



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

6

2023

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.165

施行済みの改正・決定済み
施行前の改正

国税庁が「令和5年4月 源泉所得税の改正のあらまし」を公表 気になる改正を紹介

国税庁から、「令和5年4月 源泉所得税の改正のあらまし」が公表されました。これは、令和5年度の税制改正などにより、源泉所得税関係について行われた改正のうち、主要なものを紹介するものです。次のような改正も行われますので、確認しておきましょう。

……………「令和5年4月 源泉所得税の改正のあらまし」から抜粋……………

- 給与支払明細書及び給与所得の源泉徴収票に記載すべき事項を電磁的方法により提供するための要件である給与等の支払を受ける者の承諾手続について、給与等の支払をする者からその支払を受ける者に対し、「給与等の支払をする者が定める期限までにその承諾をしない旨の回答がないときはその承諾があったものとみなす」旨を通知し、その期限までに回答がなかったときは、その承諾を得たものとみなす方法が加えられています。

【この改正は、令和5年4月1日以後に行う通知について適用】

- 「給与所得者の扶養控除等申告書」について、その申告書に記載すべき事項がその年の前年の申告内容と異動がない場合には、その記載すべき事項の記載に代えて、その異動がない旨の記載によることができる

【この改正は、令和7年1月1日以後に支払を受けるべき給与等
について提出する「給与所得者の扶養控除等申告書」について適用】

★国は行政手続きの電子化を進めており、扶養控除等申告書についても前年と申告内容が同じ場合の記載の省略等、少しずつ企業及び労働者双方の事務負担を減らす方向に改正されています。他の改正事項も確認しておきたい場合は、気軽にお声掛けください。

決定済み
施行前の改正

令和6年4月から裁量労働制の導入・継続に新たな手続きが必要に

裁量労働制について、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令(令和5年厚生労働省令第39号)」や関係告示により改正が行われ、その改正規定が令和6年4月1日から施行・適用されることになりました。厚生労働省からは、その改正内容を周知するためのリーフレットが公表されています。どのような改正が行われるのか、リーフレットから、そのポイントを紹介しておきます。



……………厚生労働省のリーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」より……………

令和6年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入するすべての事業場で、必ず、

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に次頁*①を追加
- 企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に次頁*②③④を追加後、決議に次頁*①②を追加

して、裁量労働制を導入・適用するまで(継続導入する事業場では令和6年3月末まで)に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

(最後のページへ続く)

2023年版中小企業白書・小規模企業白書にみる中小企業の最新事情

◆コロナ禍からの業績回復は業種・業態によりまちまち

社会経済活動の正常化が進むなか、中小企業の売上高はコロナ禍前の水準に戻りつつありますが、宿泊や交通など一部の業種では消費支出のマイナスが続くなど厳しい状況が続いています。

ただ、宿泊業でも、旅行需要の変化に対応して団体温泉旅館から個人特化旅館へと刷新し高級旅館というイメージを高めるなど業態転換が奏功して売上を回復しているケースがあったり、飲食業でも、喫茶店・カフェに比べ居酒屋は厳しい状況にあったりするなど、業態による回復の差が見られます。

◆物価高騰の影響を受ける割合が増加

エネルギー・原材料価格の高騰により、企業業績に影響があると回答する中小企業の割合は、2020年の39.6%から2022年は65.2%に増えています。

対応策として取り組んでいることについては、「既存製品、サービスの値上げ」が23.8%、「人件費以外の経費削減」が22.3%、「業務効率改善による収益力向上」が20.8%となっています。

◆人手不足への対応

コロナ禍で人余りが生じた製造業や卸売業も含め、幅広い業種で人手不足の深刻化が進んでいることを受け、生産性向上のために取り組んでいることとして、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が38.7%、「社員の能力開発による生産性向上」が32.4%、「IT化等設備投資による生産性向上」が29.8%となっています。

また、給与の引上げや職場環境の改善などの魅力向上に取り組む動きも見られ、対応策として「賞与の引上げ」の26.0%、「再雇用などシニア人材の活用」の34.5%に比べて「給与水準の引上げ」と回答した中小企業が63.6%と多くなっています。

【経済産業省「2023年版中小企業白書・小規模企業白書をまとめました」】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230428003/20230428003.html>

デジタル人材について考える際に必要な“軸”

労働政策研究・研修機構（JILPT）から「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」という調査研究の結果が公表されています。

◆あいまいな「デジタル人材」の定義

この調査では、「デジタル社会化」が政府・民間の共通した目標となるなか、「デジタル人材」という用語は近年急速に話題となる一方で、その意味内容が多様・曖昧化しているため、それがどのように捉えられているかを明らかにする、ということがテーマの一つとなっています。

◆2つの軸

企業が必要とする「デジタル人材」や「IT人材」のタイプは、①デジタル環境を「つくる人材」と「つかう人材」という軸と、②所属する企業がIT企業か非IT企業かという軸の2つの軸によって形成される人材タイプの中に位置づけることができる、というのが現時点でいえるとのこと。

