

やまもと事務所 News No. 67

今回の menu

- I. 最低賃金 II. インボイス制度 III. シリーズ！労基法 Vol.2 IV. 社会保険料の変更
V. 経営指針中間発表会

I. 最低賃金が過去最大の引き上げ、時給 1,004 円になります(全国平均)

今年 10 月から適用される都道府県ごとの最低賃金が出そろいました。

物価高騰を背景に国の目安以上の引き上げが相次ぎ、平均引き上げ額は過去最大の 43 円で、全国平均の時給は初めて 1,000 円を超えて 1,004 円となりました。(現在の全国平均は時給 961 円)

県別の最低賃金は以下の通りとなっておりますので、皆様の会社でも賃金のご確認をお願い致します。

	千葉県	茨城県	東京都	埼玉県	神奈川県
2023 年度最低賃金	1,026 円	953 円	1,113 円	1,028 円	1,112 円
2022 年度最低賃金	984 円	911 円	1,072 円	987 円	1,071 円
引き上げ額	42 円	42 円	41 円	41 円	41 円

今回の引き上げでどれくらい人件費が増加するのか、ご参考にしてください。

【千葉県 フルタイムのパートタイマーの場合 (1 日 8 時間、月 20 日)】

[給 与] 984 円 × 8 時間 × 20 日 = 157,440 円

[会社負担] (社会保険料 + 労働保険料)の会社負担分 = 26,343 円

[合 計] 183,783 円

↓最低賃金引き上げ後

[給 与] 1,026 円 × 8 時間 × 20 日 = 164,160 円 (6,720 円 UP)

[会社負担] (社会保険料 + 労働保険料)の会社負担分 = 26,427 円 (84 円 UP)

[合 計] 190,587 円 (6,804 円 UP)

1 か月 **6,804 円**、1 年で **81,648 円**の人件費の増額になります。(5 人だと年間 408,240 円増)

最低賃金の計算方法は、下記 URL 又は [最低賃金 計算方法](#) で検索ください。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-13.htm>

最低賃金が上がることにより、該当するパートの時給だけをアップさせると、他の従業員のモチベーションの低下や不満の声があがることが想定されます。事業主としては全従業員の給与のバランスを考えることも必要です。

また、物価高騰の厳しい状況の中で今後も最低賃金は継続して上がることが予想されます。将来に備えて、得意先との価格交渉や事業領域の見直しなどの売上の拡大、業務の効率化や経費削減など、更なる対策を講じる必要があります。

最低賃金の引き上げに伴う労務管理や経営戦略についてお困りの際は、ご相談ください。

Ⅱ. インボイス制度がスタートします！

2023年10月1日から、「インボイス制度」がスタートします。

請求書の記載方法が変わりますが、現在お使いの請求書でも十分対応できます。

必ず記載する事項は「登録番号」です。手書き又はハンコ（ゴム印）を作成して押す、どちらでも対応できます。ゴム印は、はんこ屋さんで2,000円以内で作成できます。

【扱っている商品が消費税10%のみの場合】

現在ご使用中の請求書に「登録番号」のハンコを押すだけです。



請求書		
(有)△△△ 御中		令和5年10月15日
	(株)○○○	
請求金額(税込)77,000円	登録番号 T1234567890123	
取引年月日	品名	税抜金額
10月1日	◇◇◇	20,000
10月5日	□□□	50,000
消費税		7,000
合計		77,000

インボイス登録番号を記載

※ 扱っている商品が、消費税10%と軽減税率8%とが混在している場合は、税率毎の表記が必要です。



◆ 取引先に免税事業者がありますが、どうしたらいい？

建設業の場合、一人親方など、個人事業主と多く取引をしているケースがあります。

取引先の免税事業者にも適格請求書発行の登録業者になってもらえれば一番よいのですが、いままで免税だった一人親方などの個人事業主には消費税納税は大きな負担となります。

また、課税事業者が「**免税であることを理由に取引を停止**」することや「**仕入価格や消費税分の減額を一方的に要求する**」ことは、独占禁止法などで禁止されている【優越的地位の濫用】に該当する可能性もあります。

