



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル7F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田4丁目36番地マサミビル3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

LINE お友だち登録は  
こちらから▲

## <代表 庄司 茂 より一言>



人手不足の中で企業の採用活動が活発化しています。令和4年9月の有効求人倍率は1.34倍、正社員有効求人倍率は1.03倍となり、いずれも前月を上回りました。株式会社マイナビが実施した最近の「中途採用・転職活動の定点調査(2022年9月)」の結果でも、9月に中途採用活動を実施した企業は全体で39.8%、従業員規模別に見ると「51~300名」「301名以上」で約5割となり、ほぼすべての業種で採用活動実施率が前年同月比で増加しています。採用活動の活発化により、中小企業の新卒採用も厳しい状況となっているようです。日本商工会議所と東京商工会議所が中小企業6,007社に実施した調査によれば、2021年度の新卒採用の状況について、募集した企業は51.0%で、「予定人数を採用できた」と回答した企業は45.6%にとどまり、約2割の企業が「募集したが、全く採用できなかった」(19.9%)と回答しています。また、マイナビが2023年卒採用の内定状況と2024年卒採用の見通しなどをまとめた「2023年卒企業新卒内定状況調査」でも、24年卒採用は78.6%が実施する予定で、採用予定数を「増やす」とする企業も増加するようです。このような状況下で、今後も採用活動の激化は避けられないでしょう。コロナによる影響でオンライン面接が普及するなど、採用を取り巻く状況も大きく変化しました。これまでの手法がマッチしない状況の中で人材を獲得するためには、採用手法に工夫を凝らし、他社と差別化していく取組みが必要になってくるでしょう。

## 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。

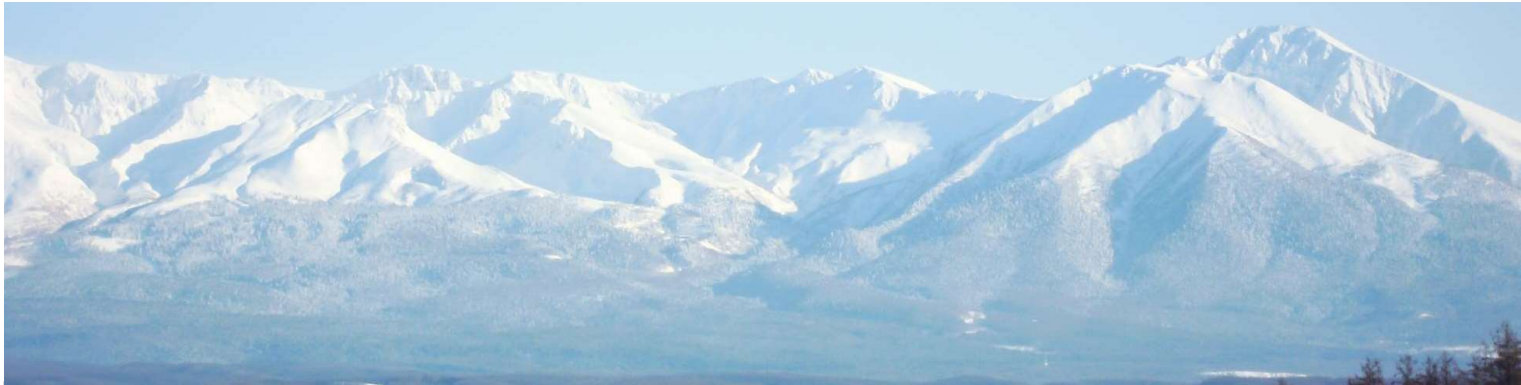
### 中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に

### ◆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。

#### ◆人件費の確認

割増賃金率の引き上げは、人件費の大幅な増加につながります。そのため、例えば過去1年間の時間外労働の時間数が同じであった場合、人件費がどのくらい増加となるのかを試算しておくとい良いでしょう。

また、人件費の内容を経営会議のような場面で共有し、現場の管理者にも人件費への影響について認識をもってもらうことで、時間外労働の削減の必要性を共通認識にすることができるでしょう。

#### ◆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。

### 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

#### ■YouTube チャンネルからのお知らせ

公開動画：令和4年10月以降の雇用保険料率変更  
今年度は年度の途中でも雇用保険料率が変更されました。給与計算で間違いやすいポイントですので、是非ご覧ください。

今年2回目の雇用保険料率引き上げ！  
給与計算の注意点

社会保険労務士法人 庄司茂事務所



#### <事務所からのご案内>

先月は「半日でできる！評価制度」セミナーに多くの方にご参加いただきまして、誠にありがとうございました。今年も残すところあと僅かとなりました。皆様には1年間大変お世話になり、心より感謝しております。来年も法律改正や助成金の案内等、皆様のお役に立つ情報をお伝えしていきます。なお、弊事務所の営業は12月28日まで、12月29日～1月3日は休ませていただきます。は1月4日から営業開始となりますのでよろしくお願い致します。