

人事労務だより

2023

8



西伊豆・堂ヶ島 (撮影=上田憲作)

◆最新・行政の動き

今年度の最低賃金改定 千葉など 41 円 UP

大きく報道されているとおり、7月28日に開催された中央最低賃金審議会で、令和5年度の地域別最低賃金額改定の目安について全国加重平均で41円(昨年31円)になるとの答申が取りまとめられました。

なお、仮に答申の目安どおりに引上げが行われた場合、各県の最低賃金額は以下の通りです(カッコ内は現行)。

千葉県	1,025 円 (984円)	+41円
東京都	1,113 円 (1,072円)	+41円
埼玉県	1,028 円 (987円)	+41円
茨城県	951 円 (911円)	+40円

【もっと詳しく!】
令和5年度地域別最低賃金額改定の目安
について(厚生労働省サイト) →



トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 今月の労働安全衛生
—熱中症対策—
- 実務に役立つQ & A
- 調査
—精神障害にかかる労災—
- 身近な労働法の解説
—最低賃金の改定—
- 助成金情報
- 今月の実務チェックポイント
- ちょっとひといきパズルの時間
- 今月の業務スケジュール

— 発行 —

社会保険労務士法人あいわ会

〒270-0176

千葉県流山市加 1-20-10

クレスト流山 102

電話：04-7158-1980

FAX：04-7158-1981

URL：<https://aiwasr.com>

◆ニュース

精神障害の労災認定 評価項目にカスハラ追加へ

厚生労働省は、精神障害の労災認定基準の見直しに向けた専門検討会の報告書案を明らかにしました。

請求件数が大幅に増加するなか、審査を迅速・適切に行えるようにするため、業務上の心理的負荷に関する評価項目を追加・整理した新たな評価表を盛り込んでいます。

評価項目の1つに、「対人関係」に関する具体的出来事として「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（カスタマーハラスメント）を追加しました。

また、具体的出来事の1つであるパワハラに関しては新たに、性的指向・性自認に関する精神的攻撃を含むことを明記しました。

「仕事の質・量」に関する具体的出来事には、「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務への従事」を加えています。

口頭での解雇を事実認定 チャットから排除で 東京高裁

システム開発などを営む会社で働く労働者が解雇予告手当などを請求した裁判で、東京高等裁判所は口頭による解雇の意思表示があったとして、同社に計53万円の支払いを命じました。

労働者は令和元年9月にシステム開発などを営む都内の会社に入社。プロジェクト業務に従事しました。プロジェクトは2年2月末日をもって終了する予定で、その旨は労働者を含む従業員に伝えられていました。

同年2月20日の午前、労働者は同社の代表者のもとに行き、給与明細書と源泉徴収票を交付するよう詰め寄りました。代表者は同日の昼頃、労働者に「早く会社を辞めてください」といい、午後には情報共有で使用していた3つのグループチャットから労働者を外しました。

翌21日にはメッセージアプリから「もう君をお客様に提案しません」との文章とともに、会社役員に対する誹謗中傷などがあった場合、予告手当を支給せずただちに解雇する等記載された就業規則の画像を送信し、代表者はメッセージアプリ上で労働者をブロック。労働者は代表者の発言から、自身は解雇されたものと考え、プロジェクト終了日までは就労しましたが、同年3月1日以降は労務を提供しませんでした。

同高裁は一番に引き続き解雇はあったとして、同社の控訴を棄却しました。同社は、同年3月以降、労働者を3度懲戒処分にしており、解雇をしているのであれば処分の必要性はないと訴えましたが、同高裁は、各処分は2月分の賃金を減給する内容で、2月末日で解雇することと矛盾しないとして、主張を退けています。

開店前納品を是正 運転者の時短図る 日本百貨店協会

日本百貨店協会は、2024年問題への対応として業界の慣行である開店前納品を是正し、納品リードタイムの緩和に向けた取組みを始めていると明らかにしました。アパレル・ファッション関連商品の納品を開店後にずらし、トラックドライバーの労働時間短縮を図ります。

