

社労士法人大竹事務所通信

2022 年 12 月 (Vol.189)

〒541-0046

大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

雇用調整助成金の特例措置が終了します

◆12 月以降は通常制度による支給となります

雇用調整助成金の支給上限額引上げや助成率引上げ、提出書類の簡素化等の特例措置が、有効求人倍率の回復等を理由に終了し、令和 4 年 12 月以降、通常制度による支給となります。そのため、1 日あたり支給上限額は一律 8,355 円となります。

◆特に業績が厳しい事業主に対する経過措置が設けられます

ただし、特に業績が厳しい事業主については、令和 5 年 1 月 31 日まで 1 日あたり支給上限額を 9,000 円とする経過措置が設けられます。助成率も、令和 3 年 1 月 8 日以降解雇等を行っていない場合は 10 分の 9（大企業は 3 分の 2）となります。

◆令和 5 年 2 月以降はどうなる？

原則どおりの扱いとなりますが、クーリング期間制度が適用されずに再度の申請ができたり、申請書類が簡素化されたりする等の措置が、令和 4 年 12 月から令和 5 年 3 月の間、講じられます。

しかしながら、これまで新型コロナ特例を利用せず、令和 4 年 12 月以降新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行うため、生産指標の要件等、通常制度の要件に該当する必要があります。

◆令和 4 年 12 月から新たにコロナを理由として雇用調整助成金を申請する場合の要件緩和

その場合でも、令和 4 年 12 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの間、支給要件が一部緩和されます。具体的には、計画届の提出が不要とされたり、休業や教育訓練の延べ日数から時間外労働の日数を差し引く残



業相殺が行われなかったりするほか、一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象となります。

【厚生労働省「令和 4 年 12 月以降の雇用調整助成金の特例措置（コロナ特例）の経過措置について（予定）」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001008098.pdf>

【厚生労働省「令和 4 年 12 月から新たにコロナを理由として雇用調整助成金等を申請する事業主のみなさまへ」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001007940.pdf>

有休取得率の上昇 かつてと今

厚生労働省の令和 4 年就労条件総合調査が公表され、令和 3 年の年次有給休暇の平均取得率は 58.3%と、昭和 59 年以降では過去最高となったそうです。

労働者一人平均では 17.6 日の年次有給休暇が付与され、10.3 日が取得されました。また、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は 43.1%で、付与日数は「5～6 日」という企業が 71.4%と、最も多くなっています。

◆取得率上昇の背景は

今回、有休の取得率が最高となったのは、背景にコロナ禍があるのかもしれませんが。また、2019 年 4 月の労基法改正により、年 5 日以上の有休取得が義務化されたことも大きいでしょう。

◆前回取得率が高まったのは平成3～4年ごろ

平成3～4年ごろの世界情勢としては、イラクのクウェート侵攻・湾岸戦争、ソ連の解体などがあり、国内ではフリーターの増加などが問題となっていたり、雇用過剰感が高まり失業者数が増加したりした時期です。こう見ると、景気の後退期に取得率が上昇するという見方もできるかもしれません。

また、昭和63年に労基法が改正（法定労働時間が1週40時間、1日8時間に）され、労働時間短縮の流れが続いている時期であったことも大きな要因でしょう。

◆前々回に高かったのは昭和59年ごろ

これまで取得率が最高だったのは、昭和59年ごろです。景気は比較的安定していたようです。この時期は週休二日制が拡大していく時期であったことが、取得率の高さの背景にあるかもしれません。

これらを見ると、昭和と平成以降とでは、世界が違っているような感じがしますが、背景に労働時間等に関する法律改正があることは共通しています。

年次有給休暇や労働時間に関する規定だけでなく、その他の規定についても、自社の就業規則や社内体制に昭和や平成の時代のものが残っていないか、一度チェックしてみましょう。見直しについては、弊社にお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/index.html>

中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に

◆猶予措置の廃止

令和5年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5割以上の率」とする規定が、中小事業主にも適用されることになりました。

もともと、使用者が時間外または休日労働させた場合には、2割5分以上5割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでした。2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされていました。

ただし、この改正は中小事業主（労働者の数が300

人（小売業については50人、卸売業またはサービス業については100人）以下）である事業主には適用が猶予されていたのですが、令和5年4月1日からは適用されることになりました。

◆代替休暇の規定も適用

中小事業主にも月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割以上の率とする規定が適用されることに伴い、「代替休暇」の規定も適用されることになります。

代替休暇とは、1カ月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

労使で協定すべき事項としては、月60時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位（1日または半日）などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によること、労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があることにも留意しましょう。

テレワークが多いほど睡眠時間は増え、うつ傾向・不安は減る傾向

政府は10月21日、過労死等防止対策推進法に基づき、「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」（令和4年版 過労死等防止対策白書）を閣議決定しました。

