

新年号



労務管理ニュース

NO202301

社会保険労務士法人 アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター



仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

新年明けましておめでとうございます

本年も変わらぬ ご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。

労務関連2023年の展望

本年の干支は卯です。卯という文字は本来門をこじ開けることを意味するそうで、「新たな始まり」を示します。たとえば卯の刻は日の出の時刻、卯の方角の東から太陽が昇り、人々の活動が始まります。コロナ禍以降停滞していた世の中がようやく動き出し、新しい時代が開かれるでしょう。令和5年も様々な法改正が行われます。

中小企業の割増賃金率の引き上げ

4月から月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率が50%に引き上げられます。深夜にかかる場合はプラス25%で75%の割増賃金を支払わなければなりません。業務の効率化や労働時間管理の見直しが求められます。就業規則や社内様式などの見直しも必要です。

給与のデジタル払い

今回の記事で触れていますが、4月から給与をスマートフォンの決済アプリ（〇〇Payなど）や電子マネーを利用して振り込むことができる制度が解禁されます。導入する場合には、システムや賃金規程の変更などが必要になってきます。

特殊健康診断の実施頻度の緩和

4月から、有機溶剤や特定化学物質などを扱う特殊健康診断について、作業環境管理や、ばく露防止対策等が適切に実施されている場合には、実施する頻度を「1年以内に1回」（通常は6ヵ月以内に1回）とすることが出来ます。（一部適用外あり）作業環境測定や衛生委員会での審議など条件がありますので、該当する会社様はお問い合わせください。

以上の法改正の他にも、出産育児一時金の増額や雇用保険料率の引き上げ、最低賃金の見直しが予定されています。

※当事務所の取組みについて

本年も法改正、助成金などの情報提供や、改善のご提案などご支援させて頂きたく存じます。

4月には各社合同の

新入社員研修を実施

します。詳細は追ってご連絡いたしますので是非ご参加をお考えください。

その他、ハラスメント、キャリアプラン、育児休業、労働時間、管理職研修などご要望に応じた研修を行います。



賃金のデジタル払い導入について

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が浸透してきている現状を踏まえて、使用者が同意を得た労働者に対し、厚生労働大臣から指定を受けた**資金移動業者の口座に賃金を支払う**ことを可能とする労働政策審議会の答申が出され、施行日は令和5年4月1日になる予定です。

導入に必要な「労働者の同意」は、使用者に強制されるものではなく、労働者の自由意思に基づくものであることが大前提でいくつかの手続きが求められます。

第一に、事前に労使協定（対象となる労働者の範囲、賃金の範囲及び金額、取扱資金移動業者の範囲、実施開始時期等）の締結が必要です。次に、労働者が実質的に選択できないことにならない様に、銀行口座や証券口座も併せて選択肢として提示する必要もあります。また、提示する資金移動業者も1社に限定せず、労働者の便宜に十分配慮しなければならず、銀行口座等に振り込む場合との違いやリスクなどを労働者に十分に説明し労働者の理解を促すことも必要です。その他として、資金移動業者が破綻した場合の保証、不正引き出しがあった場合の補償や換金性、アカウントの有効期限などの説明も必要です。

そのうえで個々に同意を得た労働者に対し、資金移動業者の口座への賃金支払いが可能となりますが、厚生労働省では、使用者の負担が増加しないよう配慮するために同意書の様式例の作成をし、それを基にして労働者への説明を資金移動業者に委託することも検討されています。



雇用関連ニュース

● **物価高騰手当額を調査（12月5日）** — 帝国データバンクが中小企業を中心に実施したアンケート調査では物価高騰への対応として月額手当を支給している、または支給を検討している企業のうち、約6割が支給額月5,000円未満であることが明らかになった。（そのうち30.3%が3,000円～5,000円未満、3,000円未満が26.9%、1万円以上が12.6%）また一時金で対応する企業も2割ほどあり支給金額は、1万円～3万円未満が最も多かった。

● **総額2600億円、112万人分の「放置年金」について（11月2日）** —

企業型DCの加入者は年々増加しており、全国で約780万人にのぼる。転職などで会社を辞めると加入資格を失う。この際に移換手続きを忘れて、放置されている年金資産が問題となっている。

自動移換された資産は現金として管理されるため、運用されないだけでなく移換時に4,348円、以後の管理に毎月52円の手数料が年金資産から差し引かれる。積み立てた年金資産を運用できるチャンスを逃してしまうだけではなく、資産を目減りさせてしまう。また受給開始年齢に達しても、そのままでは年金として受け取ることはできず、手数料をかけてiDeCoなどに移す必要がある。移換中は通算加入期間にカウントされず、受給開始が遅れる場合もある。

放置されている年金資産が増加している背景には、退職時の忙しさや、制度の理解不足がある。厚生労働省は退職者への説明義務を企業に徹底させるなど、周知を図りたいとしている。

特定社会保険労務士の「代理業務」

特定社会保険労務士とは

社会保険労務士が「特定社会保険労務士」となるには、①厚生労働大臣が定める研修を修了し、②「紛争解決手続代理業務試験」に合格後に、③その旨を全国社会保険労務士会連合会に備える社会保険労務士名簿に付記することが必要となります。

特定社会保険労務士が「代理」できること

労務にかかわるトラブルが発生した際、解決する方法の1つに裁判が浮かびます。しかし裁判はお金と時間がかかるだけでなく、経営者、労働者双方がお互いの名誉や心を傷つけあう結果にもなりかねません。そこで裁判をせず、複数の専門家を仲裁役とし当事者双方の言い分から解決案を提案し、トラブルを解決する制度「ADR」（裁判外紛争解決手続）があります。特定社会保険労務士は労務管理の専門家として、ADRのうち下記の個別労働関係紛争解決の代理人となることができます。



紛争代理業務の内容

- 1 都道府県労働局及び都道府県労働委員会における個別労働関係紛争のあっせん手続等々の代理
- 2 都道府県労働局における障害者雇用促進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児・介護休業法およびパートタイム・有期雇用労働者の調停の手続等々の代理
- 3 個別労働関係紛争について厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続において当事者の代理（単独で代理することができる紛争目的価額の上限は120万円）

具体的な対応方法の1つに

・労使間の問題がおき、話し合いがこじれ社内でもどうしても解決できない場合、各都道府県社労士会に設置してある「**総合労働相談所**」に相談の上、**社労士会労働紛争解決センター**に「あっせんの申立て」を行う方法があります。その際特定社会保険労務士が、代理人として依頼者の考えを法的に整理し、意見を陳述、和解の交渉、和解契約締結など円満な解決に導くことが出来るよう進めていきます。（依頼事案により異なりますが5万円～【実費・税別となります】）※「あっせん」とは裁判外紛争解決手続の1つで主に労働分野において、公的な紛争解決機関を利用しトラブルが解決されるように努める話し合い手続のことです。

社労士会労働紛争解決センターとは

個別労働関係紛争について厚生労働大臣が認定する団体の1つに、「社労士労働紛争解決センター」があります。全国47都道府県にある社労士会にそれぞれ、職場のトラブルを話し合いで解決するための機関として設置しています。特定社労士が解雇や賃金の問題など、職場のトラブルの当事者双方の言い分を交互に聴きながら、適切な和解案を提案し、日々解決に結び付けています。

よくある質問

「ADRのあっせんの申立てを、労働者本人ではなく、そのご家族が行う場合、特定社会保険労務士がその家族の代理人になれますか」と質問があります。回答としては、**なることはできません**。特定社会保険労務士は労働者本人の代理人であり、他の者が代理した業務をさらに代理することは認められていません。