インボイス制度には経過措置の期間があります！

- ① 2026年9月まで：免税事業者からの仕入れにつき、消費税相当額の80%が控除可能
- ② 2029年9月まで：免税事業者からの仕入れにつき、消費税相当額の50%が控除可能



特に、建設事業者にとって一人親方などの職人さんは、事業を支える大切なパートナーです。

上記のような経過措置があることを双方でよく理解した上で、お互いの立場を尊重し合ってベストな解決策を見出すよう誠意をもって話し合いをしましょう。

Ⅲ. シリーズ！労働基準法 Vol. 2『労働時間とは？』～もうすぐ2024年～

建設業・運輸業（自動車運転業務）の方は他業種より遅れて、2024年4月から労働時間の上限規制がスタート（2024年問題）します。そこで、改めて労働基準法でいちばん大事な言葉といってもよい「労働時間」とは何か？を整理してみたいと思います。

★「労働時間」の考え方 【原則 使用者の指揮命令下にある時間】 ということは…

次の1～5は「労働時間」になります。

1. 業務に必要な準備行為や業務終了後の業務に関連した後始末を事業場内において行った時間
例) 作業着等への着替え、朝礼、体操、清掃
2. 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
例) 昼休みの電話当番、運送業で荷下ろし・荷積みの待ち時間（原則として）
3. 移動時間（通勤を除く）※下記参照
例) 複数人で車移動していて運転手は一人、他の人は休んでいる…同乗者も労働時間です。
4. 参加することが業務上義務づけられている研修・教育
5. 使用者が黙認していた場合も労働時間になります（ダラダラ残業ありませんか？）
…営業など外回りの場合は、「一定時間労働したものとみなす」こともできます。

※建設業など、現場に直行、現場から直帰、よくある話です。

この場合、どこからが労働時間になるか確認しましょう！



Cについては、「集合」の内容が会社の指示であるか否か等により労働時間・通勤時間いずれになるか判断が分かれる判例があります。

適切な労働時間の管理は事業主の責務であり、正しい給与計算にもつながります。

今一度、自社の労働時間の管理方法を点検してみたいはいかがでしょうか。

IV. 10月支給の給与計算をする際は社会保険料にご注意ください！

7月に提出した社会保険の『算定基礎届』によって、新しい等級（標準報酬月額）が決定し、社会保険料（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料）が変更になる方がいます。

9月頃に年金事務所から『標準報酬決定通知書』が送られてきます。通知書には、9月分以降の標準報酬月額が記載されていますので、決定後の標準報酬月額をご確認ください。

健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬決定通知書						
事業所整理記号		[REDACTED]				
事業所番号		[REDACTED]				
被保険者整理番号	被保険者氏名	※1 適用年月	決定後の標準報酬月額		※1 生年月日	※2 種別
			(健保)	(厚年)		
[REDACTED]	[REDACTED]	R 5. 9	300千円	300千円	[REDACTED]	第二種

★ いつから新しい保険料にすればいいですか？（保険料が変わらない方もいます。）

原則、**10月支給の給与から変更**となりますので、給与計算の際にはご注意ください。

※なお、4月～6月支給の給与の変更により7月～9月に新しい標準報酬月額が決定される場合は月額変更届が優先されます。

V. 2023年経営指針中間発表会を開催しました！

2023年7月28日（金）やまもと事務所の経営指針中間発表会を開催いたしました。2019年から毎年2月に経営指針発表会を行っておりますが、今回初となる中間発表会では、各業務や個人の目標について半期の振り返りと今後の計画について発表し、2024年からの中期経営計画についての意見交換も行いました。

経営理念のもと、これから何に取り組み、どのような事務所を目指して目標を達成していくのかをみんなで話し合いました。これからもお客様の身近な相談相手として、より一層お役に立てるよう職員一同、日々努めてまいりたいと思います。

発表会の様子など、Instagramに写真を掲載しておりますので、是非ご覧ください！

☆Instagramはこちら→



社会保険労務士法人・行政書士 やまもと事務所
〒277-0832 千葉県柏市北柏三丁目5番地5-101
TEL 04-7160-3235
【ホームページ】<https://www.office-yama.jp>
【Instagram】https://www.instagram.com/office_yama
【MAIL】info@office-yama.jp

