

関島社会保険労務士事務所便り

2023年
1・2月号

関島社会保険労務士事務所
（ひがし東京中小企業者組合）
社会保険労務士・行政書士
関島 康 郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12
電話：03 - 3609 - 7668
HP: <http://www.srseki.info>



（牡丹）

雇用保険料率4月から再引上げ 被保険者分は一般0.6% 建設0.7%に

政府は12月21日、現在1.35%の雇用保険料率を2023年4月から1.55%に引き上げることを正式に決定。一般事業の被保険者（労働者）の料率を0.5%から0.6%に、事業主の料率を0.85%から0.95%に、それぞれ0.1%ずつ上げます。

コロナ禍で雇用調整助成金の支給が増え、雇用保険の財源不足が問題となっていることを

踏まえ、これまで暫定的に引き下げていた料率を原則に戻としています。

これによりこの4月からの雇用保険料率は、下表のように、一般の事業の雇用保険料率は1.55%（被保険者0.6%、事業主0.95%）。建設の事業は、1.85%（被保険者0.7%、事業主1.15%）となる予定です。

令和5年度 雇用保険料率（予定）

事業の種類	令和4年10月1日～令和5年3月31日			令和5年4月1日～（予定）		
	被保険者	事業主	保険料率	被保険者	事業主	保険料率
一般の事業	0.50%	0.85%	1.35%	0.60%	0.95%	1.55%
建設の事業	0.60%	1.05%	1.65%	0.70%	1.15%	1.85%

雇用保険料率 内訳

（一般の事業）

	令和4年4月～ 令和4年9月	令和4年10月～ 令和5年3月	令和5年4月～ （原則保険料率）
失業等給付分 （労使折半）	0.20%	0.60%	0.80%
育児休業給付分 （労使折半）	0.40%	0.40%	0.40%
雇用保険二事業分 （事業主負担）	0.35%	0.35%	0.35%
合計	0.95% （労0.3%、使0.65%）	1.35% （労0.5%、使0.85%）	1.55% （労0.6%、使0.95%）

新型コロナ感染症の患者に対する療養解除基準

陽性だった場合の厚労省の療養解除基準

新型コロナは、症状がある場合は10日間、症状がない場合は7日間が経過するまでは感染リスクがあるとされています。

そのため、検温など自身による健康状態の確認や、高齢者等ハイリスク者との接触、ハイリスク施設への不要不急の訪問、感染リスクの高い場所の利用や会食等をさけること、マスクを着用すること等、感染予防行動の徹底が引き続き推奨されています。

厚労省の療養解除基準は次のとおりです。

<症状のある方>

発症日から7日間経過し、かつ、症状軽

快から24時間経過している場合、8日目から療養解除を可能とする。ただし、現に入院している場合には、発症日から10日間経過し、かつ、症状軽快後72時間（3日間）経過した場合には11日目から療養解除を可能とする。

<無症状の方>

検体採取日から7日間を経過した場合には8日目に療養解除を可能とする。

加えて、5日目の検査キットによる検査で陰性を確認した場合には、5日間経過後（6日目）に療養解除を可能とする。

「新型コロナ対応休業支援金・給付金」は3月末で終了

新型コロナ陽性者との濃厚接触者や、保育園・幼稚園の休園、小学校の休校等により休業を余儀なくされた場合に支給される「休業支援

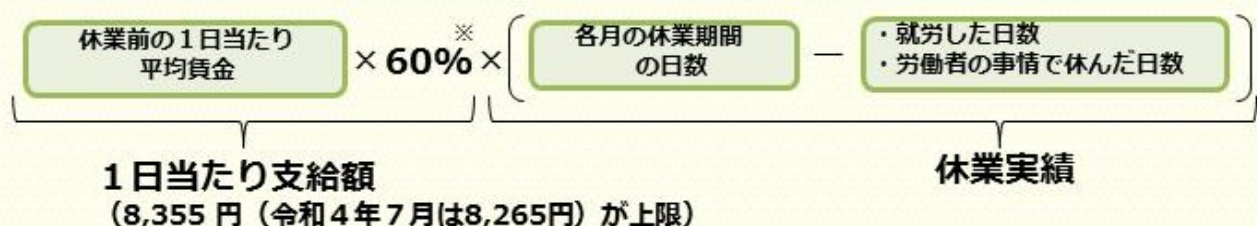
金・給付金」の対象期間はこの3月で打ち切れ、申請期限も下表のようになっています。

なお、新型コロナ感染患者は対象外です。

申請対象期間及び申請期限

休業した期間	申請期限
令和4年7月～令和4年9月	令和4年12月31日（土）
令和4年10月～令和4年11月	令和5年2月28日（火）
令和4年12月～令和5年1月	令和5年3月31日（金）
令和5年2月～令和5年3月	令和5年5月31日（水）

給付金額の算定



月60時間を超える時間外割増率50%以上に 4月から中小企業も義務化

「月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%以上になる」という労働基準法の改正が、この4月から中小企業にも適用になります。

大企業では平成22年4月から適用になり、中小企業については、適用が猶予されていたものです。

法改正の内容は次の内容になっています。

- (1) 月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は50%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。
- (2) 引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができる。