百貨店業界では、各社が専門の納品代行事業者と契約を結び、数百に及ぶ取引先の商品が一括に納品される仕組みを構築しており、商品はいったん同事業者の物流センターに集められ、検品・仕分けのうえで開店前までに各店舗へ配送されます。

従来は慣例的に深夜に検品作業が行われてきましたが、納品時刻をずらすことで日中の検品を可能とし、早朝の配送業務を減らします。また複数台のトラックで納品している大型店舗において、1台で複数回配送する「ピストン運行」への移行や、納品回数を減らす「集約運行」を実現します。同協会では今後、雑貨などの商品に関しても同様の取組みを拡大したいとしています。

◆今月の労働安全衛生 —熱中症対策について—

「令和 5 年「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施中です。特設サイト「学ぼう! 備えよう! 職場の仲間を守ろう! 職場における熱中症情報」では、最新の知見を元に作成された「働く人の今すぐ使える熱中症ガイド」がダウンロードできます。

5. 熱中症「応急手当」カード（携帯用）

〈オモテ面〉

〈ウラ面〉

■パソコンからデータをダウンロードして印刷

(両面印刷用)

(A4/表裏10枚)

(片面印刷用)

(A4/表裏一体)

■スマホに画像データをダウンロード

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/download/>

このガイドの中では、徐々に暑さに慣れていく「暑熱順化」の重要性と、その方法が紹介されています。実は、夏休み明けは暑熱順化がリセットされており、熱中症リスクに再び注意が必要です。

暑熱順化トレーニング

日常生活の中で無理のない範囲で汗をかくようにし、数日から2週間ほど続けて完了

歩く・走る
(帰宅時に一駅分歩くのもOK)

歩く目安 30分	走る目安 15分	頻度目安 週5回
-------------	-------------	-------------

自転車

運動目安 30分	頻度目安 週3回
-------------	-------------

適度な運動
(筋トレやストレッチなど適度に汗をかくもの)

運動目安 30分	頻度目安 週5回~毎日
-------------	----------------

入浴・サウナ
(お風呂はシャワーだけでなく、湯船につかる)

頻度目安 2日に1回

解説

暑熱順化のポイントは、汗をかくこと。運動や入浴など、日常生活の中で行えます。個人差もありますが、数日から2週間程度で、身体を暑さに慣れさせることができます。暑くなる前から余裕をもって、暑熱順化を始めてください。

85

(引用：厚生労働省 <https://neccyusho.mhlw.go.jp/download>)

◆実務に役立つQ & A

5割増で随時改定？ 割増賃金率の引上げ

Q

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率が引き上げられました。随時改定の契機になるはずですが、実際に5割増の賃金が支給されていなければ関係はないのでしょうか。

A

随時改定（健保法43条）とは、報酬月額が著しく高低した場合に、保険料や保険給付のベースとなる標準報酬月額を見直すものです。保険者が必要と認めるときに行われるものですが、固定的賃金に関する変動により2等級以上の標準報酬月額の変動があった場合などと規定されています（昭36・1・26保発4号）。

さて、今回の割増率引き上げについては、超過勤務手当について、支給単価（支給割合）が変更となった場合には随時改定の対象になる旨の連絡がされています（令5・6・27）。

