

## 人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪府中央区淡路町 1-4-10 森井ビル 6階

TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745

MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp

URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>

# 事務所だより

## ●1月のお仕事カレンダー

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]  
※6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和4年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告[市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

## ●1月のアクション

### [1] 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

2024年分の給与所得者の扶養控除等申告書の回収が済んでいるか、今一度確認しましょう。回収期限は、2024年最初の給与支払日の前日です。個人番号記載に係る本人確認や、必要事項の記載もれ有無の確認をしましょう。また、2023年の給与に係る源泉徴収票は、年末調整の対象者か否かにかかわらず、すべての給与受給者に交付しましょう。

### [2] 各種法定調書の提出

毎年1月は各種法定調書の提出月です。法定調書には、源泉徴収票、報酬等の支払調書、給与支払報告書などがあります。各調書には税務署や市区町村への提出の要件が定められています。税務署から送付される説明書などを確認の上、提出しましょう。

### [3] 2024年4月入社の内定者への情報提供

いよいよあと3ヶ月後には新卒者が入社してきます。内定者に対しては、入社までのスケジュールや入社に必要な書類についての連絡を行い、入社準備をしておいてもらうようにしましょう。

### [4] 年賀状の返礼と整理、住所などのメンテナンス

年賀状を送付していなかった先より届いた場合には、速やかに返礼を出すとともにリストへの追加をします。また住所変更などのあった先については、リストの修正を行います。必要に応じ、関係部署にも連絡します。

## ●2024年4月から変わる更新上限・無期転換の明示ルール

2024年4月より、労働条件の明示に関して、就業場所・業務の変更の範囲の明示が必要になります。また、この変更点以外にも有期労働契約では更新上限と無期転換に関する事項も変更になります。以下ではこの内容をとり上げます。

### ◆有期労働契約の更新上限

有期労働契約を締結する際には、契約更新の有無と「更新する場合がある」と明示したときには、その判断基準を明示する必要があります。

2024年4月より、これに加えて、更新上限の定めがある場合には、例えば「通算5年まで」や「更新3回まで」のようにその内容を明示することが義務となります。

また、更新上限を定めていなかったにもかかわらず、その後に新たに「通算5年まで」と更新上限を設定する場合や、「更新5回まで」としていたものを「更新3回まで」のように短縮する場合は、その理由をあらかじめ対象となる従業員に説明することが必要になります。

なお、更新上限を定めない場合は、明示の必要はありませんが、契約内容を明確にするという観点からは、更新上限がないことを明示することが望ましいでしょう。

### ◆無期転換の取扱い

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超える契約を締結すると、従業員は無期転換の申込をすることができます。2024年4月からは、対象となる従業員に無期転換の申込ができることを労働条件通知書で明示し、さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件から変わる場合には、その内容も明示することになります。

なお、その内容については別紙を添付するなどして明示することも認められています。これらの内容に係る労働条件通知書の記載例は以下のとおりです。

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（〇〇年〇月〇日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））

この無期転換に関する明示は、無期転換の申込ができる有期契約労働者が対象になります。有期契約労働者全員が対象になる訳ではないため、有期労働契約が通算5年を超えているか否かの管理が必要です。この際、無期転換への申込を行う意思はないと表明している従業員に対しても、この明示は必要です。

会社には正社員やパートタイマー、嘱託社員など様々な雇用形態の方がいるかと思いますが、今回の変更となる有期契約労働者に対する明示事項と、就業場所・業務の変更の範囲について、それぞれ必要となる事項を労働条件通知書のひな形に反映しておきましょう。

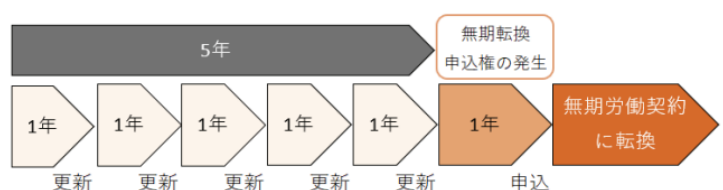
## ●無期転換ルールと定年再雇用後の従業員の取扱い

2024年4月より、無期転換の申込ができる有期契約労働者に対して、無期転換の申込ができること等を労働条件通知書で明示することが求められます。以下では、無期転換ルールと定年再雇用者の取扱いについて改めて確認します。

