

# 春夏秋冬

## 労働局雇用対策（助成金）課に告ぐ

3年前、突如と現れた新型コロナウイルス。それでも当初はよくある一過性のことかと思われたが、テレビでよく見る有名人や身近な人たちが次々と亡くなり、連日ニュースで医療危機などが伝えられる度、次第に不安と焦りが襲うようになった。

社会では行動制限により飲食、観光業を筆頭に軒並み営業停止に追い込まれ、それは一気にあらゆる業種、市民生活にまで影響が及んだ。

政府は慌てて多額の財政出動により雇用対策、生活支援を打ち立て、施政の混乱を抑えようとし、それはやむを得ないし正しい選択だったに違いない。

中でも企業が労働者に保障する休業手当に支給する助成金はそれなりに大きな効果を発揮したし、次々と繰り出される「特例」や「緩和」措置はその度に書式や条件が変わり、わずらわしさがあつたものの個人の生活や事業の経営にとってはまさに「命綱」になったと言える。（ただ、これだけの予算を使ってもっと他の方法がなかったのか検証は必要）

しかし、メディアの動向に押され、世論の反発を恐れるあまり不合理に審査期間を短縮し、支給決定を急がせた政治主導は大失敗だったと言わざるを得ない。

現状の行政のキャパを見極めず、いたずらにあり、ケツを叩いた結果、確かに驚くほど早くはなったが、同時に大きな不安を抱かざるを得なかった。

それはかつてのリーマンショック時の二の舞だ。

確認がずさんになり、それに付け込み不正や虚偽の申請が蔓延したということだ。

それを証拠に私の周囲でも（業務以外の所で）そういう話はいくらでも耳にした。

ただ、問題はそれに止まらない。

つまり、一方で申請者が意図しない種々の不備や不足事項も見過ごされてしまうということだ。

それは、悪意のない善良な事業主に後々になって手のひら返しのように思わぬしわ寄せを与え、半年も1年も処理を中断し、場合によっては過剰に支給させたものを今さら返金させるというものである。

全く、行政の自作自演、一人相撲もいとこ、逆に当局が被害者のような人ごとの振る舞いは、社会の利益に叶っていない断言せざるを得ない。

本来、行政とは市民をリードし、味方になる存在でなければならない。

それを「不逞の輩」と一緒くた敵に回し戦う存在なら暗黒社会さながらである。

どうしてこうもこれまでの経験に学ばず、同じ失敗を何度も繰り返してしまうのか？

要するに政治の劣化が諸悪の根源なのであるが、行政が政治の「被害者」、市民の「加害者」という現状に私たち土業ができる役割を改めて見つめていきたいと思う。



## かくしん労務

「課題解決と要望実現」  
一筋で労務管理をリード

西田 労務 経営 事務所  
〒003-0021  
札幌市白石区栄通7丁目1-10-305  
TEL 011 - 598 - 9203 ・ FAX 011 - 598 - 9206  
mail : sapporo@kyodo-keiei.co.jp

社会保険労務士 西田 雄二  
労働保険事務組合北海道経営者協会

## 令和5年4月の労務に関する法改正事項等

毎年4月は様々な法改正の施行時期となるので、確認しておきましょう！



### ① 月60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ

令和5年4月から、中小企業でひと月に60時間を超えた時間外労働に対する割増率が50%になります。今まではどれだけ時間外労働をしようと割増率は25%以上とされておりましたが、長時間労働による健康被害を防止する観点からこのような改正が行われました。

大企業は2010年から既に適用されており、中小企業は適用を猶予されている状況でしたがその猶予が終了したものとります。

時間外労働が60時間を超えている月がある場合は注意が必要です。

#### <例> 時給当たり1,500円の従業員が月80時間の時間外労働をした場合の残業代

令和5年3月まで	1,500円 × 1.25 × 80時間	=	150,000円
令和5年4月以降	1,500円 × 1.25 × 60時間 + 1,500円 × 1.5 × 20時間	=	157,500円

## お知らせ

### 1. 労働保険年度更新準備について

事務組合に加入されております事業主様につきまして、労働保険年度更新の時期が近づいております。令和4年4月から令和5年3月までの給与資料、また建設業の事業主様については元請工事の一覧のご準備をお願い致します。

### 2. コロナウイルスに関する助成金の取り扱いについて

雇用調整助成金については、令和5年3月31日をもって条件緩和等の特例措置を終了する予定となっております。小学校休業等対応助成金については、令和5年3月31日をもって終了する予定となります。

### 3. 健康保険料率改定

3月分（4月支給給与）から健康保険料率及び介護保険料率が改定されます。給与計算には十分ご注意ください。同封のご案内にてご確認ください。

### 4. 雇用保険料率改定

令和5年4月1日より、雇用保険料率が以下のように引き上げとなります。4月分の給与計算から変更となりますので、ご注意ください。

	従業員負担	会社負担
一般業種	6/1000	9.5/1000
農林水産・清酒製造	7/1000	10.5/1000
建設業	7/1000	11.5/1000

### 5. 春夏秋冬

この度、お楽しみ頂いております「春夏秋冬」において、前回のご好評戴いたお客様からこの仕事のきっかけをたずねられたので、過去の掲載分をお付け致しましたので、ご参考までにご覧下さい。

