（同420人）を超える場合、同様に通常額より5000円少ない額を支給します。

また、調整金などの見直しとともに、障害者雇用を後押しする助成金として、①中高年齢等職場適応助成金（仮称）、②障害者雇用相談援助助成金（仮称）の2種類を新設します。

①は、加齢によって職場適応が困難になった障害者（35歳以上）の雇用継続を図るため、職務転換のための能力開発や、必要な介助者の配置・委嘱などの措置を講じた事業主に支給します。たとえば職務転換に向けて能力開発を行った場合、対象の障害者1人当たり年間20万円を限度に支給します。助成率は4分の3。中小企業や障害者を多く雇用している企業については、30万円が上限となります。

②は、障害者雇用について企業への援助を行う事業者に対し、援助費用を助成するもの。援助を受けた企業が雇入れ・雇用継続のための措置を行った場合に、原則として60万円を支給します。

調整金などの減額支給の開始と助成金の新設は来年4月を予定しています。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話：06-6345-3777 FAX：06-6345-3776

e-mail：info@nsr-j.com

厚生労働省「賃金のデジタル払いが可能になります！」

令和5年4月1日から、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払いが認められることになりました。導入の際は以下の点に留意しましょう。

◆今後の流れ

① 2023年4月～……資金移動業者が厚生労働

大臣に指定申請、厚生労働省で審査（数か月かかる見込み）

② 大臣指定後……各事業場で労使協定を締結

③ 労使協定締結後……個々の労働者に説明し、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払い開始

労働者・雇用の皆さまへ



労働基準法では、賃金は現金払いが原則ですが、労働者が同意した場合、銀行口座などへの賃金の振り込みが認められてきました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者が同意した場合には、一部の資金移動業者※の口座への賃金支払いも認められることとなります。

※厚生労働大臣が指定した資金移動業者（●●Payなど）のみです。
指定された資金移動業者一覧は指定後に厚生労働省ウェブサイトに掲載する予定です。



厚生労働省
ウェブサイト

今後の流れ

- 2023年4月～ 資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請、厚生労働省で審査（数か月かかる見込み）
- 大臣指定後～ 各事業場で労使協定を締結
- 労使協定締結後～ 個々の労働者に説明し、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払い開始

▶ 注意点

- 現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められません。
- 賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取方法の選択肢の1つです。賃金のデジタル払いを導入した事業所においても、全ての労働者の現在の賃金支払い・受け取り方法の変更が必要となるわけではありません。
- 労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることができます。また、雇用主は希望しない労働者に賃金のデジタル払いを強制してはいけません。（労働者本人の同意がない場合や賃金のデジタル払いを強制した場合には、雇用主は労働基準法違反となり、罰則の対象になります。）
- 賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座などで受け取ることも可能です。

希望する労働者

賃金の一部
資金移動業者口座
(例: 5万円)



残りの賃金
銀行口座など

希望しない労働者

賃金全額
銀行口座など



賃金のデジタル払いを希望するにあたり皆さまに知っておいてほしいこと

● 事前の協定締結が必須です

賃金のデジタル払いを事業所に導入するには、まずは、雇用主と労働者で労使協定の締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の個別の同意を得る必要があります。

● 受け取り額は適切に設定を

指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であることを理解の上、支払などに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

● 口座の上限額は100万円以下です

指定資金移動業者口座は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者にご確認ください。

● 口座残高の現金化も可能です（月1回は口座からの払い出し手数料なし）

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化（払い出し）することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しがができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

● 口座残高の払い戻し期限は少なくとも10年間

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも10年間は、申し出などにより払い戻してもらうことができます。

● 万が一の場合について

● 不正取引（心当たりの無い出金など）が起きた場合

口座の乗っ取りなどにより、指定資金移動業者口座から不正に出金などされた場合、口座所有者に過失がないときは損失額全額が補償されますが、労働者に過失があるときの保証については個別のケースによります。また、損失発生日から少なくとも30日以上通知期間が設定されています。不正取引があった場合には、速やかに指定資金移動業者にお問い合わせください。

● 業者が破綻した場合

万が一、指定資金移動業者が破綻したときには、保証機関から弁済が行われます。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

◆事前の協定締結が必須です

賃金のデジタル払いを事業所に導入するには、まずは、雇用主と労働者で労使協定の締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の頂別の同意を得る必要があります。

● 受け取り額は適切に設定を

指定資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払いや送金に用いるためのものであることを理解の上、支払いなどに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

● 口座の上限額は100万円

口座の上限額は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行

口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者にご確認ください。

● 口座残高の現金化も可能（月1回は口座からの払い出し手数料なし）

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化（払い出し）することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しがができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

