



## 人事・労務に役立つ NEWS LETTER おかみさわ通信



発行:おかみさわ社会保険労務士事務所  
TEL 0176-58-5885 FAX 0176-51-0603

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、紹介いたします。

……………「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。

今月のチェック①

### 新型コロナ5類移行後の対応 療養後の考え方は？

新型コロナの感染症法上の位置付けの変更に伴い、令和5年5月8日から、基本的対処方針などが廃止され、新型コロナに関するさまざまな規制・制限、特例措置などが終了となりました。



企業においても、3年余り続いたコロナ禍における対応を見直していく

(もとに戻していく) 必要があります。たとえば、新型コロナ患者などへの対応についても、季節性インフルエンザと同様に、個人や事業者の判断に委ねられることとなります。

なお、新型コロナに罹患した社員や、家族が新型コロナに罹患した社員を、会社の判断で休ませる場合には、季節性インフルエンザの場合と同様に、休業手当(その労働者の平均賃金の60%相当)の支払いが必要となります。そのようなルールも踏まえて、今一度、自社における対応を確認しておきましょう。

.....新型コロナの位置付け変更後の療養期間の考え方のポイント.....

- 位置付け変更後は、新型コロナ患者に対して、政府として一律に外出自粛を要請するものではないが、分析結果や諸外国の事例を踏まえ、発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から24時間程度が経過するまでは外出を控えていただくことを推奨するとともに、その後も10日間が経過するまでは、マスク着用や高齢者などのハイリスク者との接触は控えていただくことを推奨する。
- 位置付け変更後は、一般に保健所から新型コロナ患者の「濃厚接触者」として特定されることはない。また、「濃厚接触者」として法律に基づく外出自粛は求められない。しかし、ご家族、同居されている方が感染したら、外出する場合には、マスクの着用やハイリスク者と接触を控えるなどの配慮は求められている。

今月のチェック②

新型コロナの感染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、対応の考え方等を示したリーフレットが公表されました。



.....新型コロナの感染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えていただ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えていただ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"> <li>・通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減</li> <li>・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</li> <li>・育児や介護と仕事の両立 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務効率化による生産性の向上</li> <li>・育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止</li> <li>・遠隔地の優秀な人材の確保</li> <li>・オフィスコストの削減 等</li> </ul>

★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たいといったところですね。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> <li>● 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</li> </ul>
6/30	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>● 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）</li> <li>● 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）</li> </ul>

◆あとがき◆ 新年度スタートから2ヶ月が経ち、子どもも年長さんクラスに慣れてきたかなと思いき安心を感じていたら早くも小学校入学の案内が各所から届き、年長さんになったばかりなのに～っと！気持ちは焦りに変わりました。ランドセルは1年前に予約するとか！今回は最近の私の驚きを少し紹介させていただきました(^) (田)