

2023年の労務イベントとその対応

4月1日以降、月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%（深夜割増賃金率は75%）となります（引上げ分の割増賃金支払いに代えて有給の休暇（代替休暇）の付与も可能）。就業規則等の見直しの要否とあわせて、残業の申請・承認、残業時間が長い従業員への健康管理も含めた注意喚起など、長時間労働を抑制する取組みができていますか確認しておきましょう。

また、2020年4月以降賃金請求権の消滅時効期間が3年に延長されており、4月1日以降、過去3年分の賃金請求権が発生します。賃金不払いをめぐるトラブル予防のため、労働時間把握や集計、割増賃金計算などに不備がないか確認しておきましょう。さらに、デジタルマネーによる賃金支払いも導入されます。若い従業員などが希望する可能性もありますから、対応を検討しておきましょう。



2022年7月施行の改正女性活躍推進法により、次の事業年度の開始後概ね3カ月以内での「男女賃金の差異」の情報公表が、301人以上の企業で義務化されています。厚生労働省のデータベース等での公表のほか、働きやすさを示すデータとして募集時に活用されることも考えられます。義務化の対象となっていない企業においても対応を検討しておきましょう。また、4月以降、常時雇用1,000人超の事業主に、育児休業等の取得状況の年1回公表が義務づけられます。江崎グリコ株式会社による昨年9月の調査で、パパ育休制度を認知している人の7割超が利用したいと回答するなど、利用しやすい環境が整っているかも関心を集めていますので、こちらも対応を検討しておくとういでしょう。

【厚生労働省リーフレット「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03_00028.html

【厚生労働省「女性の活躍に関する「情報公表」が変わります」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962289.pdf>

コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査結果

日本労働組合総連合会（連合）は、コロナ禍における職業生活に関する意識や実態、ストレスの状況を把握するために、「コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査2022」を行い、その結果を公表しました（18～65歳の被雇用者1,000名の回答を集計）。

調査では、「コロナ禍前と比べて、仕事や職業生活に関してのストレスが増えた」と答えた方が36.6%いました。働き方や仕事の進め方などが変わったことにより、人間関係や仕事量の変化などのストレス要因が増えたためと見られます。一方で、「変わらない」が55.1%、「減った」が8.3%と、変化にうまく適応できた方も多かったことがうかがえます。

働くうえでのストレスをなくすために、企業における施策として希望するものを聞いたところ、「適正な人員配置・組織体制などの見直し」(39.1%)が最も高くなりました。次いで、「仕事の進め方の改善、業務配分の見直し」(32.0%)でした。現場の声に耳を傾けながら、バランスのとれた組織づくりを目指しましょう。



【コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査 2022(連合)】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20221208.pdf?1151>

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」および「緊急雇用安定助成金」が3月で終了します

厚生労働省は、新型コロナウイルス対策として、休業手当を受け取れなかった人を対象に導入した「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の受付を、令和5年3月末までの休業をもって終了すると明らかにしました。

また、休業手当の一部を補助する企業向けの「緊急雇用安定助成金」の受付も、令和5年3月末までの休業をもって終了します。

雇用情勢が回復し、コロナ禍前と同様に人手不足感が強まっていることなどを踏まえ、制度の打ち切りを決めました。利用されている方はご注意ください。

～新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請対象期間および申請期限～

令和4年10月～令和4年11月に休業した場合の申請期限は令和5年2月28日まで、令和4年12月～令和5年1月に休業した場合の申請期限は令和5年3月31日まで、令和5年2月～令和5年3月に休業した場合の申請期限は令和5年5月31日までです。

～緊急雇用安定助成金の申請期限～

支給対象期間(1～3の連続する判定基礎期間)の末日の翌日から起算して2か月以内です。申請期限を過ぎた場合は、申請を受け付けることができません。

郵送またはオンライン申請による場合は、上記の日までに支給申請書等が労働局・ハローワークに到達していなければなりませんので、ご注意ください。なお、令和5年3月31日を含む判定基礎期間の申請期限は、令和5年5月31日まで(必着)です。

詳しくは、下記ホームページをご覧ください。



【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 受付終了のお知らせ」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001032016.pdf>

【厚生労働省リーフレット「緊急雇用安定助成金は、令和5年3月31日をもって終了する予定です」を掲載しました】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001030562.pdf>

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報 ～第133回 賞与・退職金制度新設にかかる助成金～

就業規則または労働協約の定めるところにより、有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新設し、支給または退職金積立を実施した場合に助成されます。賞与については6か月相当分として5万円以上、退職金については1か月相当分として3,000円以上積立する必要があります。