● 口座残高の払戻し期限は少なくとも10年間

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも10年間は、申し出などにより払戻してもらうことができます。

【厚生労働省「賃金のデジタル払いが可能になります！」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001065931.pdf>

マスク着用ルールの見直し～厚生労働省

◆マスク着用が個人の判断に

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症対策としてのマスク着用について、令和5年3月13日以降の考え方を示しました。屋内では基本的にマスクの着用を推奨するというこれまでの取扱いを改め、今後は個人の主体的な選択を尊重し、着用は個人の判断に委ねることを基本としました。本人の意思に反してマスクの着脱を強いることがないよう、個人の主体的な判断が尊重されるよう配慮を呼びかけています。

◆着用が推奨される場面

ただし、次の場面ではマスクの着用が推奨されています。

○医療機関を受診する時

○高齢者など重症化リスクの高い方が多く入院・生活する医療機関や高齢者施設などへ訪問する時

○通勤ラッシュ時など、混雑した電車やバス（概ね全員の着席が可能なものを除く）に乗車する時

そのほか、

○新型コロナウイルス感染症の流行期に重症化リスクの高い方が混雑した場所に行く時については、感染から自身を守るための対策としてマスクの着用が効果的としています。

◆従業員への着用要請は許容

なお、事業者が感染対策上または事業上の理由等により、利用者や従業員にマスクの着用を求めることは許容されています。次のような例が示されています。

○感染対策上または事業上の必要がある場合に、従業員に対し、マスクの着用を求めること

○客層や施設内の環境、感染状況等を踏まえ、顧客に対し、マスクの着用を求めること

○マスク見直し時期をまたぐ一連の催物において、混乱回避のため従前のマスク着用を求めること

政府が公表する業種別ガイドラインなども参考にしながら、自社の対応を考えていきましょう。

【厚生労働省「マスクの着用について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kansentaisaku_00001.html

4月から出産育児一時金が増額されます

◆出産育児一時金とは？

出産育児一時金とは、健康保険等の被保険者が出産したとき（妊娠85日以後の生産（早産）、死産（流産）、人工妊娠中絶）、出産に要する経済的負担を軽減するため、一定の金額が支給される制度です。

◆42万円から50万円に増額へ

出産育児一時金の支給額は、公的病院における出産費用等を勘案して定められており、現在は原則42万円

（本人支給分40.8万円＋産科医療補償制度の掛金分1.2万円）ですが、この4月1日から1児につき50万円が支給されます。

産科医療補償制度とは、医療機関等が加入する制度で、加入医療機関で制度対象となる出産をされ、万一、分娩時の何らかの理由により重度の脳性まひとなった場合、子どもとご家族の経済的負担を補償するものです。

◆出産費用の状況等

厚生労働省の令和4年10月13日第155回社会保障審議会医療保険部会資料によると、出産費用（正常分娩）は年間平均1%前後で増加しています。

令和3年度における出産費用（公的病院・正常分娩）の状況を都道府県別にみると、一番高いところで東京都の56万5,092円（平均値）、一番低いところで鳥取県の35万7,443円（平均値）、全国では45万4,994円（平均値）です。

出産費用の増加要因や地域差の要因として、医療費水準や物価水準、私的病院の割合、妊婦の年齢等がありますが、最も大きい要因は地域の所得水準となっています。

◆出産育児一時金の支給方法（直接支払制度・受取代理制度）

出産にかかる費用に出産育児一時金を充てることのできるよう、協会けんぽまたは健保組合から出産育児一時金を医療機関等に直接支払う仕組み（直接支払制度）があります。

出産費用としてまとまった額を事前に用意する必要がないので、被保険者の負担は軽減されます。

また、直接支払制度では、事務的負担や資金繰りへの影響が大きいと考えられる施設（年間の分娩件数が100件以下または収入に占める正常分娩にかかる収入の割合が50%以上で、厚生労働省へ届け出た診療所・助産所）については、医療機関等が被保険者に代わって出産育児一時金を受け取る「受取代理」制度を利用することができます。

【厚生労働省「医療保険制度改革について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001037866.pdf>

給与水準を引き上げた中小企業、3年ぶりに半数超え

～日本政策金融公庫調査

株式会社日本政策金融公庫は、「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果を発表しました。同公庫の取引先13,266社を対象に調査したもので、2022年12月中旬に実施し、5,473社から回答を得ています。

