

〒532-0011 大阪市淀川区西中島3丁目8番2号KGビル10F
 TEL (06)6838-1711 FAX (06)6838-1789
 Email info@yodogawaroukyou.gr.jp
 URL http://www.yodogawaroukyou.gr.jp



当協会の
Facebook を開設
しました！
最新の人事労務
ニュースを配信
しております。



Monthly Hot News

2022年12月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

雇用調整助成金の助成内容は2022年12月以降、通常制度としますが、業況が厳しい事業主については一定の経過措置が設けられます。経過措置の対象範囲に該当する場合の2022年12月1日から2023年3月31日までの助成内容等は以下のとおりです。(※)厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定です。

※2023年4月以降の取扱いについては、新型コロナウイルス感染症の感染状況や雇用情勢を踏まえながら検討の上、改めて公表する予定とされています。

■助成内容・経過措置内容について (注)上段は助成率。下段は1人1日あたりの上限額。下線部は経過措置。
 括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合(2021年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断)

判定基礎期間の初日		2022年10月～11月	2022年12月～ 2023年1月	2023年2月～3月
中小企業	原則的な措置(※1、4)	$\frac{4}{5}$ (9/10) 8,355円	$\frac{2}{3}$ 8,355円	
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	$\frac{4}{5}$ (10/10) 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事業主(※3) (経過措置)	-	$\frac{2}{3}$ (9/10) 9,000円	-
大企業	原則的な措置(※1、4)	$\frac{2}{3}$ (3/4) 8,355円	$\frac{1}{2}$ 8,355円	
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	$\frac{4}{5}$ (10/10) 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事業主(※3) (経過措置)	-	$\frac{1}{2}$ (2/3) 9,000円	-

(※1) 生産指標が、前年同期比(2019年から2022年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)で1か月10%以上減少している事業主。なお、2022年12月以降に対象期間が1年を超える事業主については業況を再確認されます。

(※2) 緊急事態宣言区域、まん延防止等重点措置対象地域において、営業時間の短縮等に協力する事業主(解除月の翌月末まで)。

(※3) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。なお、毎月業況を確認されます。

(※4) 2022年12月～2023年3月について、(※1)の措置のほか、以下の措置を講じる。

- クーリング期間制度を適用しない。
- クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、2022年12月1日～2023年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。
- その他、申請書類の簡素化等の特例を継続する。

■経過措置の対象範囲について

2020年1月24日から2022年11月30日までの間の休業等について雇用調整助成金のコロナ特例を利用した事業所が経過措置の対象となります。

なお、コロナ特例を利用したことがない事業所が、2022年12月1日以降の休業等について雇用調整助成金を利用する場合は、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(一部緩和措置あり(※))。

(※) 新型コロナウイルス感染症を理由とする休業等であって、判定基礎期間の初日が2022年12月1日から2023年3月31日までの間の休業等は支給要件について以下の緩和措置があります。

1. 計画届の提出は不要です。

通常の雇用調整助成金制度では、休業等の実施前に事前に計画届その他の書類を提出する必要がありますが、計画届の提出を不要とします。本来計画届とともに提出する生産指標の確認のための資料などは、支給申請時に提出が必要です。

2. 残業相殺は行いません。

判定基礎期間中に実施した休業や教育訓練の延べ日数から、その期間中に実施した所定時間外労働の日数を差し引く要件である残業相殺は行いません。

3. 短時間休業の要件を緩和します。

通常の雇用調整助成金制度における短時間休業は、助成金の対象となる労働者全員が一斉に実施することを要件としていますが、一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象とします。

2023年4月1日から、中小企業も月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

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は50% (2010年4月から適用) 中小企業は50%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ		
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕			1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

➤ 2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

■深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

■休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。(※)法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

賞与に対する保険料の計算方法について ~届出は支給の有無に関わらず必要です

(1) 社会保険料(協会けんぽ・厚生年金保険の場合)の計算方法(本人負担分)

被保険者それぞれの総支給額の1,000円未満を切り捨てた額に、健康保険(※大阪府の場合)5.11%(介護保険該当者は5.93%)、厚生年金9.15%を乗じた額です。保険料計算対象額の上限は、健康保険573万円(4月1日から翌3月31日の累計)、厚生年金150万円(1回ごと)です。

組合管掌・基金等にご加入の事業所様に関しましては、料率が異なりますのでご注意ください。

(※)健康保険(協会けんぽ)の保険料率は、都道府県別に決められた料率(例:大阪5.11%

京都4.975% 兵庫5.065% 奈良4.98% 滋賀4.915%)での計算になります。

(介護保険該当者は、介護保険料率【全国一律で0.82%】を加算してください)

※介護保険該当者とは介護保険第2号被保険者(40歳以上65歳未満)です。

また、健康保険対象額の累計方法については、転職した場合は申し出により通算されます。

(2) 雇用保険料の計算方法(本人負担分)

被保険者それぞれの総支給額に5/1,000(建設の事業は6/1,000)(※)を乗じた額です。

(※)支給対象期間の末日が9月30日以前の場合3/1,000(建設の事業は4/1,000)

(3) 被保険者負担分に1円未満の端数がある場合

50銭以下を切り捨て、50銭1厘以上は切り上げて1円となります。

(ただし、慣習的な取扱い等の特約がある場合は、特約に基づき端数処理をして下さい)