各社のDXの進展度合いの違いによって、あるいはIT企業とユーザー企業では求める人材が違うということですが、考えてみれば当然のことのように思われます。しかし、実際に自社でDXを進める段階になると、混乱したり方向性を見失ったりしがちです。

同調査でも、「勤務先の人事労務管理や所属部門の上司のマネジメントのあり方がリスクリングへの取り組みに影響をあたえることといった知見が得られている」と述べられています。自社のDX対応やリスクリング等のこれからの人事施策を進めるうえでは、こうした区分けを頭に入れて取り組んでいく必要があるでしょう。

この調査では、他にもデジタル人材不足への対応にどのように取り組んでいるのか、IT技術者自身はどう考えているのか等について、これまでの様々な調査の結果をもとに考察していますので、自社の施策を考えるうえで参考となるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」】

<https://www.jil.go.jp/institute/siryoo/2023/268.html>

ハラスメントが起きたときの 職場の対応は？

[c555aea1ea55f8330e8.pdf](#)

6月は「プライド月間」です ～多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月（中小企業では令和4年4月）から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。

【東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」】

<https://www.sangyo->

[rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912](https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912)

◆性的少数者のための「プライド月間」

毎年6月は「プライド月間」と呼ばれ、日本を含む世界各地で性的少数者（LGBTQ）の権利向上、平等、理解促進のためのイベントが行われます。シンボルであるレインボーカラーを使ったロゴを作成するなど、この期間に支援を表明する企業も年々増加しています。多様性の尊重は、時代の大きなテーマとなっています。

◆多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

法律もこの流れを後押ししています。改正労働施策総合推進法によって、令和4年4月から中小企業にもパワハラ防止措置が義務化されており、そのなかで、「性的指向と性自認（SOGI）」に関するハラスメントもパワハラに当たることが明記されています。

しかしながら、同性婚を巡り差別発言をした首相秘書官が更迭されるなど、いまだ理解が十分とはいえません。知識や対応の不足は、当事者や関係者を傷付けて紛争の種となるだけでなく、企業にとってはレピュテーションリスクにもなり得ます。

厚生労働省は、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成し、性的少数者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境づくりの推進を図っています。多様性の尊重のために企業には何ができるのか、こうした資料を使いながら、プライド月間に従業員の皆様とともに考えてみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html



(最初のページより)

＊追加事項

- ①本人同意を得ること・同意の撤回の手続き
- ②労使委員会に賃金・評価制度を説明すること
- ③労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行うこと
- ④労使委員会は6か月以内ごとに1回開催すること

その他、企画業務型裁量労働制の定期報告の頻度の見直しなども行われます。

★施行・適用は少し先ですが、裁量労働制を導入している場合（導入をお考えの場合）には、早めに確認しておきたいところです。必要であれば、リーフレットなどを交えて説明させていただきます。気軽にお声掛けください。

要確認

新型コロナの感染症法上の位置付け変更を理由とするテレワークの廃止は認められるか？

新型コロナの感染症法上の位置付け変更を理由として、企業側が一方的にテレワークを廃止し、出社を求めてもよいのでしょうか？ この点について、厚生労働省から、対応の考え方を示したリーフレットが公表されました。そのポイントを確認しておきましょう。



.....新型コロナの感染症法上の位置付けの変更等に伴うテレワークの取扱いについて.....

新型コロナウイルス感染症について、令和5年5月8日から感染症法上の位置付けが5類感染症へ変更されることや感染状況の変化等により、テレワークを実施していた企業においてテレワークの取扱いを変更する事案も見受けられます。テレワークは、感染症対策だけでなく、ワークライフバランスなど労働者と使用者双方にとって様々なメリットのある働き方であり、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合っていくことが望ましいと考えられます。

テレワークについての基本的な考え方

- 雇用契約や就業規則において、労働者が任意にテレワークを実施できることが規定され、労働条件となっているのであれば、その規定に従う必要があり、原則として使用者が一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできません。
- テレワークは、労働者と使用者の双方にとって様々なメリットのある制度であることから、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合っていくことが望ましいと考えられます。

労働者側のメリット	使用者側のメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減 ・仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化、時間外労働の削減 ・育児や介護と仕事の両立 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務効率化による生産性の向上 ・育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止 ・遠隔地の優秀な人材の確保 ・オフィスコストの削減 等

★雇用契約や就業規則の規定内容次第ですが、基本的には、企業側から一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできないということになります。政府の考えは、たとえコロナ禍が過ぎ去ったとしても、テレワークのメリットを今一度見直して、テレワークを定着させたいといったところですね。

その意向も汲み取って、より効果的なテレワークの実施などをお考えの場合は、気軽にご相談ください。

お仕事
カレンダー
6月



6/1	● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/10）
6/12	● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税（2022年12月から2023年5月分）の納付
6/30	● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとがき◆梅雨の前の晴れた日が、気温も湿度も快適で過ごしやすく一番好きなのですが、あっと言う間に、じめじめした梅雨に突入してしまいました。衣替えの洗濯が途中なので、梅雨の晴れ間に片付けたいと思います。6月の労働保険料の年度更新手続きや、7月の算定基礎届も早めにとりかかり、片付けてしまいましょう。