◆給与水準を引き上げた中小企業は3年ぶりに半数を上回る

2022年12月の正社員の給与水準をみると、「上昇」と回答した企業割合は53.1%と、2021年実績(41.1%)から12.0ポイント上昇しました。

業種別にみると、情報通信業(63.8%)、水運業(58.5%)、建設業(55.1%)などで「上昇」の割合が高くなっています。2023年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は53.3%となっています。

◆給与水準上昇の背景は「自社の業績が改善」

正社員の給与水準上昇の背景についてみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が27.2%と最も高く、次いで「物価の上昇」(19.4%)、「採用が困難」(18.4%)の順となっています。

業種別にみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合は、不動産業(47.1%)、電気機械(41.0%)などで高く、「物価の上昇」は、窯業・土石(31.0%)、倉庫業(30.0%)などで高くなっています。

◆賃金総額でも「増加」が半数超え

2022年12月の賃金総額をみると、「増加」と回答した企業割合が59.7%、「ほとんど変わらない」は29.2%、「減少」は11.0%となっています。「増加」の割合は、2021年実績(49.3%)から10.4ポイント上昇しました。2023年見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は60.5%となっています。

また、賞与の支給月数をみると、「増加」と回答した企業割合が31.3%、「変わらない」は48.5%、「減少」は14.2%となっています。「増加」の割合は、2021年実績(30.5%)から0.8ポイント上昇しています。

業種別にみると、倉庫業(43.8%)、宿泊・飲食サービス業(37.7%)、卸売業(34.9%)などで「増加」の割合が高くなっています。

【日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果】
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_230227.pdf

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化

◆法定雇用率が令和8年に2.7%に

令和5年度より、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令(令和5年政令第44号)」などの公布により、障害者の法定雇用率が引き上げられることになりました。

民間企業の法定雇用率は、令和5年度は現行の2.3%のまま据え置きとなり、**令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%**に段階的に引き上げられることとなります。

つまり、**現在、従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません、令和6年4月からは40人以上、令和8年7月からは37.5人以上に1人の割合で障害者の雇用が義務付けられることとなります。**

また、障害者を雇用しなければならない事業主は、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークへ報告、障害者雇用推進者を選任(努力義務)する必要があります。

◆除外率は10%引下げに

障害者の雇用が一般的に難しい業種について、雇用義務の軽減を認める「除外率制度」は、令和7年4月からはそれぞれ10ポイント引き下げられます。

除外率設定業種としては、貨物運送取扱業、道路貨物運送業、道路旅客運送業、警備業、建設業・湾港運送業、医療業、高等教育機関、鉄鋼業、金属鋳業、児童福祉事業、特別支援学校、小学校、幼稚園、幼保連携型認定こども園等があります。

◆障害者の算定方法が変更

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間で働く精神障害者については、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

また、令和6年4月からは、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、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

その他、障害者雇用のための事業主支援の強化のために、雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金の新設や、既存の障害者雇用関係の助成金の拡充が予定されています。

【厚生労働省リーフレット「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

常態化する企業の人手不足～人手不足に対する企業の動向調査（帝国データバンク）より

◆人手不足企業 5か月連続で5割超

採用活動に苦戦する企業が多くみられるなか、人手不足が常態化している企業は少なくありません。株式会社帝国データバンクが実施した「人手不足に対する企業の動向調査（2023年1月）」（調査期間：2023年1月18日～1月31日。調査対象：全国2万7,362社、有効回答企業数：1万1,719社（回答率42.8%））によれば、正社員の人手不足企業の割合は51.7%、非正社員では31.0%の高水準となっています。

◆「旅館・ホテル」「情報サービス」「飲食店」が高水準

業種別にみると、正社員、非正社員いずれも「旅館・ホテル」がトップで、7～8割の高水準となっています。次いで、正社員では、IT人材の不足が深刻な「情報サービス」が73.1%、非正社員では、「飲食店」が80.4%と高くなっています。その他、「人材派遣・紹介」（正社員

63.2%、非正社員60.5%）も高く、人材の取り合いとなっている状況がみてとれ、外国人も視野に入れるなどの策を講じる会社もあるようです。

◆人材の確保・定着への対応を迫られる

企業の人手不足の割合は、コロナの影響で一時的に下がった業界はあるものの確実に上がり続けています。2022年には人手不足による倒産件数が2019年以来増加、なかでも「従業員退職型」が全体の4割を超えるなど、人材確保が切実な課題となってきている実態が各所で確認されています。

人材確保・定着の施策に真剣に取り組まざるを得ない状況が続いていくことが予想されるなか、今後、自社の現況を把握し対応を検討していく必要性はますます高まっています。

【帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2023年1月）」】
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230207.pdf>

