

4月からの暮らし なにが変わる？

4月1日より新年度がはじまりました。4月にはいくつかの法改正が行われ、私たちの生活に影響する重要な制度改正も行われます。そこで今回は、4月から変わる制度改正、法律についてまとめます。

給与のデジタルマネーによる支払が解禁

労働基準法の一部改正により、給与のデジタル払いが可能となりました。



【給与のデジタル払いとは】

希望する従業員に対し、給与を銀行口座に振り込むのではなく、銀行口座を介さずに直接、資金移動業者が運営するアプリのアカウント等に入金することをいいます。

【メリット・デメリットについて】

企業側にとっては手数料をおさえられる、外国人労働者など銀行口座を持たない労働者を受け入れやすくなるなどのメリットがあります。一方で給与支払い業務の負担増などのデメリットもあり、導入には労使協定を締結しなければならない点にも注意する必要があります。

	メリット	デメリット
 従業員	<ul style="list-style-type: none">給与の受け取り方の選択肢が増える給与を引き出す際の手数料が無料になるA T Mに並ぶ手間が不要となるポイント還元之恩恵がある	<ul style="list-style-type: none">不正引き出しやセキュリティ面に不安が残る資金移動業者が倒産してしまった場合の資金の保証は？
 企業	<ul style="list-style-type: none">労働者の人材確保に有効銀行振り込みの手数料が軽減される可能性がある	<ul style="list-style-type: none">給与の支払い方法に選択肢が増えることで、給与支払担当者の事務作業が増える可能性がある

月60時間超の時間外労働の割増賃金率が引き上げ

4月より、中小企業においても大企業と同様に、月60時間を超える残業割増賃金率が50%へと引き上げられることとなりました。就業規則や賃金規程に割増賃金の計算方法を記載しているのであれば、併せて規定の見直しも忘れないようご注意ください。

【変更点】

項目	対象	～2023年3月31日(金)	2023年4月1日(土)～
1ヶ月60時間を超える 法定時間外労働時間	大企業	50%	50%
	中小企業	25%	50%

【中小企業の判断基準】

業種	資本金		従業員数
小売	5,000万円以下	もしくは	50人以下
サービス	5,000万円以下		100人以下
卸売り	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

従業員数は、繁忙期などで一時的に増える有期雇用などは含めず、常時雇用する従業員数で判断します。

【法定割増賃金の計算方法】

法定割増賃金 = 時間外労働時間数 × 1 時間あたりの賃金 × 割増率

法定割増賃金は、時間外労働・休日労働・深夜労働それぞれに適用されます。たとえば 60 時間を超える時間外労働と深夜労働が重複している場合は、 $50\% + 25\% = 75\%$ であり、法定割増賃金率は 75% となります。

雇用保険料の引き上げ

4 月より雇用保険料率が変わります。4 月 1 日以降に最初に到来する締め日により支給される給与より、下記の料率(1 労働者負担の欄)で計算する必要がありますので、ご確認ください。

<令和5年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担			①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
(令和4年10月~)	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
※ 農林水産・清酒製造の事業	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
(令和4年10月~)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000
(令和4年10月~)	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

男性育児休業の取得状況の公表の義務化

男性の育児休業取得率の公表義務化についても、4 月 1 日からスタートします。

【対象となる企業】

常時雇用する労働者が 1000 人を超える企業

【公表内容】

次の または いずれかの割合

育児休業等の取得割合

育児休業等と育児目的休暇の取得割合

【公表方法】

インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。

厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」での公表が推奨されています。



ご不明な点がございましたら、担当者までご連絡ください。