1 「月60時間」のカウントの方法

- ① 残業時間の対象は、法定の時間外労働時間（原則として1日につき8時間、1週間につき40時間を超える残業時間）です。週1日の法定の休日（35%増が必要）以外の所定休日（例えば、土日休日のときの土曜日）に勤務した場合も時間外労働の対象になります。
- ② 月毎の時間外労働の集計は、起算日を賃金計算期間に合わせる方法、あるいは、暦月に合わせ毎月1日する方法がありますが、起算日から25%以上の割増が必要な残業時間を積算し60時間を超えたときから50%以上の割増が必要な残業となります。1日の法定時間外労働の中で60時間に達し、割増率が切り替わることがあり、注意が必要です。
- ③ 時間外労働が60時間を超える部分が深夜時間帯（午後10時以降翌午前5時迄）に係る場合は、時間外割増50%+深夜割増25%の「75%」以上の割増率が必要になります。

2 代替休暇制度とは

代替休暇制度は、労使協定を会社と過半数

組合または代表者との間で結ぶことにより導入できる制度です

① 代替休暇の対象となる時間外労働

休暇の対象は、時間外労働が60時間を超えた割増率が50%となる部分です。

代替休暇の対象となる時間外労働

150%	時間外60時間超	代替休暇にできる部分
125%	時間外60時間内	代替休暇にできない部分
100%	時間外労働なし	

② 代替休暇の計算方法

代替休暇の時間数＝

60時間超残業時間×換算率

換算率＝

$60\text{時間超割増率} - 60\text{時間内割増率}$
 残業が80時間の場合の法定代替時間は
 $(80\text{時間} - 60\text{時間}) \times 0.25 = 5\text{時間}$

③ 代替休暇は1日・半日単位で

代替休暇は休息の機会を確保する観点から、1日又は半日単位で与えなければなりません。労使協定を定めることにより、厳密に2分の1とせず、午前取得3時間半、午後取得4時間半でも可能とし、端数が生じた場合、割増賃金として支払う方法と、他の有給休暇と合わせて取得する方法が選択できます。

④ 代替休暇は2か月以内に

休息の機会を確保することが目的であることから、60時間を超えた時間外労働が行われた月の賃金締切日から2か月以内に与える必要があります。



●コンビニ店主に団交権認めず 東京高裁判決

セブン-イレブン・ジャパンとフランチャイズ契約を結ぶ店主は本部との団体交渉権を持つ「労働者」に当たるかが争われた訴訟の控訴審で、東京高裁は12月21日、営業日に一定の制約はあるものの従業員の採用や労働条件、販売戦略等について自ら決定できる立場にあることから「独立した事業者」と評価でき、労組法上の労働者には当たらない」と判断した1審・東京地裁判決（今年6月6日）を支持し、店主側の控訴を棄却した。店主側は控訴する方針。

●マイナンバーカード交付を郵便局でも可能に

松本剛明総務相は12月15日、マイナンバーカードの交付に必要な本人確認を市町村が指定する郵便局でできるようにすると表明した。2023年の通常国会に関連法案を提出し、カードの普及拡大を図る方針。（12/16）

●出産一時金 50万円、後期高齢保険料引上げ

政府は、出産一時金の額を現在の原則42万円から50万円程度に増やす方向で最終調整に入った。来年度から実施の予定。引上げは2009年以来で、過去最大の上げ幅となる。代わりに75歳以上が加入する後期高齢者医療制度の保険料を引上げる。増額対象は全体の約4割で、保険料は2024年度から2段階で引き上げる。（12/7）

●連合、春闘5%賃上げ要求

連合は12月1日、中央委員会を開き、2023年春闘に向けた方針を決定した。ベースアップで3%程度、定期昇給を合わせて5%程度の賃上げを求める。物価高を踏まえて28年ぶりの高い水準となった。

●ウーバー配達員は「労働者」

東京都労働委員会は、宅配代行サービス「ウーバーイーツ」の配達員について、労働組合法上の「労働者」と認める判断を出した。配達員でつくる労働組合との団体交渉に応じないのは不当労働行為に当たるとして、ウーバーの運営会社に団交に応じるよう命じた。（11/26）

●公的年金 3年ぶり増額改定も実質目減り

来年度の年金額改定では、物価上昇を踏まえ、支給額が3年ぶりに引き上げられる見通しとなった。しかしマクロ経済スライドによる調整で、物価上昇ほどは支給額が伸びず、実質目減りとなる。これまでの減額未調整分も0.3%あり、これとあわせて給付水準が低く抑えられる。（11/19）

●65歳以上の介護保険料、応能負担を強化

厚生労働省は2024年度の介護保険制度改正で、65歳以上の介護保険料について応能負担を強化する方針を固めた。社会保障審議会介護保険部会で31日から議論を開始し、2022年末までにまとめる。なお、サービス利用時の自己負担1割は維持する方向。（10/27）

●キャリアアップ助成金、代理申請で不正発覚

非正規社員の待遇改善を支援する国の「キャリアアップ助成金」について、会計検査院が調べたところ、特定の代理人が行った申請に総額数千万円に上る不正受給が確認された。

この助成金は、一定期間雇った非正規社員を正社員に転換するなど処遇を良くした事業者を支払われる。1人あたり最大72万円、1事業所あたり年間20人まで認められる。採用当初からの正社員を非正規とする書類を偽造して提出するなど、代理申請に絡む不正受給が多発。不正に関与し、処分を受けたり刑事事件に発展したりするケースも相次いでいる。現在、調査中のものもあり、不正件数はさらに増える見込み。