## ② 賃金のデジタル払い開始

令和5年4月より、従業員が同意した場合、一部の資金移動業者の口座への賃金支払いが可能となります。一部の資金移動業者とは、厚生労働大臣が指定した「〇〇Payなど」となり、指定されていない資金移動業者を通じた賃金の支払いは認められておりません。（指定業者一覧は厚生労働省ホームページに掲載予定）デジタル払いを利用するには事前に労使協定の締結が必要となり、労使協定締結後、同意がある従業員についてのみ行うことができます。

デジタル払いはあくまで賃金支払方法の一つであり、従業員が希望しない場合にはこれまで通り手渡しや銀行振り込みによる賃金支払いが可能です。

また、事業主は賃金のデジタル払いを従業員に強制することはできません。

## ③ 育児休業取得状況の公表義務化

令和5年4月より、従業員が1,000人を超える企業は男性従業員の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。

公表は、自社のホームページや厚生労働省が運営する「両立支援のひろば」など、インターネット上で一般の人が閲覧できる方法で行います。

公表する内容は①男性の育児休業等の取得割合、②男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合のどちらかの割合となります。

初回の公表期限は、前事業年度終了後おおむね3か月以内となっています。

## ④ 建設業に時間外労働の上限規制が適用

令和5年4月より、5年間猶予されていた建設業への「時間外労働の上限規制」が適用されます。

時間外労働の上限規制とは、以前まで実質無制限であった時間外労働に上限を設け、上限を超えた場合には罰則を与えるというもので、2019年に施行されました。

ただし、人手不足等により特に時間外労働の多かった建設業には5年間の猶予期間が設けられており、令和5年4月に施行となります。

なお、従業員に時間外労働をさせるには事前に労働基準監督署へ労使協定の届出が必要となります。労使協定において、今まで上限規制を超える時間外労働を設定していた建設業の場合、今後は上限を超える設定はできないのでご注意ください。

### 時間外労働の上限時間

I 単月：100時間まで II 複数月平均：80時間まで III 年間：720時間まで

## 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度とは？

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を事業者へ義務づける制度が創設されました。（平成27年12月1日施行）

### ストレスチェック制度の概要

#### ストレスチェックの実施

- 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務<sup>※</sup>になります。

※ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。  
※従業員数50人未満の事業場、当分の間努力義務となります。

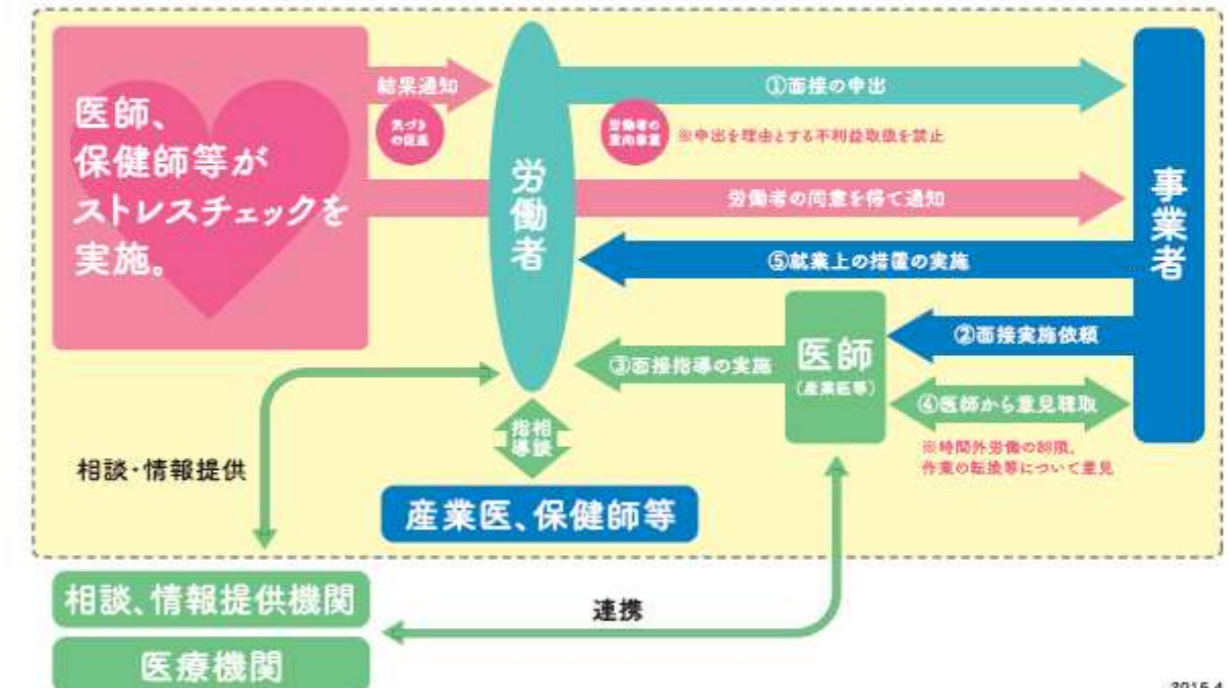
- ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域を含みます。

#### 面接指導の実施

- 高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

◎ ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者には提供してはいけません。

### ストレスチェック制度の流れ



近年では、メンタルヘルスに関する労働基準監督署の調査も増えているので自社でメンタルヘルス対策を行っていない場合はご相談下さい。