### ◆無期転換ルール

無期転換ルールとは、同一の会社との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、従業員からの申込により、次の契約から無期労働契約に転換できるというものです。

右図のように労働契約期間が1年の場合、5回目の更新後に無期転換申込権が発生し、無期転換の申込をすることができます。従業員がこの無期転換の申込をした場合、会社は無期転換することを断ることはできません。



### ◆無期転換後の労働条件

この無期転換は非正規労働者を正社員にするものではなく、あくまで契約期間が有期から無期に変わることを意味しています。そのため、無期転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、就業規則や個々の労働契約等に別段の定めがなければ、従前の内容(有期労働契約の内容)と同じとなります。例えば労働日や労働時間について、1日4時間、週3日勤務という有期労働契約であれば、この労働日数や労働時間数のままとなります。

### ◆定年再雇用者の取扱い

定年後の再雇用の契約は、有期労働とすることもあります。有期労働契約には、このような定年後に再雇用する従業員も含まれます。この定年後に再雇用した従業員については、労働局に申請をして認定を受けることで、有期労働契約が通算5年を超えたとしても無期転換申込権が発生しない、という特例が認められています。

この認定を受けた後は、定年後に再雇用した従業員の労働条件通知書に、定年後引き続いて雇用されている期間については無期転換申込権が発生しない旨を記載しておき、対象となる従業員に無期転換の申込ができないことを理解してもらうことも必要です。

労働局の認定を受けていない場合は、定年後に再雇用した従業員も、有期労働契約が通算5年を超えると、原則通り、無期転換の申込ができることとなります。この場合、2024年4月から変更される労働条件の明示事項に関して、無期転換の申込ができること等を労働条件通知書に明示する必要が出てきます。労働局の認定が必要か否かを検討し、認定を受ける場合は準備を進めましょう。

## ●賞与を支給する際の社会保険に関する留意点

社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)は毎月支給する給与のほかに、賞与(原則、年3回以下の支給に限る)を支給したときにもかかります。そこで改めて賞与を支給する場合の社会保険料の計算や届出に関する留意点について確認します。

### ◆賞与の支給と社会保険料

毎月支給する給与は、支給額に基づき標準報酬月額が決定・改定され、この標準報酬月額に基づいて従業員や会社が負担する社会保険料が決定されます。

賞与に関しては、支給する賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた「標準賞与額」に保険料率を乗じて、その都度、社会保険料が決定されます。

標準賞与額には上限があり、健康保険・介護保険は年間累計額573万円(毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額)、厚生年金保険は支給1ヶ月あたり150万円が上限となります。

なお、同月内に賞与が2回以上支給されるときは合算した額が厚生年金保険の上限となります。



### ◆育休中の従業員への支給

育児休業中の社会保険料は、会社が手続きをすることで、その徴収が免除されることとなっています。免除の対象となる社会保険料は、育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間の、毎月の社会保険料です。

ただし、賞与にかかる社会保険料は、育児休業の期間が1ヶ月を超えるときにのみ、免除となります。免除の対象は、末日が育児休業である月に支給される賞与の社会保険料です。

### ◆賞与支払届の提出

賞与を支給したときには、支給日から5日以内に賞与支払届を日本年金機構に届け出する必要があります。この届出内容に基づき、社会保険料が計算されるとともに、将来受け取る年金額の計算の基礎となります。

日本年金機構に賞与支払予定月を登録している会社では、被保険者の氏名や生年月日等が記載された届出用紙または電子媒体が、原則として賞与支給予定月の前月に届くことになっています。

