



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

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>

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となります。

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。

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はなく、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、弊所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>

女性特有の健康課題による影響と職場の取組み

女性従業員が、健康課題により仕事の生産性が低下したり、仕事を続けることを諦めたりすることは、企業にとっても大きな損失となります。そこで厚生労働省は、「働く女性の健康応援サイト」を設け、働く女性だけでなく、企業の担当者に向けても必要な情報を掲載しています。その一部をご紹介します。

◆女性特有の健康課題による職場への影響

経済産業省の調査「働く女性の健康推進に関する実態調査 2018」によると、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題により「勤務先で困った経験がある」と回答しています。具体的な健康課題・症状としては、月経不順・月経痛、PMS（月経前症候群）、更年期障害、不妊・妊活、女性のがん・女性に多いがんなどです。

また、女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験がある」とも回答しています。具体的には、正社員として働くこと、昇進や責任の重い仕事につくこと、希望の職種を続けることなどです。

◆女性の健康支援のためにできる職場の取組み例

- 不調時に横になれる休憩スペースの設置、冷え性に対処した職場環境整備など
- がん検診受診料の補助
- 女性特有の不調について相談できる女性の産業医、カウンセラーの配置など
- 妊婦健診など母性健康管理のための制度・サポートの徹底
- ハラスメントのない職場環境づくり
- 生理休暇を取得しやすい環境の整備、不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するための休暇制度の整備
や柔軟な働き方（フレックス、時差出勤、テレワークなど）の導入

【厚生労働省「働く女性の健康応援サイト」】

<https://joseishugyo.mhlw.go.jp/health/introduction.html>

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

★冬季休暇について

休暇期間：2022年12月29日(木)～2023年1月4日(水)

なお、1月5日(木)から通常の営業となります。

休暇中にご不便をおかけ致しますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

コロナやインフルエンザがまた流行してきております。

お忙しい時期でございますが体調ご自愛ください。

吉崎