



経営インサイト

管理部門担当者様にとって注目のテーマに気付きをお届けする

2023年度

法改正情報



2023年5月

管理部門注目のイベント

1日～31日……消費者月間 消費者庁

5日～11日……児童福祉週間 厚生労働省

7日～13日……看護週間 (公社)日本看護協会

15日～……情報通信月間(～6月15日)
(一財)全国地域情報化推進協会

31日……世界禁煙デー 厚生労働省

2023年度、特に中小企業や中堅企業が知っておきたい法改正としては、時間外労働に対する割増賃金率の引上げや給与のデジタル払いの解禁などが挙げられます。また、従業員1000人超の企業を対象に育児休業取得状況公表の義務化も始まりました。従業員1000人以下の企業にとっても、今後注目していくべき内容になるのではないのでしょうか。今回はこれらの法改正の概要に加えて、生じ得るリスクなども含めて、和貴社会保険労務士法人代表 假谷美香特定社会保険労務士にお話を伺いました。更に、インボイス制度についての最新情報を川名税理士事務所代表 川名洋平税理士にご監修いただきました。

中小企業にも 月60時間超の時間外労働に 対する割増賃金率の 引上げが適用に

2023年4月から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げが中小企業に対しても施行されます。(中小企業の定義は図表1参照)

割増賃金率が引上げられると、人件費が増えることになります。そこで対策としては、人件費の上昇を避けるために残

業時間を減らして調整するか、もしくは、人件費が上がることを前提に経営の見直しを行うか、どちらかの方向性を選ぶ必要があります。すでに対策を立てている企業も、方向性の見直しを行う際の参考にしてください。

方向性を検討するときに重要な指標になるのが、「労働分配率」という生産性を表す指標です。業界の平均値に比べて自社の労働分配率が低い場合には、人件費の増加に対応できる余力があると判断



特定社会保険労務士/
人事コンサルタント
假谷 美香 氏

“日本企業にやりがいと生きがいを持ったビジネスパーソンを増やす”をミッションに、日夜、管理職研修、教育制度の策定などを通してハラスメントの撲滅に努めている。

【図表1】中小企業の定義

中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

出典：「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」(厚生労働省)
<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/content/contents/001285512.pdf>

できますから、今のまま運用しつつ経営を見直すという方向性も有効でしょう。残業時間を減らしてコストカットをするのであれば、現場の作業工数を見直す、もしくは属人的な仕事を減らして、複数の仕事をこなせるよう人材を育成する多能工化（マルチスキル化）を目指すのが有効です。

■ ■ 法改正に合わせた就業規則などの改定も忘れずに

実務においては、4月1日以降の給与計算時に漏れないようにすることが大

切です。給与計算ソフトの設定見直しなどが必要となるでしょう。顧問社士がない企業でよく見られるのですが、そもそも給与計算の計算式が間違っていることは珍しくありません。見直しのタイミングです。給与計算方法自体が間違っただけで進んでしまっていないかもチェックすることをおすすめします。

もう一つのタイミングでしておきたいのが、就業規則や賃金規程などの改定です。今回の改正に限ったことではありませんが、労働条件などに関わる法改正が行われるときには、就業規則や賃金規程などの文言も変更しておかなければなりません。

就業規則を変更した場合は、従業員への周知や所轄労働基準監督署への提出などが必要になりますので、早めの準備がポイントです。

■ ■ 割増賃金率の引上げに対応できないと、さまざまなリスクにさらされる

法改正の最新情報を見落とし、月60時間超の時間外労働を2割5分増のまま計算してしまうと、未払賃金が発生してしまうことになります。すると、賃金の未払いについて労働基準監督署より是正勧告を受ける可能性が出

てきます。

賃金未払いは従業員にとって損害であるだけでなく、就職希望者にとって非常に心証が悪いものでもあります。転職や就職をする際、多くの人は企業側が提示する労働条件や求人広告だけでなく、実際にその企業で働いたことがある人や面接を受けたことがある人の口コミを参考にする傾向があります。

賃金の未払いにより「ブラック企業」などと言われてしまい、良質な人材を採用しにくくなってしまふ恐れもあります。こうしたリスクがあることも意識しながら対応を進めることが肝心です。