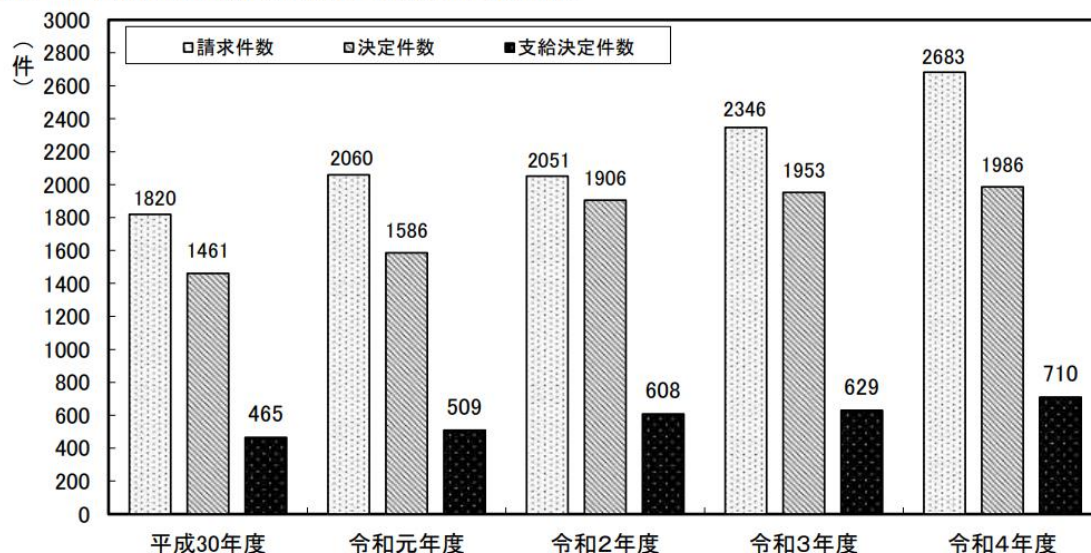
随時改定を行うか否かは、変動月からの3カ月間に支給された報酬（残業代含む）を確認する必要もあります。変動月ですが、昇降給等した場合に則って、5割増の割増賃金の支払いの有無にかかわらず、労基法改正による割増賃金率の適用された残業手当の支給開始月が起算月となる（日本年金機構）と解されています。ただし、実際に改定の要因となるのは、当該非固定的賃金の支給実績が生じたときです。

◆調査

精神障害にかかる労災 請求・支給決定ともに過去最多に

厚生労働省は、令和4年度の「過労死等の労災補償状況」の結果を公表しました。この中で精神障害の請求件数と支給決定件数が過去最多に上ることがわかりました。

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



発病に関与した事由別にみると、労災としての決定件数は、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が最も多いですが、労災とならなかった事案も含めてみると「上司とのトラブル」に関する請求件数が最も多いという結果になりました。

このうち実際に労災の認定があったのは5%程度ですが、精神疾患にならないに越したことはありません。この機会に、職場のメンタルヘルス対策を見直してみてもいいのではないでしょうか。

◆身近な労働法の解説 — 最低賃金の改定 —

今回は、表紙でも取り上げた最低賃金の改定について、もう少し詳しく解説します。

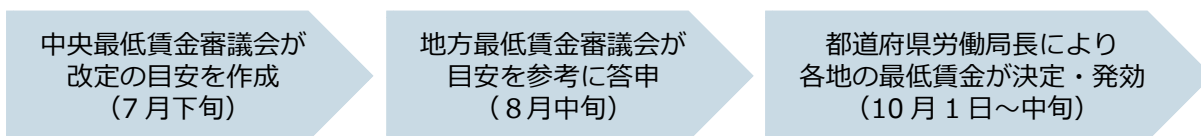
1. そもそも、最低賃金制度とは

「最低賃金法」に基づき国が定めた賃金の最低限度の金額であり、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金で労働者の合意があったとしても、金額については無効となります。これは、憲法に定められた「健康で文化的な最低限度の生活」を保障するためです。

2. 最低賃金はどのように決まるのか

最低賃金の改定は、以下のような流れで決定されます。



今後は各都道府県労働局にある地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、各地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、正式な金額が決定されます。中央審議会での目安は、あくまでも「参考」として位置付けられていますが、例年どおりであれば、この目安通りの改定を行う都道府県が大半です。

3. 最低賃金決定に関わる3要素

審議会の中では、各種調査・統計資料をもとに、以下の3要素を考慮して最低賃金を決定することとなっています。今回の報告書で取り上げられた内容をあわせて紹介します。報告書の内容からは、今回の決定が非常に困難であったことがわかります。

① 労働者の賃金

春季賃上げ妥結状況における賃金上昇率は、連合の第7回（最終）集計結果で、全体で3.58%、中小でも3.23%となっており、30年ぶりの高い水準となっている。賃金改定状況調査結果でも、賃金上昇率が2%以上と非常に高い水準であった。