私立高校における通学者誘導の10分間『違法時間外』で送検

神奈川県・横浜北労働基準監督署は、36協定の届出なく違法な時間外労働を行わせたとして、私立高校の学校法人と同法人の人事労務部長を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで横浜地検に書類送検しました。

教職員1人に対して行わせた10分間の時間外労働を立件対象としました。

同法人は36協定を同労基署に届け出ないまま、令和3年10月21日、教職員1人に対して、10分間の時間外労働をさせていた疑い。始業時間よりも早い朝の時

間帯に、通学バスから降りてきた生徒の誘導など交通指導を行わせていました。

立件対象の教職員だけでなく、他の教職員と持ち回りで行っていたといいます。

さらに、別の教職員1人に対し、令和2年1～5月の5カ月間、法定の除外事由なく賃金の一部を控除していたとして、同法第24条（賃金の支払い）違反の疑いでも送検しています。親睦会や冠婚葬祭の費用を賄う互助会費として、毎月900円を控除し、賃金を支払っていた疑いです。

給料ファクタリング貸金業・出資法上の貸付けに最高裁が初めて決定

最高裁は、「給料ファクタリング」と称する取引きについて、貸金業法と出資法が定める貸付けに当たるとする決定を初めて下しました。

二審までの事実認定によると、東京都内の事業者が「給料ファクタリング」と称して、顧客となる労働者から賃金債権の一部を4割引きで譲り受け、割引後の額を賃金の「前払い」のような形で交付していました。

労働者が希望した場合は賃金債権を割引前の額面額で買い戻すことができ、買い戻しを希望しない場合は使用者に債権譲渡通知をしますが、すべての顧客との間で買い戻しが実施され、譲渡通知は留保されていました。

最高裁は、賃金債権については、労働者が賃金支払日前に第三者に譲渡した場合であっても、その支払いには

なお労働基準法第24条（賃金の支払）の直接払い原則が適用されると指摘。

譲受人は使用者に支払いを求められないため、労働者に買い戻させることでしか資金を回収できなかったと評価しています。

形式的には債権譲渡だったとしても、実質的には同社と労働者間における、返済合意のある金銭交付であったとしました。

上告を棄却し、有罪とした一審判決が確定しています。

給料ファクタリング業者が賃金債権譲渡を理由に、直接企業に支払いを求めるケースもあり、金融庁は注意を呼び掛けています。

「給与ファクタリング」などと称して、業として、個人（労働者）が使用者に対して有する貸金債権を買い取って金銭を交付し、当該個人を通じて当該債権に係る資金の回収を行うことは、貸金業に該当します。

給与の買取りをうたった 違法なヤミ金融に ご注意ください！



「**給与ファクタリング**」などと称して、個人の貸金債権を買い取って金銭を交付し、個人を通じて資金を回収する業務は、**貸金業に該当します**※。

貸金業登録を受けずにこうした業務を営む者は、**違法なヤミ金融業者**です。

＜貸金業登録の有無は、[金融庁WEBサイト\(登録貸金業者情報検索サービス\)](#)から検索できます。＞

～ 「給与ファクタリング」に関する被害事例 ～

- 年利換算で数百%にもなる利息の支払
- 家族や勤務先へのしつこい電話や大声での恫喝
- 高額な遅延損害金の請求

**あなたの生活が破綻するおそれがあります！
ヤミ金融業者を絶対に利用しないでください**

※貸金業該当性に係る考え方の概要

労働者が貸金債権を譲渡した場合でも、労働基準法の規定により、使用者は直接労働者に対し貸金を支払わなければならない、貸金債権の譲受人は、自ら使用者（労働者の勤務先等）に対してその支払を求めることは許されないと解されているため、上記の業務においては、貸金債権の譲受人は、常に労働者に対してその支払を求めることとなります。

そのため、上記の業務は、譲受人から労働者への金銭の交付だけでなく、譲受人による労働者からの資金の回収を含めた資金移転のシステムが構築されているということができ、経済的に貸付けと同様の機能を有しているため、貸金業に該当すると考えられます。（詳細は金融庁WEBサイト「一般的な法令解釈に係る書面照会手続」に係る「[照会](#)」及び「[回答](#)」をご参照願います。）

悪質な業者の被害や債務に関する相談窓口

金融庁 金融サービス利用者相談室

(受付時間: 平日10:00～17:00)

■ [0570-016811](tel:0570-016811)

[03-5251-6811](tel:03-5251-6811) (IP電話からの場合)

多重債務相談窓口連絡先

財務局、都道府県等の相談機関の連絡先は二次元バーコードのリンク先から確認できます。



日本貸金業協会 貸金業相談・紛争解決センター

■ [0570-051051](tel:0570-051051)

