

2022年12月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

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、講じられません。

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>

従業員の退職に伴う企業型DCの資産移換を忘れずにアドバイスしましょう！

◆企業型DCの資産放置総額は約2,600億円！

国民年金基金連合会のまとめにより、企業型確定拠出年金（以下、企業型DC）で、約112万人分の年金資産が運用されずに放置された状態になっていることがわかりました。加入者が転・退職時などに必要な手続きを取らなかったことにより「自動移換」され、公表記録のある2017年度末からその数は1.5倍に増え、総額は昨年度末で約2,600億円に上るとのことです。

◆企業型DC資格喪失後の資産移換先

従業員が60歳未満で中途退職して企業型DCの資格を喪失した場合は、①他の企業型DCへ資産移換する、②iDeCoに資産移換する、と大きく2つの選択肢があります。資格喪失後6カ月以内に移換手続きをせずに放置しておく、自動的に売却・現金化され、国民年金基金連合会（または、特定運営管理機関）の口座に移換されてしまいます（自動移換）。

◆「自動移換」のデメリット

自動移換されると、国民年金基金連合会や特定運営管理機関への手数料を取られるばかりでなく、毎月のように管理手数料がかかり、資産の運用指図や給付金の請求もできません。また、通算加入期間にもカウントされず、給付金の受取開始が遅くなる可能性もあります。

企業の実務担当者は、従業員の退職時には、他の退職手続と合わせて、この企業型DCの資産移換についても、忘れずにアドバイスしてあげましょう。

【参考】

ビジネスガイド2020年2月号「確定拠出年金で社員に求められる知識・やるべきこと」谷内陽一

【iDeCo公式サイト「就職（転職）・退職された方へ」】

<https://www.ideco-koushiki.jp/retirement/>

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、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>

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。

募集しても人が採れない？ 中小企業の採用活動の現況

◆企業の採用活動は活発化している

人手不足の中で企業の採用活動が活発化しています。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。

◆人が採れない企業が2割

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。日本商工会議所ならびに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、そのうち「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。

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と示されています。このような状況下で、今度も採用活動の激化は避けられないでしょう。

◆採用活動にも工夫が必要に

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。学生の採用活動における質問事項としてよく使われる「ガクチカ」（学生時代に力を入れたこと）なども、コロナ禍でエピソードが少ない学生を困らせているという話も聞かれます。これまでの手法が必ずしもマッチしない状況の中で人材を獲得するためには、自社の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。

【日本・東京商工会議所「人手不足の状況および新卒採用・インターンシップの実施状況に関する調査」】

https://www.jcci.or.jp/i/v2_20220928_chosakekka.pdf

【株式会社マイナビ「中途採用・転職活動の定点調査（2022年9月）」】

https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/202209_chuto_teiten.pdf

【株式会社マイナビ「2023年卒 企業新卒内定状況調査」】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/s-kigyonaitei-23-002.pdf>

これからの企業戦略として検討したい「健康経営オフィス」づくり

◆オフィス環境の整備が企業価値・収益の向上につながる

「健康経営オフィス」という言葉をご存じですか？ 経済産業省の定義によれば、健康経営オフィスとは、「健康を保持・増進する行動を誘発することで、働く人の心身の調和と活力の向上を図り、ひとりひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できる場」のことで（同省「健康経営オフィスレポート」）。

オフィスは従業員が日々、多くの時間を過ごす場所であり、そこでの働き方が従業員の健康に及ぼす影響は少なくありません。オフィス環境を整備することで、従業員の健康の保持・増進と健康的な働き方が可能になれば、企業価値と収益性も向上します。そのために実現を目指すべきが健康経営オフィスであり、現在、これに戦略的に取り組もうとする企業が増えています。

◆健康経営オフィスを実現するための取組み

健康経営オフィスを実現するためには、従業員が健康の保持・増進につながる行動を日常的に行えるよう、オフィス環境を整備することが求められます。

具体的に、オフィス環境において従業員の健康を保持・増進する行動は、大きく、「快適性を感じること」「コミュニケーションすること」「休憩・気分転換すること」「体を動かすこと」「適切な食行動をとること」「清潔にすること」「健康意識を高めること」の7つに分類できるとされています。こうした行動を導くため、什器・レイアウト・内装などの空間面や、照明・空調などの設備面、ICT・インフラなどの情報面、そして制度・ルールなどの運用面に着目して、オフィスの整備を行っていくこととなります。

◆できることから取組みを始めてみましょう

オフィスの整備というと「お金も時間もかかる」と思われがちですが、企業の実例をみると、たとえば快適性を感じられるようにするために「ブラインドを上げて太陽の光を取り入れる時間帯をつくる」、休憩・気分転換できるように「リラックスタイムを設ける」、体を動かすために「立ち仕事スペースをつくる」など、すぐに実施できそうな取組みも多数見つけることができます。

企業にとっても従業員にとってもメリットの大きい、健康経営オフィス実現のための取組みを始めてみませんか。

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>