



## あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: [ksato@aisr.or.jp](mailto:ksato@aisr.or.jp)

ホームページ: <https://aisr.or.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どうかは、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、マスキュラ化した記入欄を増加

○記入しやすく、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。

## 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り組み

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。

### ◆できるところから取り組みを始めてみましょう

オフィスというと、介護現場や工場では関係ないと感じられるかもしれませんが、「健康的な職場」「安全な職場」をイ

メージしてみてください。従業員が心も体も安心してやりがいを持つこともできる職場です。精神疾患で休職、退職を余儀なくされる方が多い時代、企業は従業員が心身ともに健康で働ける職場環境を整える必要があります。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」など、すぐに実施できそうな取り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り組みを始めませんか。



## 募集しても人が採れない？ 中小企業の採用活動の現況

### ◆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、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。

### ◆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。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り組みが必要になってくるでしょう。

「中小企業だからできない…」ではなく、求人に関するホームページの充実（例えば、先輩社員のメッセージや社内行事の紹介）など小規模ならではの魅力を伝える工夫をしてみましょう。