[03-5739-3861](tel:03-5739-3861) (IP電話からの場合)

警察

■ [#9110](tel:9110) (各都道府県警察相談ダイヤル)

消費生活センター等の消費生活相談窓口

■ [188](tel:188) (消費者ホットライン)

キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）

就業規則または労働協約の定めるところにより、有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成するものです。

【対象となる労働者】

- ① 賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた日（以下「新設日」という）の前日から起算して3カ月以上前の日から新設日以降6カ月以上の期間（新設日以降について勤務をした日数が11日未満の月は除く）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
- ② 賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、初回の賞与支給または退職金の積立てをした日以降の6カ月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること
- ③ 賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け適用した事業所の事業主または取締役の3親等内の親族以外の者
- ④ 支給申請日において離職していない者

【事業主の要件】

次の①から⑦までのすべてに該当すること

- ① 就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主であること
- ② ①の制度に基づき、対象労働者1人当たり次の(ア)もしくは(イ)またはその両方に該当する事業主
(ア)賞与については、6カ月分相当として50,000円以上支給した事業主
(イ)退職金については、1カ月相当分として3,000円以上を6カ月分または6カ月分相当として18,000円以上積立てした事業主であること
- ③ ①の制度をすべての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること
- ④ ①の制度を初回の賞与の支給または退職金の積立て後6カ月以上運用している事業主であること
- ⑤ ①の制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、適用前と比べて基本給および定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること
- ⑥ 支給申請日において賞与もしくは退職金制度またはその両方を継続して運用している事業主であること
- ⑦ ②(イ)の適用を受ける場合にあっては、支給決定後に積立金等が確認できる書類を提出することに同意している事業主であること

【支給額】

生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直す予定となっております。

【申請の流れ】

キャリアアップ計画の作成・提出（賞与・退職金制度新設日（就業規則に規定した日）の前日まで）



賞与・退職金制度の導入



初回の賞与の支給または退職金の積立て後6カ月分の賃金を支給・支給申請

（対象労働者に、初回の賞与の支給または退職金の積立て後6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に申請すること）



審査、支給決定

* 詳細は厚生労働省HP等をご参照ください。

厚生労働省関係の主な制度変更（令和5年4月）について

項目名	内容	主な対象者
出産育児一時金の支給額の引上げ	○出産育児一時金の支給額を42万円から50万円に引き上げる。	健康保険・国民健康保険の被保険者又はその被扶養者
月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ	○令和5年4月から、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。	中小企業で働く労働者とその使用者 【リンク先】 https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/001076011.pdf
賃金のデジタル払い制度の開始	○令和5年4月から、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。	事業者、労働者等の関係者 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonusi/shienjigyau/03_00028.html
男性労働者の育児休業取得状況の公表の義務化	○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。	常時雇用する労働者が1,000人を超える企業 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html
雇用保険料率の変更	○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）。※労使折半	労働者及び事業主 https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/001076250.pdf
児童扶養手当の手当額引上げ	○令和4年の全国消費者物価指数が前年比2.5%上昇したこと等を踏まえ、令和5年4月以降の手当額を引き上げる。 本体額：44,140円（令和4年度43,070円） 加算額（児童2人目）：10,420円（令和4年度10,170円） 加算額（児童3人目以降）：6,250円（令和4年度6,100円）	児童扶養手当受給者
国民年金保険料の改定	○令和5年度の保険料額は16,520円。	国民年金の被保険者
年金額の改定	○令和5年度の年金額（月額）は、67歳以下の方（新規裁定者）は66,250円（老齢基礎年金（満額）：1人分）、68歳以上の方（既裁定者）は66,050円（老齢基礎年金（満額）：1人分）。 ※年金額は、賃金や物価の変動に応じて毎年度改定を行う仕組みとなっており、令和5年度の年金額は、67歳以下の方（新規裁定者）は令和4年度から2.2%の引上げとなり、68歳以上の方（既裁定者）は令和4年度から1.9%の引上げとなる。	年金受給者 https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/001076695.pdf

4月3日、「雇用関係助成金ポータル」がオープンします！

◆「雇用関係助成金ポータル」とは

雇用関係助成金を電子申請で行う厚生労働省のシステムサービスです。現在は、一部を除き、雇用調整助成金の申請は窓口または郵送にて受付を行っていますが、

4月から一部のコースについて、また6月からは本格的に電子申請が開始されます。

【厚生労働省「雇用関係助成金ポータルリーフレット」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001061086.pdf>

4月の手続【提出先・納付先】

【10日まで】

- 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]

【5月1日まで】

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>

NSR