



# 特定社会保険労務士 原 敏昭 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 2023年の労務イベントとその対応

### ◆「賃金」に関する改正への対応

4月1日以降、月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%（深夜割増賃金率は75%）となります（引上げ分の割増賃金支払いに代えて有給の休暇（代替休暇）の付与も可能）。就業規則等の見直しの要否とあわせて、残業の申請・承認、残業時間が長い従業員への健康管理も含めた注意喚起など、長時間労働を抑制する取り組みができていますか確認しておきましょう。

また、2020年4月以降賃金請求権の消滅時効期間が3年に延長されており、4月1日以降、過去3年分の賃金請求権が発生します。賃金不払いをめぐるトラブル予防のため、労働時間把握や集計、割増賃金計算などに不備がないか確認しておきましょう。

さらに、デジタルマネーによる賃金支払いも導入されます。若い従業員などが希望する可能性もあります

から、対応を検討しておきましょう。

### ◆「データ公表義務」への対応

2022年7月施行の改正女性活躍推進法により、次の事業年度の開始後概ね3カ月以内での「男女賃金の差異」の情報公表が、301人以上の企業で義務化されています。厚生労働省のデータベース等での公表のほか、働きやすさを示すデータとして募集時に活用されることも考えられます。義務化の対象となっていない企業においても対応を検討しておきましょう。

また、4月以降、常時雇用1,000人超の事業主に、育児休業等の取得状況の年1回公表が義務づけられます。江崎グリコ株式会社による昨年9月の調査で、パパ育休制度を認知している人の7割超が利用したいと回答するなど、利用しやすい環境が整っているかも関心を集めていますので、こちらも対応を検討しておくとういでしょう。

【厚生労働省リーフレット「月60時間を超える時間外

労働の割増賃金率が引き上げられます】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03\\_00028.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03_00028.html)

## 「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」および「緊急雇用安定助成金」が3月で終了します

厚生労働省は、新型コロナウイルス対策として、休業手当を受け取れなかった人を対象に導入した「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の受付を、令和5年3月末までの休業をもって終了すると明らかにしました。

また、休業手当の一部を補助する企業向けの「緊急雇用安定助成金」の受付も、令和5年3月末までの休業をも



って終了します。

雇用情勢が回復し、コロナ禍前と同様に人手不足感が強まっていることなどを踏まえ、制度の打ち切りを決めました。利用されている方はご注意ください。

### ◆新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請対象期間および申請期限

令和4年10月～令和4年11月に休業した場合の申請期限は令和5年2月28日まで、令和4年12月～令和5年1月に休業した場合の申請期限は令和5年3月31日まで、令和5年2月～令和5年3月に休業した場合の申請期限は令和5年5月31日までです。

### ◆緊急雇用安定助成金の申請期限

支給対象期間（1～3の連続する判定基礎期間）の末日の翌日から起算して2か月以内です。申請期限を過ぎた場合は、申請を受け付けることができません。郵送またはオンライン申請による場合は、上記の日までに支給申請書等が労働局・ハローワークに到達していなければなりませんので、ご注意ください。なお、令和5年3月31日

を含む判定基礎期間の申請期限は、令和5年5月31日まで（必着）です。

## 高齢者就業確保措置の実施状況 ～厚労省「高齢者雇用状況等報告」の集計結果

### ◆令和3年4月から努力義務となっている高齢者就業確保措置

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65歳までの高齢者雇用確保措置が義務付けられていますが、令和3年4月からは70歳までを対象に、「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」（創業支援等措置）など、雇用によらない措置（高齢者就業確保措置）を講じることが努力義務とされています。

人手不足の状況が続く中、高齢者の活用は企業にとって喫緊の課題となっているといえますが、企業の高齢者就業確保措置の実施状況についてはどのようになっているのでしょうか。

### ◆70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は3割弱

厚生労働省が公表した令和4年「高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）によると、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は65,782社（27.9%）[前年比2.3ポイント増]となっています。また、中小企業では28.5%[同2.3ポイント増]、大企業では20.4%[同2.6ポイント増]となっており、中小企業のほうが取組みが進んでいることがわかります。

### ◆継続雇用制度の導入が最多

また、70歳までの就業確保措置を実施済みの企業の内訳を見ると、「継続雇用制度の導入」が51,426社（21.8%）[同2.1ポイント増]で最も多く、次いで「定年制の廃止」9,248社（3.9%）[同0.1ポイント減]、「定年の引上げ」4,995社（2.1%）[同0.2ポイント増]、「創業支援等措置の導入」113社（0.1%）[変動なし]と続いています。

新しく設けられた創業支援等措置の導入などはまだこれからという状況のようです。今後は、人手不足等の状況も踏まえて、他社に先んじた取組みの検討が必要になるでしょう。