

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

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

＼インスタ始めました！


 LINE、Instagram
登録はこちらから▲


<代表 庄司 茂 より一言>



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。雇用形態別にみると、ストレスが増えた人の割合は、正規雇用者では40.2%と非正規雇用者の31.0%と比べて9.2%高くなっています。業種別にみると、ストレスが増えた人の割合は「金融業、保険業」44.1%、「卸売業、小売業」43.3%、「医療、福祉」41.7%と4割をこえています。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ようです。自分の仕事や職業生活に関して、「強い不安、悩み、ストレス」となっていると感じるものは何か聞いたところ、「職場の人間関係」（30.9%）が最も高く、「仕事の量」（22.8%）、「地位・待遇」（19.9%）と続き、何らかのストレスを感じている人の割合は74.3%に上っています。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、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。労働者のパフォーマンスを上げるためにも、企業はこうしたストレスを軽減させる努力が必要となっています。

割増賃金率50%への引上げに向けての取組み

いよいよ令和5年4月より、中小企業においても1ヶ月60時間を超える時間外労働（法定時間外労働に限る。以下同じ）に対して50%以上の割増賃金率による割増賃金の支払いが求められます。以下では令和5年3月までに必要となる対応についてとり上げます。

◆就業規則の変更と算出方法

割増賃金率は賃金の計算に関する事項として、就業規則に記載が必要です。1ヶ月60時間を超える時間外労働を命じることがあるときは、就業規則を変更しましょう。

なお、1ヶ月60時間を超える時間外労働は、1ヶ月の起算日から時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から対象となります。

◆代替休暇の付与

会社で労使協定を締結すれば、時間外労働が月60時間を超えた場合に、割増賃金率25%以上から50%以上に引き上げられた部分の割増賃金の代わりに、代替休暇を付与することができます。代替休暇を付与する場合には以下のポイントがあります。

①代替休暇を付与する場合の時間数の換算率は、時間外労働が76時間の場合は、次の計算になります。

$$(76時間 - 60時間) \times 25\% = 4時間$$

②代替休暇の取得単位は1日または半日とされており、所

定労働時間が8時間の場合は8時間分か4時間分の取得となります。

③代替休暇を与える期間は、60時間を超えた1か月の末日の翌日から2か月以内とされています。したがって、11月、12月の時間外労働が各月76時間の場合は、1月に1日の代替休暇を取ることによって、60時間を超えた時間外労働について50%の割増賃金率の支払は必要なくなります。

④代替休暇を取得するかどうかは労働者の意思によるものとされています。

◆システムの設定変更

労働時間数を自動的に集計する機能のある勤怠管理システム等を導入している場合は、1ヶ月60時間を超える時間外労働時間数を別途集計する必要が出てきます。勤怠管理システムの設定を確認し、どのタイミングで変更が必要なのか、スケジュールを立てておきましょう。

勤怠管理システム等を導入していない場合は、1ヶ月60時間を超える時間外労働時間数の集計もれがないように、集計表に集計欄を追加するなど対応が必要です。

また、給与計算システム等も、1ヶ月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%以上で計算されるように設定の変更が必要となります。

今回の割増賃金率の引き上げに対し、割増賃金の計算が正しい内容で行われているか（割増賃金の対象となる賃金、分母の所定労働時間数）、そして、それに沿った給与計算システム等の設定が行われているかを点検し、問題があれば改善しましょう。



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

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。

パート労働者等の雇用状況と正社員転換制度の導入状況

パートタイム労働者や有期雇用労働者（以下、パート労働者等）を採用し、その中から正社員に登用するケースがあります。ここでは、11月に発表された調査結果から、企業におけるパート労働者等の雇用状況と正社員への転換制度の導入状況をみていきます。

◆全体の75%が雇用

パート労働者等の雇用割合をみると総数では、75.4%

がパート労働者等を雇用しています。産業別では、宿泊業、飲食サービス業と教育、学習支援業で90%を超えています。また、ほとんどの産業が50%超となりました。

パート労働者等の就業形態別雇用割合をみると、総数では無期雇用パートタイムの割合が50%を超えました。有期雇用パートタイムは27.1%、有期雇用フルタイムは23.2%となっています。

◆転換制度の導入割合

次に、就業形態別の正社員への転換制度がある事業所の割合は、無期雇用パートタイム41.8%、有期雇用パートタイム42.2%、有期雇用フルタイム50.1%です。

また、実際の転換希望者は25～35%程度、転換した割合は15～25%程度でした。

正社員への転換制度導入には、助成金が活用できる可能性もあります。人材採用に悩む企業では、検討の余地があるかもしれません。

■YouTubeチャンネルからのお知らせ

公開動画：今さら聞けない！年次有給休暇の5日取得義務
年次有給休暇の5日取得は、使用者に課される義務です。労働者から有給休暇取得の申出がないからと取得させないと罰則を受ける可能性もあります。取得に関するルールをわかりやすく解説していますのでぜひご覧ください。



<事務所からのご案内>

■月60時間超の時間外労働対応 残業時間削減 無料相談会

中小企業には適用が猶予されていた60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が、いよいよ4月から適用されます。就業規則の変更、労使協定の締結、労働時間制の導入等、様々な手続きが必要になりますので、対応に不安がございましたらお気軽にご相談ください。

日時：2月16日（木）、22日（水）

9：30～16：30（1社45分程度）

場所：弊社 神戸事務所または姫路事務所にて

神戸▶神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル7F

姫路▶姫路市安田4丁目36番地マサミビル3F