② 通常の事業の賃金支払能力

日銀短観の業況判断指数は、令和4年6月は+2であったものの、令和5年6月は+8と上昇し、また、中小企業景況調査では、令和4年4～6月の▲19.4から今年4～6月には▲10.5と改善傾向にある。一方、国内企業物価指数は、今年6月（速報値）は対前年同月比4.1%と昨年より低下しているが、まだ消費者物価指数を上回っている状況であることや、価格転嫁の状況から、賃上げ原資を確保することが難しい企業も多く存在する。

③ 労働者の生計費

消費者物価指数をみると、昨年の最低賃金改定から今年の6月までの持家の帰属家賃を除く総合指数の対前年同期比は4.3%で、昨年の最低賃金の引上げ率3.3%を上回る水準となった。また、今年6月の使用分から電気の規制料金の値上げが行われている上に、価格転嫁が進んだ場合には、さらに消費者物価の上昇もありうる。

ご担当者の方へ

引上げに伴う給与改定対象者をリストアップする際には、時給のパート社員を中心に考えがちですが、今回の引上げ額は月給に換算すると6,500円程度になるため、正社員についても確認する必要があります。会社全体の賃金バランスも意識して、シミュレーションを行いましょう。

◆助成金情報

働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース・運送業）

時間外労働の上限規制が自動車運転の業務に適用されることが2024年4月1日に迫っています。この運転業務や運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間の削減に向けた取組みを行うことで、経費助成を受けることができます。

【対象となる事業主】

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記の成果目標Ⅱを選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。

【助成対象となる取組】いずれか1つ以上を実施

1. 労務管理担当者に対する研修
2. 労働者に対する研修、周知・啓発
3. 外部専門家によるコンサルティング
4. 就業規則・労使協定等の作成・変更
5. 人材確保に向けた取組（求人サイトや求人情報誌への掲載、HP作成等）
6. 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタコの導入・更新
7. 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（トレーラー等の購入にも利用可能）



【成果目標と助成額】

成果目標Ⅰ・Ⅱの上限額または対象経費の4分の3のうち、いずれか低い額

成果目標Ⅰ：月60時間を超える36協定の時間外・休日労働の縮減

	現行が80時間超	現行が60時間超
60時間以下へ縮減	250万円	200万円
80時間以下へ縮減	150万円	—

成果目標Ⅱ：勤務間インターバル制度の導入（カッコ内は適用範囲の拡大・延長の場合）

休憩時間数	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円（50万円）
11時間以上	150万円（75万円）

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3パーセント以上上げることを成果目標に加えると加算があります。

* 制度の詳細は厚生労働省HP等をご参照ください。

◆今月の実務チェックポイント

賞与を支給したときの手続きについて

今回は社会保険の被保険者および70歳以上被用者（以下「被保険者等」といいます）に賞与を支給したときの手続きについて説明します。

そもそも、賞与とは？

賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、年3回以下の支給のものとなります。年4回以上支給されるものについては「標準報酬月額」の対象となり、1年間に支給された合計額を12等分したものを各月の月額賃金に加算して、「被保険者報酬月額算定基礎届」や「被保険者報酬月額変更届」に記載することになります。結婚祝金や大入袋など、労働の対償とみなされないものは、ここでいう賞与からは除外して考えます。

○「賞与支払届」を提出する

被保険者等に賞与を支給した場合は、賞与の支給日から5日以内に「賞与支払届」を日本年金機構に提出します。健康保険組合管掌健康保険の適用事業所は年金機構と健康保険組合の両方に提出します。「賞与支払届」には被保険者等ごとの賞与額を記載します。この届出は、将来、被保険者（70歳以上被用者を除く）が受給する老齢厚生年金額等の計算の基礎となる重要なものです。

健康保険組合への届出の詳細については加入の健康保険組合にご確認下さい。

※賞与にかかる保険料の計算について

実際の賞与の総支給額から1,000円未満を切り捨てた額を「標準賞与額」といいます。保険料は、「標準賞与額」に健康保険料率・厚生年金保険料率をかけて得た額となり、これを事業主と被保険者等で折半負担します。ただし、原則として70歳以上75歳未満の被用者については、厚生年金保険料はかかりませんので、健康保険料のみ控除します。「標準賞与額」は、健康保険あるいは厚生年金保険において、それぞれ上限額が設定されています（健保：年度累計573万円、厚年：1か月あたり150万円）。