賃金のデジタル払い解禁

2023年4月から、賃金のデジタル払いも解禁されました。多くの企業が従業員に対しては銀行振込によって賃金を支払っていますが、現金や銀行振込のほかに、Payサービスなどを使った



デジタルマネーでの賃金受取りが選択肢に含まれることになりました。

具体的な流れとしては、まず資金移動業者が厚生労働大臣に申請し、厚生労働省が審査を行って資金移動業者を指定。その後、企業が指定資金移動業者の中から業者を選定してデジタル払いを実施していくという流れです。

厚生労働省の審査には数ヵ月かかることが見込まれているので、実際に企業がデジタル払いを導入・実施するのは、早くても2023年の後半くらいになるでしょう。

■ ■ デジタル払いを導入することで生じるメリット

デジタル払いは、銀行振込に比べて手数料が安くなる可能性があります。また、Payサービスを利用している人はご存じのとおり、利用状況に応じてポイントが付与されるのが一般的です。

賃金の振込先に指定すると、ボーナスポイントが付与されるなどのキャンペーンが行われる可能性があります。こうしたポイントを福利厚生の一環として活用できるというのは、企業側にはメリットです。

もう一つのメリットが、銀行口座がない人を雇用しやすくなることです。外国人が日本で銀行口座を開くためには在留

期間などの要件を満たす必要があり、要件を満たさなければ口座を持ってません。この点、デジタル払いであれば銀行口座が不要です。ただ、銀行口座を保有していることが信頼性の担保として働くケースもありますから、人選には慎重な対応が求められるでしょう。

従業員側のメリットとしては、ポイントの付与が得られること、銀行口座から資金を移動する必要がなくなるため、使い勝手がよくなるなどが考えられます。

■ ■ ■ 指定資金移動業者の破綻などのリスクも

賃金のデジタル払いが実際に始まるのはもう少し先になりますが、導入を検討するならば、生じ得るリスクについても知っておきたいところです。

大きなリスクとなるのが、指定資金移動業者が破綻したときの補償についてです。この点、厚生労働省は「厚生労働大臣の指定する資金移動業者が破綻した場合には、賃金受取りに用いる口座の残高が保証機関から速やかに弁済されます」と回答していますが、「具体的な弁済方法は、資金移動業者ごとに異なる」としています。金融機関におけるペイオフのような制度が整備されるかは現時点では未確定なため、今後の動きを待ちたいと

【図表2】男性労働者の育児休業取得率 公表内容

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$
② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

出典:「2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です」(厚生労働省)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>

今回の法改正の背景には男性育児を増やしたいという意図がありますが、その目的は、女性の社会進出の支援です。女性のワンオペ育児は長らく社会的な課題になっていますが、ワンオペ育児は、女性が育児休業を終えて社会復帰するハードルが高く、働きながら育児をするとなると女性の負担が増えてしまいます。また、産後は母体にかかる負担も大きく、産後うつになる人も。父親である男性が最初から育児にかかわり、一緒に育てて

育児休業取得状況公表の義務化

従業員数1000人超の企業を対象に、育児休業等の取得状況を年に1度公表することです。

また、賃金の振込先の選択肢が増えることにより、担当者の事務負担が増えることもリスクといえます。これらを踏まえ、厚生労働省の審査が進んで指定資金移動業者がある程度出そろい、破綻時の補填や手数料などの諸条件がある程度具体化してから選定に入ることを推奨します。

表することが義務付けられました。図表2の①または②のどちらかを公表することが求められます。現時点では中小企業や中堅企業は義務化の対象外ですが、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げのように、従業員数の要件を段階的に引下げていく可能性は高いと考えられます。そのため、将来的には育児休業等の取得状況の公表が義務化されると想定しておくといいでしょう。

2023年法改正情報まとめ

いくことにより女性の負担を減らし、社会復帰や社会進出を支援したいというのが、育児休業等の取得状況の公表義務化の背景にあります。

こういった国の努力もあって、2021年度の男性の育児取得率は13・97%と過去最高になりました。大企業が男性の育児取得を推進することによって、中小企業も導入しやすくなっていくと考えられます。

