

# 社労士法人 大竹事務所 通信

2023年4月(Vol.193)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301  
電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795  
e-mail：bur@ares.eonet.ne.jp  
URL：http://osaka-otake.com/

## 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

### ◆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。

雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の項別の同意を得る必要があります。労使双方の合意に基づくものですので、会社として導入したくなければ、仮に従業員からデジタル払いの希望があっても会社がそれに応じる義務ではありません。

- ・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>

## 常態化する企業の人手不足

### ◆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た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りそうです。

【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>

### 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ができるよう、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。

### マスク着用ルールの見直し

#### ◆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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kansentaisaku_00001.html)

## 4月の税務と労務の手続【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]
- 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]

## 17日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出  
[市区町村]

## 5月1日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
  - 労働者死傷病報告の提出<休業4日未滿、1月～3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]
  - 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付  
[都道府県・市町村]
  - 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>  
[郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

（4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間）

## 編集後記

新年度がスタートしました。

先月のWBCにおける侍ジャパンの戦いっぷりは本当に凄かったですね。選手個人の能力もさることながら、出場選手を支えるサポートメンバーを含めたチームワークの良さが最大限に発揮された大会だったように思えました。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。（R.O）

## スタッフブログより

### 【変化の季節】

気付けば3月に入りました。

「一月往ぬる、二月逃げる、三月去る」と言いますが、ここまであつという間に過ぎてしまったように感じます。気付くとすぐ4月になってしまうのだろうと思っております。

4月から二人の子どもたちが保育園に通い始めます。(ただし4月いっぱいはいわゆる「慣らし保育」の期間だそうです。)これに伴い、5月から妻が職場に復帰します。(一人目の産休からみると約3年ぶりの職場となります。)私自身は、子どもたちを保育園に送っていく任務を仰せつかる予定で、これまでと働く時間に変化がありそうです。

変化が大きい時期は、心身共に負荷がかかりやすくなると言われています。妻と子どもたちは大変な時期が続くでしょうから、自分もできることを増やして対応していかないといけないと思っています。

皆さまの中にも、様々な変化を迎える方がいらっしゃるかもしれません。充実していたとしても見えない疲れなどが溜まっている可能性はあります。時には思い切り休むこともしながら変化を楽しんでください。

にしぐち (2023-03-03)

### 【もしもの時の備えについて】

東日本大震災から12年が経ちましたね。

当時私は事務所におりまして、机の下にもぐるだけで何もできなかったことを覚えています。

12年前の震災時は歩いて帰宅している映像を目にしましたが、一気に人が移動することによる危険も指摘されています。

(どんな危険かと言いますと、ハロウィンの韓国梨泰院で起こった事件が例として挙げられていました。)

危険であれば、安全のために会社に待機してもらおうという選択肢も出てこようかと思えます。

大阪府のガイドラインもございますので、参考としてご利用下さい。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/23998/00220173/gaidoraintyuukanmatome.pdf>

おぎの (2023-03-24)

### 【初！韓国出張！】

3月の終わりに、私の所属する会で訪韓することがありました。釜山でした。私は、暖かい海辺以外では初めての海外。アジア圏も初めて。食事は大丈夫かな、など、楽しみ半分、怖さ半分で参りました。結果的には、辛いものでもお腹をこわさず、何を食べても美味しい！と漫喫することができました。

もちろん、今回は「公務」でしたので、訪問先の会合に出席し、そちらで「姉妹クラブの調印式典」並びに「41周年記念式典」へも「会長」として大人しく座っておりました。(2日間スーツ姿でした。)釜山の皆さまからはとても強めにおもてなしをして頂きました。例会後にはカラオケへとお連れ頂き、日本語の歌を選択して下さいました。

翌日お昼ごはんは、前日夜にお逢いしたクラブ会員さんが社長のお店へ参りました。「キジャンソナルグクス」というお店です。

名物は、手打ちのおうどん(きし麺)にあっさりとしたお出汁、それも辛くはないものです。これがとっても美味しかったです。もう一つ、「ピピン カルグクス」。甘辛いたれに絡めたおうどんです。こちらもとても美味しく頂きました。

とても愛想の良いその社長は、次から次へと「サービス」を出して下さい、韓国焼酎」までも出してくださいました。(お酒はお店では販売していないそうで、、(笑))ご厚意により全てご馳走して下さい、大変素晴らしいランチとなりました。

お店は日本人も沢山来るそうで、朝から夜までお客さんがいっぱいでした。とても美味しいお店ですので、是非ともお薦め致します。

言葉は分からずとも、お酒を一緒に飲んでカラオケで騒いでお互いに仲良くなったなら、戦争なんてしないんじゃないかな～と感じました。

会社の中でも同じく、お互いに知らないからこそ「あいつが嫌い」などの感情が出てくる場面も多い様に思えます。

社内でコミュニケーションを取る企画は、色々と考えなければダメだな～と、改めて心に刻んだ旅でした。

おおたけ (2023-03-27)