なお、登録している賞与支払予定月に賞与を支給しなかったときには「賞与不支給報告書」の提出が必要です。退職等により社会保険の資格を喪失する日が属する月に支給する賞与には、社会保険料がかかります。ただし、資格を取得した月と同じ月に資格喪失をした場合で、資格取得日から資格喪失日の前日までに支払われたものであれば、社会保険料がかかることになっています。

なお、健康保険では、社会保険の資格を喪失する日が属する月に支給した賞与でも、資格喪失日の前日までに支払われた賞与については、標準賞与額として決定し、年間累計額に含めることになっているため、該当する従業員がいるときには、賞与額等の記入漏れがないように注意が必要です。

## ●賃金改定率が過去最高に～厚生労働省実態調査から

### ◆賃上げ実施企業、引上げ額、引上げ率ともに昨年より増加

厚生労働省の令和5年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果によると、1人当たりの平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は 89.1% (前年同比 3.4 ポイント増)、1人当たりの平均賃金の引上げ額は 9,437 円 (同 3,903 円増) となりました。平均賃金の引上げ率は 3.2% (同 1.3 ポイント増) で、平成 11 年以降でも高い数値となりました。同調査は、常用労働者 100 人以上を雇用する会社組織の民間企業を対象とし、3,620 社を抽出して 1,901 社から有効回答を得たものです。

産業別にみると、平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は、「建設業」が 100.0% で最も高く、次いで「製造業」が 97.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 92.9% となっています。

平均賃金の引上げ額は、「鉱業、採石業、砂利採取業」が 18,507 円 (引上げ率 5.2%) で最も高く、次いで「情報通信業」が 15,402 円 (同 4.5%)、建設業 12,752 円 (同 3.8%) となっています。

### ◆すべての企業が業績好調による賃金引上げとは限らない

賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素の割合をみると、「企業の業績」が 36.0% で最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が 16.1%、「雇用の維持」が 11.6% となっています。

本調査結果の通り、近年、賃金引上げを実施する企業が増加しています。その理由として、物価上昇への対応や従業員のモチベーション向上、人材確保・定着などが挙げられます。しかし、賃金引上げを実施するすべての企業が業績好調による引上げとは限らず、業績は改善しないが従業員の生活を守り、人材流出を防ぐことを狙いとして実施する企業も多いと考えられます。賃金引上げを実施する際には、政府が掲げている賃金引上げに向けた各種支援策等を参考にしながら慎重に検討する必要がありますでしょう。

## ●副業がある人は 300 万人を突破

国の進める働き方改革により、副業が可能な環境が整ってきています。ここでは、2023 年 7 月に発表された調査結果をご紹介します。

### ◆増加する副業がある人

上記調査結果から、2022 年 10 月時点の全国で副業がある人は 304.9 万人となり、2017 年から 59.8 万人の増加です。都道府県別では、東京都が 52.4 万人で最も多くなりました。次いで、神奈川県や大阪府、愛知県、埼玉県などで、副業がある人の数が多くなりました。最も少ないのは鳥取県と徳島県の 1.4 万人でした。

### ◆副業者比率は 4.8% に

全国の副業者比率 (副業がある人の割合) は 4.8% で、2017 年から 0.9 ポイントの増加です。

都道府県別では、京都府が 7.5% で最も高く、東京都が 6.5% で続いています。最も低いのは宮崎県の 3.3% でした。人材不足対策として、副業人材を活用する企業があります。業務内容などにもよりますが、人材不足の企業は検討の余地があるかもしれません。

---

<編集後記> 年末最後に・・・お恥ずかしい話ながら、先日血液検査をしたところ中性脂肪、コレステロールの値が基準値を超えておりました。年齢なののお医者さんには励まして頂きましたが、やはりショック。甘いものや揚げ物は過剰に摂取しないですし、間食もなし。改善するには、お酒を控え、運動をするしかないそうです。思い立ったが吉日とは言いますが、この年末年始にお酒を控えるのは難しい(笑)。新年から休肝日の確保、何かしらの運動を習慣とします！必ずや！皆さまもお体ご留意の上、健康で佳き新年をお迎えください。 特定社会保険労務士 人見 亜希子