○手続き上の注意点

- ① 賞与の支払予定月に賞与の支給がなかった場合は、「賞与不支給報告書」を提出します。
- ② 被保険者の資格を喪失した月に支給される賞与は、原則として保険料賦課の対象とはなりません。ただし、資格取得月と同月に資格喪失があった場合、資格喪失日の前日までに支払われた場合は対象となります。
- ③ 40歳、65歳、70歳、75歳の誕生日の方や、保険料の徴収が変わる可能性があります。産休や育児休業開始または復帰時も注意が必要です。
- ④ 今年6月、厚生労働省の事務連絡が改正され、賞与にかかる諸規定を新設した場合の取り扱いが明確に示されました。（詳細は以下のQRコードから）

【事業主の皆さまへ】

報酬・賞与の区分が明確化されます

（日本年金機構サイト）

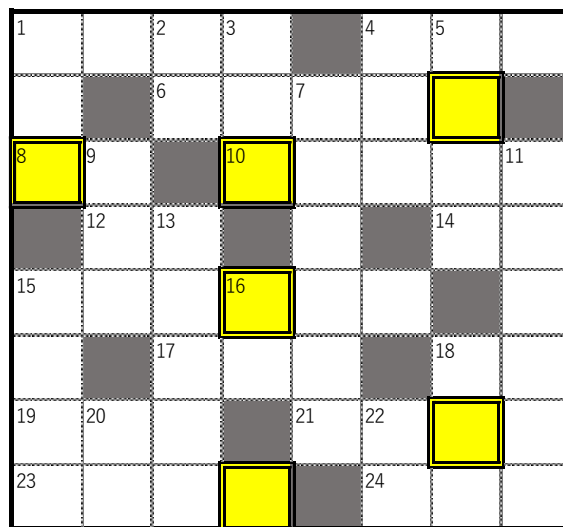


◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

☆黄色いマスの文字をつなげると、夏の風物詩があらわれます。 ※答えは次号

タテのカギ

1. ゴルフなどで実力差を調整するために設定する
2. イベントや記念日の前日を表す言い方
3. 去年は渋沢栄一、今年徳川家康、来年は紫式部
4. 打楽器の音色を口で表現する演奏方法の略語
5. 海外ならアルカトラズ島、国内なら網走が有名
7. 競馬用に品種改良された種。家柄の良い人
9. 払うべき注意を怠った状態
11. 昨年、映画が公開され話題となった
バスケ漫画の金字塔
13. CO2削減に向けた動き
15. 35℃以上の日を○○○○日という
16. タテ型の信号機で一番上に配置される色
18. 円形的に小型の矢を投げて得点を競うゲーム
20. 自動車等の変速装置
22. 黒ブドウを使用して作るピンク色のワイン



(出題 = 高草木彩)

7月号の答え：トップ・ガン

ヨコのカギ

1. 正月の遊びに使うラケットのようなもの
4. 音声合成技術で作成された楽曲の総称で、制作者は○○○P と呼ばれる
6. 手をチョキの形にして行う勝利の表現
8. ドラマでは、はぐれたり、はみだしたり、あぶなかつたりするのが人気
10. その固有種の多さから、ダーウィンが進化論を着想したとされる島
12. ワラビやゼンマイなど孢子で増える植物。コケ植物ではない
14. 白い土壁の日本家屋で、家財をしまっておく
15. 丸い形のチーズで、カプレーゼなどの料理に使用
17. スワローズの元投手で、現在は監督として野村イヅムを継承
18. 幾何学模様が特徴的で不気味なウルトラ怪獣
19. 和歌や漢詩などを独特の節回しで歌う
21. ラジコンで操作できる小型の無人航空機
23. アニメ「推しの子」の主題歌を手掛ける人気ユニット
24. 言葉が思うように出てこなくなること。「思わず○○○する」

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
<ul style="list-style-type: none"> ●7月分の社会保険料の納付 ●7月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 	<ul style="list-style-type: none"> ●食品衛生月間 ●夏季休暇中の社内体制確立・対外広報 