

NewsLetter

2022 12 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

今月のCONTENTS

1. みさきコラム
2. 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
3. スタッフコラム (今月は森田です)
4. 雇用調整助成金の特例措置が終了します
5. Topics 東京都 ハラスメントで新事業 研修用に動画提供
6. 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



みさきコラム

こんにちは、三崎事務所の三崎です。いつも大変お世話になっております。

今年の 10 月・11 月は一瞬寒い日がありましたが、総じて温かい日が多かったですね。

12 月は前半が温かく、年末にかけての後半寒くなる、という予報が出ているようです。

ここ毎年の夏の厳しい暑さに比べれば、冬は年々温かくなっていますので過ごしやすいなあと思っています。

さて、先日 9 カ月になる孫を半日預かることになりました。9 カ月の子は、まだ歩けないせに、つかまり立ちの意欲はすごくあり、立ちたくて仕方が無いようです。フラフラした状態であっちこっちでつかまり立ちますので、転倒しないようにいちいち手を添えていなければならず、トイレに行くのも間々なりません。食事もスプーンはうまく使えないせに、持ちたがり、結果そこら中に食べ物をまき散らす、という状況です。テレビはお母さんといっしょのワンコーナーはお気に入りのようで、その部分だけは熱心に見ていました。目新しい物は目ざとく見つけて、すぐ見たい、触りたい、口に入れたい、という「知りたい意欲」がすごくて、人間ってこんなに探求心のある生き物だったっけ？と感心してしまいました。もちろん可愛い盛りですが、こんなに面倒見るの大変だったっけ？？と思いました。

大変なことは、人間忘れるようにできているのか、特別に私が忘れっぽいのか。まあ預かり保育は半日が限度でした。つかず離れず成長を見守り可愛いところだけつまみ食いできるのが孫という存在だとつくづく思いました。



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。



スタッフコラム

もう街中もクリスマスモードで“クリスマスのご予約受付中”の文字も多く見られるようになりました。

私が 12 月より産休に入ることになりまして、保育園のクリスマス会までは自宅で過ごし、クリスマス本番は里帰り出産のため実家でクリスマスパーティーかなあと考えております。

神奈川の実家の方には有名なケーキ屋さんが多数あり、クリスマスケーキをどこにしようか悩みどころです。

出産予定の産院でもいろんなケーキ屋からケーキを取り寄せ、毎日出してくれるというのですごく楽しみにしています。年末年始にかけて太りすぎないように気を付けないといけませんね。

(森田)



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>



Topics

東京都 ハラスメントで新事業 研修用に動画提供

東京都は、企業のハラスメント防止対策を推進するため、新たな支援事業を立ち上げました。社内研修などに活用してもらうため、**特設サイトでハラスメントに関する解説動画を公開します。**リモートワーク特有のリモートハラスメントやカスタマーハラスメントを含む8種類のハラスメントについて注意を喚起するため、計12本を制作する予定。管理職や従業員向けの内容とし、それぞれのハラスメントの概要や対応方法などを解説します。

すでに開設した特設サイトでは、ハラスメントに該当する行為か否かを確認できるチェックシートも提供しています。**8種類のハラスメントごとにシートを用意しており、たとえばリモハラの場合は、「リモートワーク中に常時接続することを強要して監視する」などをチェック項目としています。**今後は、先進的な取り組みを行う企業の事例も特設サイト内で紹介していく予定です。

サイト名：「TOKYO ノーハラ企業支援ナビ」で是非検索してみてください。

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」のことです（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

- ① 快適性を感じる
- ② コミュニケーションすること
- ③ 休憩・気分転換すること
- ④ 体を動かすこと
- ⑤ 適切な食行動をとること
- ⑥ 清潔にすること
- ⑦ 健康意識を高めること



この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、I C T・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になります。

◆ できるところ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。



健康経営の取組み事例を見ると、ハラスメント予防にも共通する取組みのように思います。

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。