

TKN社労士通信

2022年12月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp



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か月に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。

令和5年1月から協会けんぽの様式が変更されます

◆令和5年1月から新様式へ

協会けんぽが、令和5年1月以降の各種申請書（届出書）の新様式を公表しています。よりわかりやすく、より記入しやすく、より迅速な給付等を目的に、次のような変更が行われています。

- 文字の読み取り精度向上のため、マス目化した記入欄を増加
- 記入しやすいように、記述式の部分を選択式に変更

新様式は、協会けんぽのホームページからダウンロードが可能です。協会けんぽ都道府県支部へ郵送を依頼しても入手できます。また、ホームページでは今回の様式変更に関するリーフレットも公表されています。

なお、令和5年1月以降も旧様式を使用する

ことはできますが、この場合は事務処理等に時間を要することがあるとしています。

◆変更となる主な様式

変更となる主な申請書(届出書)は以下のとおりです。1月を迎えてからあわてて対応せず済むように、関係する従業員への周知等、今から準備しておくとう安心ですね。

【健康保険給付関係】

- ・傷病手当金支給申請書
- ・療養費支給申請書(立替払等)
- ・療養費支給申請書(治療用装具)
- ・限度額適用認定申請書
- ・限度額適用・標準負担額減額認定申請書
- ・高額療養費支給申請書
- ・出産手当金支給申請書
- ・出産育児一時金支給申請書
- ・出産育児一時金内払金支払依頼書
- ・埋葬料(費)支給申請書
- ・特定疾病療養受療証交付申請書

【任意継続関係】

- ・任意継続被保険者資格取得申出書
- ・任意継続被保険者被扶養者(異動)届
- ・任意継続被保険者資格喪失申出書
- ・任意継続被保険者氏名 生年月日 性別 住所 電話番号変更(訂正)届

【被保険者証等再交付関係】

- ・被保険者証再交付申請書
- ・高齢受給者証再交付申請書

【協会けんぽ「申請書の様式変更について」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g2/cat297/>

**テレワークが多いほど睡眠時間は増え、
うつ傾向・不安は減る傾向
～「令和4年版 過労死等防止対策白書」
より**

政府は10月21日、過労死等防止対策推進法に基づき、「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」(令和4年版 過労死等防止対策白書)を閣議決定しました。

今回の白書では、新型コロナウイルス感染症やテレワークの影響に関する調査分析も報告され、テレワークの頻度が多い人ほど睡眠時間が長く、うつ傾向や不安が少ないという調査結果が明らかになりました。

◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、睡眠時間が6時間未満の割合は減少

テレワークの実施頻度別に1日の平均的な睡眠時間をみると、テレワークの頻度が高くなるにつれて睡眠時間が6時間未満の者の割合は減少する傾向がみられました。睡眠を1日平均7時間以上取っている者の割合は、テレワークの頻度が「毎日」の人が30.3%と最も多く、「週2～3日程度」(19.4%)、「一時的に行った」(16.7%)などを大きく上回りました。

◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、うつ傾向・不安のない者の割合が増加

テレワークの実施頻度別にうつ傾向・不安をみると、テレワークを実施したことがある者の中では、テレワークの実施頻度が高くなるにつれてうつ傾向・不安のない者の割合がおおむね増加する傾向がみられました。

「うつ傾向・不安なし」の割合は、テレワークが「毎日」の人が60.9%で、「週2～3日程度」(56.5%)、「一時的に行った」(51.2%)などより多い結果となりました。

◆テレワークの導入割合が最も高いのは「情報通信業」、最も低いのは「医療、福祉」

テレワークの導入割合を業種別にみると、最も高かったのは情報通信業(82.4%)で、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」(62.7%)。一方、最も低かったのは「医療、福祉」(9.4%)で、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(12.3%)でした。

【厚生労働省「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001001664.pdf>

副業・兼業の実態調査と導入の検討に向けて

先ごろ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットの改訂版が厚生労働省から公表されました。7月に改訂された兼業副業ガイドラインの解説や副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例がまとめられています。こうしたことを踏まえ、従業員の副業・兼業の許可を検討する企業もあると思います。その前提として、副業等の実態がどうなっているのかは押さえておきましょう。

◆パーソル総合研究所の調査から

2021年の調査になりますが、パーソル総合研究所が従業員10人以上の企業に対して行った調査によると、次のような実態がわかります。

【企業側】

- ・ 副業の全面禁止は45.1%。容認（全面・条件付き）は55.0%で、2018年より3.8ポイント微増。
- ・ 副業人材を実際に受け入れているのは23.9%、受入れ意向はあるが現在受入れがないのは23.9%、受入れ意向なしは52.3%

【従業員側】

- ・ 実際に副業をしている人は9.3%（年収1,500万円以上の高所得層に多い）
- ・ 現在していないが副業意向がある人は40.2%（低所得層になるほど多い）
- ・ 動機は職種によらず、「収入の補填」が最多

この調査では、他に過重労働リスクにつながりにくい副業の特徴と、職場支援のあり方などについても報告されていますので、副業・兼業の許

可を検討する際に参考になるでしょう。

◆就業規則等の整備が必要です

副業・兼業を認めるにあたっては、就業規則等の社内規程の整備や届出、労働時間の通算や健康確保等についての検討、社会保険や労災についても確認しておくべきことがあります。また、当然ながら秘密保持や競業避止の面からの検討も必要になります。

これらの対応や社内規程の整備については、弊所にご相談ください。

【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

【パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob2.html>

新入社員の理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」～日本能率協会の調査より

一般社団法人日本能率協会は、2022年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持っているかを調査したもので、4月4日～4月8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。

◆理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」が71.7%で1位

理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩（71.7%）」が1位で、2012年以降の調査で過去最高となりました。

一方、2012年、2014年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。

◆仕事の不安は、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」が64.6%で1位

仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか(64.6%)」が1位となりました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル(53.4%)」となっています。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。

◆抵抗がある業務は、「指示が曖昧なまま作業を進めること」が1位

仕事をしていくうえでの抵抗感について尋ねたところ、「上司や先輩からの指示が曖昧でも、質問しないで、とりあえず作業を進める」ことに「抵抗がある」「抵抗がある」+「どちらかと言えば抵抗がある」との回答が、82.7%で1位でした。「指示が曖昧なまま作業を進めること」に対しては、8割が抵抗を感じており、質問のしやすい風土や対応が求められています。

【一般社団法人日本能率協会「2022年度新入社員意識調査」】

https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912_new_employees_2022.pdf

12月の税務と労務の手続提出期限
【提出先・納付先】

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

当事務所よりひと言

2022年は残すところ、1か月となりました。2020年2月頃から始まった、我が国における新型コロナウイルス感染ですが、来年には丸3年間経過し4年目に突入します。

本稿執筆時はサッカーワールドカップと並んで、感染第8波の到来が報道されております。早期の終息を願うばかりです。

本年中は格別のご高配を賜り、誠にありがとうございました。来年こそ、平和であり、落ち着いた社会になることを祈念しております。

良いお年をお迎えください。(高野 裕之)