



人事・労務に役立つ NEWS LETTER



社会保険労務士法人レガリア

〒103-0027 東京都中央区日本橋 1-16-3

TEL:03-6263-2246 FAX:03-6263-2247

6

2023

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。



厚労省のリーフレット「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。

(次ページへ続く)

＊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て欲し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）

◆あとかぎ◆