2023年の法改正のうち、中小企業や中堅企業が押さえておきたいものについて、3つピックアップして解説しました。育児休業取得状況公表の義務化は今のところ直接関係がないものではないですが、将来を見据えて知っておいて損はありませんし、義務ではないにせよ取得状況を公表することにより、企業イメージが上がるという利点もあります。企業イメージが上がれば、採用にも有利になることが見込めます。また、法改正があったとしても、場合によっては同年中に更に改正されることもないといえます。実運用にあたっては、最新情報をチェックすることが大切です。

インボイスに関連する法改正

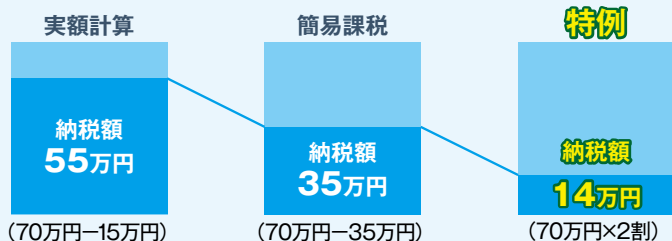
監修：川名税理士事務所代表
川名洋平税理士



いよいよ2023年10月からインボイス制度が始まりますが、実運用に先立ってさまざまな法改正がなされていきますので、最新情報をチェックすることが大切です。

【図表3】事例

事例:売上700万円(税額70万円)※サービス業
経費150万円(税額15万円)



出典:「令和5年度改正におけるインボイス制度の改正について」(財務省)
https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/invoice/

2023年の法改正によって大きな変化となるのが、インボイスに支那措置が設定されること。免税事業者が資格請求書発行事業者となるなどして事業者免税点制度の適用を受けられなくなる場合には、納付税額を当該課税標準額に対する消費税額の2割にできるという運用が始まります。(図表3)

この改正によって、免税事業者から資格請求書発行事業者になった者は、税負担が3年の間(2023年10月1日から2026年9月30日までの日の属する課税期間)大幅に軽減されます。

ただし、申告する課税期間がこの2割特例の適用対象となるか否かの確認が必要になります。

また、小規模事業者持続化補助金において、小規模事業者が資格請求書発行事業者に転換する場合に補助

上限額が50万円加算されるなどの施策も始まっています。

取引先の免税事業者には資格請求書発行事業者に登録してほしいという意図が企業側にはあると思います。こうした情報を提供しつつ、免税事業者が資格請求書発行事業者登録をするメリットを打ち出していくのもいいかもしれません。

もう一つ、インボイスに関する法改正として、1万円未満[※]の経費等の課税仕入れについては、インボイスの保存がなくても帳簿の保存のみで仕入税額控除ができるようになります。(※税込1万円未満、以下同じ)

対象となるのは、2年前(基準期間)の課税売上げ高が1億円以下、または1年前の上半年の課税売上げ高が5000万円以下の人です。

この少額特例は2023年10月1日から2029年9月30日までの間に行う課税仕入れが適用対象となります。

これは1万円未満の値引きや返品などについても適用され、この場合も、返還インボイスを交付する必要がありません。

こちらの返還インボイスの交付義務免除の特例は、適用期限のない恒久的な措置となります。

資格請求書発行事業者登録制度の見直し

2023年10月1日のインボイス制度の開始にあわせて資格請求書発行事業者の登録を受けるための申請期限は、2023年の3月31日とされています。

ただし、2023年4月1日以降の申請であっても2023年9月30日までに完了したものは制度が始まる2023年10月1日に登録を受けることが可能であり、「期限までの申請が困難な事情の記載」が不要となりました。

免税事業者が課税期間の初日から登録を受けようとする場合には、当該課税期間の初日から起算して1ヵ月前の日までに、資格請求書発行事業者の登録申請書を提出しなければなりません。ここも改正され、初日から起算して15日前の日までに登録申請書を提出すればよいという運用に変わります。

本誌に掲載の記事は2023年4月15日時点での情報を基に作成しております。

発行：株式会社 星和ビジネスリンク

本社:〒108-0014 東京都港区芝 4-1-23 三田NNビル4階
TEL:(03) 5439-2370 (大代表) FAX:(03) 5439-2371

※本誌からの無断転載、コピーを禁止します。(非売品)

●お届けいたしましたのは



NISSAY

(生 23 - 1657, 法人開拓戦略室)