



新年あけましておめでとろごさいます

卯年は株式相場で「卯は跳ねる」と言われ

さらに今年の癸卯には「これまでの努力が花開き、

実りはじめること」という縁起の良い意味が

あるそうです

皆様にとりまして何事もうまくいく年になりますよう

お祈り申しあげます

本年もよろしく願いたします

令和五年 元旦

社労士 鶴留 舞



**「業務改善助成金(通常コース)」が改定されました  
～「助成上限額」と「助成対象経費」など拡充～**

◆業務改善助成金(通常コース)とは

中小企業・小規模事業者等が事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引き上げ、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部が助成される制度です。令和4年12月に改定され、活用の幅が広がっています。

◆改定のポイント

- 1 助成上限額の引上げ⇒事業場規模30人未満の事業者について、助成上限額を引上げ(右表、厚労省HPより)
- 2 助成対象経費の拡大⇒特例事業者の助成対象経費を拡充特例事業者のうち、次の①または②に該当すると、下記の経費も助成対象となります。

① 売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

② 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者  
【生産性向上に資する設備投資】

- ・定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車等
- ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入

【関連する経費】

- ・広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

- 3 対象事業場の拡大⇒助成対象を事業場規模100人以下とする要件を廃止
- 4 申請期限の延長⇒申請期限を令和5年3月31日まで延長

業務改善助成金は、過去に活用した事業者も助成対象になります。ただ、予算が限られていて、申請期限内に募集が終了する場合がありますので、注意が必要です。また細かい改定も多いので、最新の情報を入手するようにしましょう。受給申請をご検討の際は、弊所にご相談ください。

【厚生労働省「業務改善助成金」(通常コース) R4.12 改定リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001021923.pdf>

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者【A】
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上*	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上*	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

**人材開発支援助成金に事業展開等リスティング支援コースが新設されました！**

厚生労働省の「人材開発支援助成金」について、令和4年12月2日より、新コースが創設されるなどの変更がありましたのでご紹介します。申請をご検討の際は、弊所にご相談ください。

◆「事業展開等リスティング支援コース」の新設

本助成金は、新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するものです。

対象事業主は、①既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成に取り組む事業主(例: 新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始するなど)、②業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主です(例: ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進める)。

支給対象となる訓練は、①企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練、もしくは②事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練等です。

経費助成率は75%(中小企業の場合)、賃金助成額は1人1時間あたり960円(中小企業の場合)です(助成限度額あり)。

◆「人への投資促進コース」の改正(助成率の引上げ等)

本助成金は、デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練(サブスクリプション型)等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するものです。今般、①助成限度額の引上げ、②定額制訓練の助成率の引上げと対象訓練の緩和、③高度デジタル人材訓練の支給対象訓練の追加等がされました。

## 高齢労働者も DX・リスキリング

### ◆DX・リスキリングの必要性

いま、DX・リスキリングが必要だということがいわれていますが、働く高齢者も例外ではありません。

DXとリスキリングはセットで考えないと効果がありません。帝国データバンクが行った「リスキリングに関する企業の意識調査」（2022）によると、DXに取り組んでいると回答した企業のうち8割以上がリスキリングにも取り組んでいます。一方、DXにまだ取り組んでいない企業では3割程度しかリスキリングに取り組んでいません。

年齢が上がるとどうしても新しい物事に取り組む意欲が弱くなり、慣れ親しんだ方法から離れられなくなるということはあるでしょう。しかし、これからも働くのであれば、年齢や業種、職層に関係なくDX・リスキリングは必須のものとなります。

少し古い調査ですが、「60代の雇用・生活調査」という調査（2020年公表。JILPT）によると、60代の高齢者に占める就業者の割合が上昇しており、調査時点で仕事をしていた高齢者が59.0%であったということです。

日本の労働人口は2040年までに20%減るともいわれています。一方で政府は、年金の支給開始年齢の70歳までの引上げを視野に入れているようです。働かなくてはならない高齢者も増え、労働力人口に占める働く高齢者の割合も増えることになるでしょう。高齢になってからも働かなくてはならないというのは確実なようです。

### ◆リスキリングとは、つまり……

いまだに「神エクセル」や「エクセル方眼紙」が根強く残っている企業もあるでしょうか。リスキリングとは、ごく簡単にいえば、新しいデジタルツールの学習であるともいえます。

