

2022 年も 1 か月を切りました。  
7 日 大雪, 22 日 冬至, 25 日 クリスマス, 31 日 大晦日  
弊所の **年末年始休業は 12/29(木)~1/4(水)** です

## 1. December ご案内 情報

### ① <賞与支払届>

賞与の時期となり、「賞与支払届」を提出します。保険料計算では、月々の給与と同じ料率です（※月々は標準報酬月額による料率表からですが、下記の（3）によりその額に料率を乗じます）

(1) 賞与の保険料計算の対象支給額の上限・・・健康保険は年度（4月1日～翌年3月31日）の累計額で573万円が上限  
厚生年金保険は月間150万円

(2) 賞与の額の1,000円未満の端数は切り捨てて計算

(3) 本人からは、健康保険 49.65/1000（愛知県）、介護保険 8.2/1000、厚生年金保険 91.5/1000

(4) 雇用保険も月々給与と同様 5/1000（建設の事業は 6/1000）★設定注意 10月から料率アップしています

(5) 賞与支給後に12月中（12/31以外）の退職者は要注意です。今月が被保険者ではなかったこととなり、社会保険料徴収が不要となります。育休中や、産休開始日が12月中で取得者申出書を提出した場合も同様です。※育休での免除は1か月超えの期間の場合に改定されています。

(6) 子ども・子育て拠出金（全額事業主負担）は標準賞与額に0.36%を乗じた額となります。



※（労働者分保険料率）健康保険 **49.65**（愛知）/1000、介護保険 **8.2**/1000  
厚生年金保険 **91.5**/1000 雇用保険 **5**/1000（建設業 **6**/1000）

## 2. 名言名句

*Kites rise highest against the wind – not with it.*

「風が一番高く上がるのは、風に向かっていて時である。風に流されている時ではない。」

ウィンストン・チャーチル（英国の政治家、ノーベル文学賞受賞 / 1874~1965）

## 3. 法改正等ワンポイント

60 時間超の法定時間外労働の割増賃金率が 50%へ

① **2023 年 4 月より**、**中小企業も 1 か月 60 時間を超えた法定時間外労働に対する割増賃金率が 50%以上**に引き上げられます。月 60 時間を超えた部分に対する割増賃金率の引き上げですが、例えば時間単価が 1,500 円の場合は、1 時間当たりの割増賃金額は 1,875 円（25%）から 2,250 円（50%）となり引き上げは大きいです。なお、月 60 時間を超える法定時間外労働が**深夜労働に及んだときは**、深夜労働に対する割増賃金の支払いも必要となることから、割増賃金率は **75%（25%+50%）以上**となります。

※時間外労働・休日労働に関する協定において、特別条項を設ける場合、限度時間を超えた労働に係る割増賃金率を記載する欄があります。2023 年 4 月以降に割増賃金率が変わりますが、協定期間が 2023 年 4 月をまたぐ場合であっても、届出をし直す必要はありません。

② **雇用調整助成金**は、**12 月以降は通常制度による支給**で 1 日あたり **3 分の 2（大企業は 2 分の 1）** 支給上限額は一律 **8,355 円**となりました。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あります。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）。**令和 5 年 2 月以降は原則どおりの扱い**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申請する場合は、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。

#### 4. 統計・情報

① 政府は、近く全世代型社会保障構築会議を開き、**短時間労働者の社会保険加入要件**を緩和する検討に入る。既に**2024年10月より現在の101人以上から51人以上まで従業員規模を引き下げることが決まっているが、企業規模要件を撤廃する方向で検討を進める。**また、労働時間が週20時間未満の労働者への適用や、5人以上を雇用する個人事業所の適用業種追加、5人未満の個人事業所への拡大なども検討する。(11/10)



② 出生時の性別と性自認が異なるトランスジェンダーの40代女性(戸籍上は男性)が、勤務先で性的指向・性自認への差別的な言動や嫌がらせを意味する「**SOGI(ソジ)ハラスメント**」を受け、うつ病を発症したとして労災請求をした件で、神奈川県内の労働基準監督署が労災認定したことを、女性が加入する労働組合が明らかにした。女性の代理人弁護士は、**ハラスメントのみを理由とした労災認定は極めてまれである、と指摘している。**(11/10)

③ 厚生労働省が発表した毎月勤労統計調査によると、**9月の実質賃金が前年同月比1.3%減となり、6カ月連続でマイナス**となった。7~9月でみると1.7%減となっている。現金給与総額は緩やかに増えているが、**物価上昇率は3.5%**に達しており、実質賃金の減少につながっている。(11/8)

④ 協会けんぽが行っている毎年10月に支払った傷病手当金の状況に関する調査で、今回は昨年10月の約15万5,000件を調査したところ、「**精神及び行動の障害**」が**約33%と最も多く**、統計が残る1995年以降で最多だったことがわかった。件数自体も約5万1,000件と、公開されている2010年以降で最多だった。



⑤ 経団連は、非新卒者の採用で使われる「**中途採用**」という呼称を「**経験者採用**」に改める方針を、2023年の経営労働政策特別委員会報告書案に盛り込んだ。通年採用やジョブ型採用、カムバック採用など採用方法が多様化するなか、**マイナスイメージを伴う「中途」という言葉を使わないことで円滑な労働移動につなげる**らしい。

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

早いもので今年もあとわずかとなりました。昨年末は新規感染者数も愛知で1ケタまで下がっていましたが、1年が経って収束どころか愛知県は第8波の宣言が出ました。

来年は、**干支と十干(じっかん)**の組み合わせで「**癸卯(みずのと)**」です。癸卯は、十干の10番目にあたる癸と、十二支の4番目にあたる卯の組み合わせで、十干十二支では40番目にあたる組み合わせです。**陰陽五行説では、癸が水の陰のエネルギーを表し、卯が木の陰のエネルギーを表す**そうです。

「**癸**」は雨や露、霧など、静かで温かい大地を潤す恵みの水を表しています。十干の最後にあたる癸は、生命の終わりを意味するとともに、**次の新たな生命が成長し始めている状態を意味**しています。

「**卯**」は穏やかなうさぎの様子から安全、温和の意味があります。また、**うさぎのように跳ね上がるという意味**があり、**卯年は何かを開始するのに縁起がよく、希望があふれ、景気回復、好転するよい年になる**と言われていいます。2023年は癸卯の年で、「癸」と「卯」の組み合わせから、これまでの努力が実を結び、**勢いよく成長し飛躍するような年になる**と考えられるそうです。コロナ第8波、物価高騰、光熱費のアップ、円安傾向、戦うものが多すぎますが、来年こそは明るい方向へ向かってすすみたいところです。(S)

**十干とは、甲(きのえ)、乙(きのと)、丙(ひのえ)、丁(ひのと)、戊(つちのえ)、己(つちのと)、庚(かのえ)、辛(かのと)、壬(みずのえ)、癸(みずのと)の10の要素から成り立ち、古代中国の殷の時代に、10日を「一旬」とし、一旬を構成するそれぞれの日に名前をつけたことが始まり。その後、万物はすべて「陰」と「陽」の2つの要素に分けられるとする「陰陽説(いんようせつ)」と、すべての物事は「木」「火」「土」「金」「水」の5つの要素からなるとする「五行説(ごぎょうせつ)」という思想と結びつき、それぞれの意味を表すようになったとの事です。**

Jump 2023