【支給額】

キャリアアップ助成金(賞与・退職金制度導入コース)	
1事業所あたり	38万円/同時導入54万円
生産性要件に該当	48万円/同時導入672,000円

【ポイント】

- ① すでに、一部の有期雇用労働者等に賞与を支給している場合でも、就業規則等に規定がない状態で、賞与や退職金を支給していた場合でも、新たに就業規則等に規定することで支給要件を満たすことができます。
- ② 正社員に対して賞与・退職金制度を導入していない状態でも支給対象になり得ます。
- ③ キャリアアップ助成金の中のコースですので、キャリアアップ計画書の策定と提出(当該コースを織り込んだもの)を行い、事前に認定を受けておく必要があります。
- ④ 就業規則の施行・制度の導入後、初回の賞与または退職金の積立の後、6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請を行います。

事前準備から申請まで日数を要しますが、非正規の従業員様へ賞与支給を定めたいとお考えの事業主様へおススメです。

2月の主な税務と労務手続き

- 1日 ・贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- 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]
- ・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]
- 16日 ・所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- ※ なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。
- 28日 ・じん肺健康管理実施状況報告の提出 [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4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。

行列のできる 人事労務相談所

令和4年障害者雇用状況と 実雇用率算定方法の改正

Q. 障害者雇用率制度で精神障害者を雇い入れた際のカウント方法に特例があるそうですが、どのようなカウント方法なのでしょう。

A. 厚生労働省は、民間企業や公的機関などにおける、令和4年6月1日時点の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめ、公表しました。民間企業（障害者雇用促進法において義務付けられている43.5人以上の規模：法定雇用率2.3%）の雇用障害者数は、61万3,958.0人（対前年比2.7%増、対前年差1万6,172.0人増）、実雇用率2.25%（対前年比0.05ポイント上昇）と、いずれも過去最高を更新しています。また、法定雇用率達成企業の割合は、48.3%（対前年比1.3%増）となっています。なお、法定雇用率未達成企業は、5万5,684社でそのうち障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は3万2,342社で、未達成企業に占める割合は58.1%となっています。

雇用者を障害種別で見ると、身体障害者は35万7,767.5人（対前年比0.4%減）、知的障害者は14万6,426.5人（同4.1%増）、精神障害者は10万9,764.5人（同11.9%増）と、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。その理由として、平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、雇用者は今も増加傾向となっていることが挙げられます。しかし、精神障害者は、身体障害者や知的障害者に比べて長時間安定して働くことが難しく、職場定着率が低いことが課題となっています。

そこで政府は、「短時間（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）であれば働ける」という精神障害者の就労機会を拡大するため、一定の要件を満たした場合に、従来1人あたり0.5ポイントとカウントするところを1ポイントとカウントする特例措置を設けました（令和4年度末までとされていたが省令の改正で延長予定）。

また、改正障害者雇用促進法では、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者を雇用した場合についても、雇用率を1人あたり0.5ポイントとしてカウント（予定）することとしました（令和6年4月までに施行予定）。



【厚生労働省「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001000995.pdf>

社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門
3-4-5-3F

TEL:0927256130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記 政府は、令和4年12月23日、「令和5年度予算政府案」を閣議決定しました。予算案では、特に、人材の育成・活性化に多くの予算が割かれているようです（1,138億円）。助成金等、どのような形で具体化されるのか、今後の動向に注目です。必要な情報は、分かり次第お伝えしていきたいと思っております。



松田法子

**～ 4月から中小企業も月60時間超の時間外割増率変更になります。～
労働条件通知書・就業規則の変更が必要です。詳しくは次頁をご参考下さい。**

2023年4月1日から、中小企業においても、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます。

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)			
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% (2010年4月から適用) 中小企業は 25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ			
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕					
	60時間以下	60時間超	60時間以下	60時間超	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%	大企業
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%	中小企業

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

就業規則及び労働条件通知書（雇用契約書）について変更が必要となりますのでご対応のほどよろしくお願いいたします。

★就業規則 割増賃金 変更例★

（割増賃金）

第〇条 割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1）時間外労働手当（法定労働時間を超えて労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{法定時間外労働時間数}$$

（以下、略）

2 1か月の法定時間外労働時間数が60時間を超える場合、次のように計算した額を、前項（1）の時間外労働手当に加算する。

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{月60時間超の法定時間外労働時間数}$$

（以下、略）

★労働条件通知書（雇用契約書） 割増賃金率 変更例★

時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率

イ 時間外 法定超 月60時間以内 (25) % 月60時間超 (50) %

所定超 (0) %

ロ 休日 法定休日 (35) %

ハ 深夜 (25) %

上記規定例等についてはあくまで一例です。引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることもできます。弊法人に変更作業をご依頼される場合は有料にて対応となります。ご依頼を希望される場合は担当者までご連絡ください。