ただ、新しいデジタルツールといってもこれまでの技術の延長上にあるものですので、仕組みが分かれば怖いことはありません。高齢労働者がこれまでの職業経験も活かして、臆せず新しい知識を吸収していけるような取組みが、企業には求められます。

【労働政策研究・研修機構（JILPT）「60代の雇用・生活調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/199.html>

【帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221109.html>

## 賃金のデジタル払いを可能にする改正省令が公布され、同意書の様式例も公表されました

厚生労働省は令和4年11月28日、賃金のデジタル払い（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」を公布しました。

給与の振込先が拡大されるのは25年ぶりで、企業は、労使協定を締結したうえで労働者から同意を得れば、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払い（賃金のデジタル払い）ができるようになります。厚生労働省は同日、関係通達も発出し、労働者への説明事項などを記載した同意書の様式例も提示しました。施行は令和5年4月1日で、同日から資金移動業者の指定申請を受け付けます。

### ◆指定資金移動業者の破綻時には保証機関により労働者に口座残高の弁済が行われる

改正省令では資金移動業者の指定要件について厳しく定められており、賃金デジタル支払いはこれらの要件に係る措置が講じられた資金移動業者の口座に限り認められることとなっています。口座残高の上限を100万円とし、口座残高が100万円を超えた場合、その日のうちに100万円以下にする仕組みが必要です。また、指定資金移動業者の破綻時には、指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関により、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われることとなっているため、破綻したときの全額返済に向け、保証機関と契約しておく必要もあります。

### ◆労働者の同意を得る際の留意事項

企業が賃金のデジタル払いを実施するには、労働者の同意が必要です。同意を得る際は、資金移動を希望する賃金の範囲・金額や支払い開始希望時期、賃金移動業者の破綻時に弁済を受けるための代替銀行口座などを確認する必要があります。その際に用いられる様式例を通達の別紙で提示しています。

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017141.pdf>

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の公布について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017089.pdf>

【厚生労働省「賃金の口座振込み等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017090.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者口座への賃金支払に関する同意書」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017091.pdf>

## 「冬期型災害」に気をつけよう！ 冬の転倒災害対策

### ◆冬は労働災害が多発する季節

冬期は、凍結による転倒、自動車のスリップや視界不良による交通事故、除雪・雪おろし作業に伴う墜落・転落・腰痛、暖房器具等による一酸化炭素中毒など、特有の労働災害（冬期型災害）の発生が懸念されます。特に転倒災害が多発するために、冬は労働災害が最も多く発生する季節といわれていますから、寒さが厳しくなる前に、対策を講じておきたいものです。

### ◆事業場で取り組む転倒災害対策

まずは、職場巡視等を行って、事業所内の危険箇所を把握・特定しましょう。

凍結が起こりやすいのは、駐車場、屋外通路、建物出入口です。このような箇所には、表示などを行って危険を「見える化」するとともに、たとえば雪や水分を拭き取るためのマットを設置するなど、対策を講じます。

特に危険なのは、「雪が踏み固められた箇所」です。降雪時には、雪が積もったままにならないようにする必要があります。把握しておいた危険箇所について、除雪や凍結防止対策（融雪剤や砂の散布等）を行うことで、転倒のリスクを減らすことが可能となります。必要な用具は早めに確保しておくとともに、除雪作業等を行う場合の墜落・転落、転倒、はさまれ・巻き込まれ災害等の危険性も事前に特定しておきましょう。

### ◆従業員の安全意識も大切

冬の転倒災害は、従業員の意識によっても回避することができます。水濡れをそのままにしておくことが凍結に、ひいては転倒事故につながりますから、4S（整理・整頓・清掃・清潔）を徹底し、水濡れはすぐに拭くように意識づけしておきましょう。また、滑りにくい靴を履く、時間に余裕を持った行動を心がけ小さな歩幅でゆっくりと歩く、転倒時の怪我を軽減するために両手はあけておくなど、「冬の歩き方」について注意喚起するのも有効です。

事業所全体の安全に対する意識を向上させることにより、冬の労災事故の防止に努めましょう。

1月4日より  
通常営業  
いたします



## 1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]  
※ただし、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]

