

〒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

### 2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は、男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要となります

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。

#### 対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

- 期間の定めなく雇用されている者
- 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者(※)。  
 (※)過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

#### 公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

##### ①育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

##### ②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後バ(育休を含む))
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

#### 公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。  
 (例) 自社ホームページ・厚生労働省運営ウェブサイト「両立支援のひろば」

#### Q & A

- (Q) 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？
- (A) 育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。  
 分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

(Q) いつまでに公表すればよいですか？

(A) 公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。

事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末 （決算時期）	初回公表期限	事業年度末 （決算時期）	初回公表期限
3月	2023年6月末	9月	2023年12月末
4月	2023年7月末	10月	2024年1月末
5月	2023年8月末	11月	2024年2月末
6月	2023年9月末	12月	2024年3月末
7月	2023年10月末	1月	2024年4月末
8月	2023年11月末	2月	2024年5月末

※厚労省リーフレット（従業員が1,000人を超える企業は男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です）より抜粋

## 雇用調整助成金の特例措置・経過措置等は2023年3月末で終了となります

雇用調整助成金について2022年12月以降は通常制度とし、一定の経過措置を講じてきたところですが、2023年3月31日をもって経過措置を終了することとなっています。

2023年4月1日以降の休業等（※）については支給要件を満たせば通常制度をご利用いただけます。

通常制度の支給要件との主な違いは以下のとおりですが、検討中の案であり、厚生労働省令の改正等が必要です。決まり次第お知らせする旨が公表されています。

（※）2023年4月1日以降に判定基礎期間の初日がある休業等（以下同じ）。

### ◆ 最後の休業等実施日から1年経過している必要があります。（クーリング期間要件）

コロナ特例を利用していた事業所が2023年4月1日以降の休業等について通常制度を申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間末日から1年経過している必要があります。

### ◆ 計画届の提出は不要です。

2023年4月1日以降の休業等について、2023年6月頃までの間、計画届の提出を不要とします。

### ◆ 残業相殺は行いません。

2023年4月1日以降の休業等について、2023年6月頃までの間、残業相殺は行いません。

### ◆ 短時間休業の要件を緩和します。

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月から現物給与の価額の一部が改正されます

4月1日より現物給与価額の一部が改正されます。一部府県（※）において変更されていますので、詳細につきましては、日本年金機構のホームページにてご確認ください。（※近畿圏では兵庫県、京都府、滋賀県）

## 2023年度の労災保険料率・労務費率・第2種/第3種特別加入保険料率

労災保険料率・労務費率・第2種/第3種特別加入保険料率については、2022年度から変更ありません。

雇用保険料率は、FAX通信2023年2月号でご案内のとおり2023年4月から事業主負担分・労働者負担分ともに変更になります。給与計算の際はご注意ください。

## 期末賞与に関するご連絡のお願い（社会保険加入事業所）

賞与等（期末賞与・決算手当）の支払があった場合は、『賞与支払届』の届出が必要です。

当協会担当者までご連絡をお願いいたします。



この度、社会保険労務士法人淀川労務協会は、「健康経営優良法人 2023」の認定を受ける運びとなりました。健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

事業所様から安心して業務をご委託いただけるよう、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に「健康経営」に取り組んでまいります。