今回の白書では、新型コロナウイルス感染症やテレワークの影響に関する調査分析も報告され、テレワークの頻度が多い人ほど睡眠時間が長く、うつ傾向や不安が少ないという調査結果が明らかになりました。

◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、睡眠時間が6時間未満の割合は減少

テレワークの実施頻度別に1日の平均的な睡眠時間をみると、テレワークの頻度が高くなるにつれて睡眠時間が6時間未満の者の割合は減少する傾向がみられました。睡眠を1日平均7時間以上取っている者の割

合は、テレワークの頻度が「毎日」の人が30.3%と最も多く、「週2～3日程度」（19.4%）、「一時的に行った」（16.7%）などを大きく上回りました。

◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、うつ傾向・不安のない者の割合が増加

テレワークの実施頻度別にうつ傾向・不安をみると、テレワークを実施したことがある者の中では、テレワークの実施頻度が高くなるにつれてうつ傾向・不安のない者の割合がおおむね増加する傾向がみられました。

「うつ傾向・不安なし」の割合は、テレワークが「毎日」の人が60.9%で、「週2～3日程度」（56.5%）、「一時的に行った」（51.2%）などより多い結果となりました。

◆テレワークの導入割合が最も高いのは「情報通信業」、最も低いのは「医療、福祉」

テレワークの導入割合を業種別にみると、最も高かったのは情報通信業（82.4%）で、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」（62.7%）。一方、最も低かったのは「医療、福祉」（9.4%）で、次いで「宿泊業、飲食サービス業」（12.3%）でした。

【厚生労働省「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001001664.pdf>

12月の労務と税務の手続 [提出先・納付先]

12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]
- 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

31日

- 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・都市計画税の納付＜第3期＞
[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
[給与の支払者（所轄税務署）]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出
[給与の支払者（所轄税務署）]
※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

～編集後記～

11月の中旬に、インテックス大阪で開催された【第7回総務・人事・経理 week】に出展して参りました。弊所としては初めての機会と、慣れないことばかりでとても疲れましたが、新たな気付きを得られた3日間でした。会場にお越しくださった皆様、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。

毎年、師走はバタバタとなってしまいますが、「年内に仕事を納める」という日本人の宿命（？）だと思って今年も頑張りたいと思います。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございます。
した。（R.O）

スタッフブログより

【自分の身に起きた出来事がお客様の役に立つ？】

今の仕事をしていて、お客様から色々なご相談を頂きます。

私たちの仕事は、人が「働くこと」「生活していくこと」「健康に過ごしていくこと」といったことに関連したものが多いため、中には自分自身が体験・経験したことに关するご相談を頂くこともあります。

例えば、以下のような場合です。

「従業員が引っ越しをしました。」

「従業員が結婚しました。」

「従業員に子どもが生まれました。」

「従業員が家を購入しました。」

「従業員が通勤中に事故に遭いました。」

これらは、私自身も実際に経験したことです。

この他、以下のようなご相談も頂きます。

「従業員のパフォーマンスが上がらない。」

「従業員が言う事を聞いてくれない。」

「従業員が休みがちである。」

「従業員が新型コロナウイルス感染症に罹ってしまいました。」

これらも、私自身も職場で悩んだことがあることです。

このようなご相談を頂いた時に、「私も最近子どもが生まれたんです」とか「私も年上の部下のことで悩んだことがあります」とお伝えしたことで、その後の話がしやすくなったことが何度もありました。

また心なしか、相手の方も私の話をすんなり聞いて頂いたような気がしました。

「法律に携わる者として正しい知識を持ってお話をすること」、「色々なお客様からお話を聞かせて頂ける者として色々な事例を踏まえてお話ができること」は、私たちの存在意義だと思っています。

これらに加えて、「自分自身の経験をお話してお客様に喜んでもらえるということ」も、私たちの存在意義と思えるようになりました。

これからも色々な経験をして、皆さまのお力になれるようにしていきたいと思います。

にしぐち（2022-10-21）

【インテックスに出展致しました】

11月16日から18日の3日間で弊所はインテックスに出展致しました。

こちらが見に行く側ということは何度もあるのですが、出展する側は初めての経験でどうしたらいいものやら、という思いが強かったように思います。

なかなか目が合わない、どの様に声をかけたらいいのかわからない、近くのブースの人達を観察するものの私には出来ない、終始心が折れていたかもしれません。

でもそんな中声を掛けて下さる方、うちが出展することを知り覗きにきて下さるお客様やお友達がいて、本当に心が救われました。

大竹事務所は色々な方々の助けがあり成り立っていることを、改めて認識した3日間でした。

声を掛けて下さった方とは上手く話せたかどうか自信はないのですが、経験の範囲が広がり今となっては大変勉強になったと思います。

次回以降も出展するか…、これは未定です^^

おぎの（2022-11-28）