

人事労務だより

2023

9



日光・中禅寺湖（撮影＝上田憲作）

◆最新・行政の動き

最低賃金 千葉、茨城など目安上回る改定へ

前号の事務所だよりで、中央最低賃金審議会で最低賃金額が大幅改定になることをお伝えしていましたが、先日、全国の都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和5年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）が厚労省により取りまとめられ、改定額と発効予定年月日が公表されました。

なお、千葉と茨城は、前月号で示した目安を上回る額となりましたので、ご注意ください。

【各県の最低賃金額（カッコ内は現行）赤字は引上げ額】
千葉県 1,026 円（ 984 円） +42 円（目安+1 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 953 円（ 911 円） +42 円（目安+2 円）

【もっと詳しく！】
各都道府県別の令和5年度地域別最低賃金について（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
—荷役作業に関する法改正—
- 身近な労働法の解説
—年齢制限の禁止—
- 助成金情報
- 実務に役立つQ & A
- 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

勤続期間の要件削除 退職金規定例を見直し 厚労省

厚生労働省は、企業の参考となる「モデル就業規則」（令和5年7月版）を公表しました。

従来のモデル就業規則では、「勤続〇年以上の労働者が退職しまたは解雇されたときに、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない」と記載。勤続年数による制限や、自己都合の場合と会社都合の場合で異なる取扱いを例示していました。7月版においては、これらの取扱いを改め、「労働者が退職しまたは解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する」としました。

モデル就業規則では退職金の支給に関する留意事項として、「退職金制度は必ず設けなければならないものではないが、設けたときは、適用される労働者の範囲、退職金の支給要件、額の計算および支払いの方法、支払いの時期などを就業規則に記載しなければならない」と指摘しています。



性同一性障害 女子トイレ使用制限は過度な配慮であり違法 最高裁

経済産業省で働く性同一性障害の職員が、女性用トイレの使用を制限されているのを不服とした裁判で、最高裁判所第三小法廷は国による使用制限を違法と判断しました。

職員は、生物学的な性別は男性ですが、平成11年に性同一性障害の診断を受け、20年からは私生活を女性として過ごすようになりました。21年7月には職場の上司に性同一性障害について伝え、女性の服装での勤務や女性用トイレの使用などを申し出ました。性別適合手術は健康上の問題から受けていません。

経産省は職員の下承のもと、同僚らを対象とした説明会を開き、終了後、職員による女性用トイレ使用について意見を求めたところ、数人の女性職員が違和感を抱いているように見受けられました。経産省は説明会を踏まえ、職員の勤務する階とその上下階の女性用トイレの使用を認めず、その他の階の使用を認める決定をしました。

職員は25年12月27日付で、女性用トイレの使用を含め、女性職員と同等の処遇をするよう人事院に求めました。人事院はいずれの要求も認めない判定を下しました。判定を不服とした職員が取消しを求める裁判を提起し、一番の東京地裁は人事院の判定を違法、二番の東京高裁は適法と判断しました。

最高裁は人事院の判定は裁量権の逸脱・濫用に当たるとして、違法と評価しました。2階以上離れた階の女性用トイレを使用するようになったことを理由とするトラブルは生じておらず、説明会でも明確な異論は出なかったと指摘。職員の置かれた具体的な事情を踏まえ、他の職員に対する配慮を過度に重視し、職員の不利益を不当に軽視した対応と強調しています。

トラックGメン創設 書面調査基に荷主聴取 国交省

国土交通省は、荷主に起因する長時間の荷待ちや運賃の不当な据え置きを是正するため、「トラックGメン」制度を創設しました。全トラック事業者に対して毎年書面調査を実施し、長時間の荷待ちをさせた疑いのある荷主や元請にGメンが聴取を行います。問題のある事業者には、改善に向けた要請や勧告、企業名公表を行い、是正を促します。創設に当たり国交省の運輸部門の人員体制を従来の82人から162人に拡充し、全国の地方運輸局にも配置しました。

国交省では、すでにホームページ上で適正取引に関する情報を受け付ける窓口を設置しています。今後は全トラック事業者を能動的に調査することで、荷主・元請への監視を強化します。

石綿疾病 死亡診断書無いケースで 医師の所見により労災と認定

札幌中央労働基準監督署が、トンネル工事に従事していた建設会社の従業員が死亡したのは、石綿ばく露によって悪性中皮腫を発症したためとして、労災認定しました。死亡診断書など、死因を客観的に証明する書類が残存しない状態で認定しています。

同労基署が被災者側に開示した調査復命書によると、被災者は昭和42年5月～44年12月の期間、トンネル工事現場で電気設備関係の保守管理に従事し、石綿にばく露したとみています。平成元年8月に死亡しましたが、死亡診断書のほか、レントゲン、CTなどの画像データ、診療録が残っておらず、死因が客観的に特定できていませんでした。

病院に残っていた、治療に関する病理診断報告書の診断コメントに、「悪性中皮腫」の所見があるほか、請求人から提出された入院証明書により、病院での死亡を確認しています。また医療機関や請求人から入手した資料を、医学的見地から助言を行う労災医員に提示したところ、死因は悪性中皮腫であるとの所見が得られたため、業務上の死亡と判断しました。

◆ 今月の労働安全衛生 —R5.10.1 施行 荷役作業に関する法改正—

労働安全衛生規則が改正され、「昇降設備の設置」「保護帽の着用」「テールゲートリフターの操作に係る特別教育」が義務付けられました。

特別教育については令和6年2月から、それ以外の規定は令和5年10月から施行されます。白ナンバーにも関わる法改正です。自社に貨物車両がある場合は確認してください。

○昇降設備について (R5.10.1 施行)

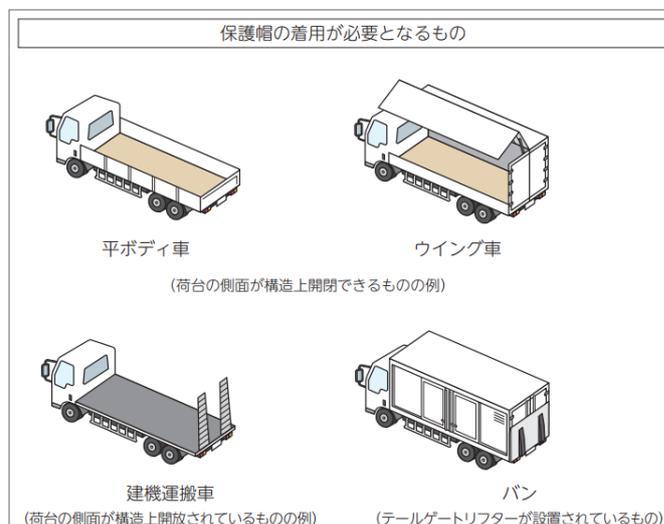
これまで最大積載量 5 トン以上の貨物自動車を対象でしたが、最大積載量 2 トン以上 5 トン未満の場合においても、荷役作業時の昇降設備の設置が義務づけられます。

昇降設備は、踏み台等の可搬式のもののほか、貨物自動車に設置されている昇降用のステップ等が含まれます。



○保護帽について (R5.10.1 施行)

これまで最大積載量 5 トン以上の貨物自動車を対象でしたが、最大積載量 2 トン以上 5 トン未満であっても、右に該当するトラックの場合は義務の対象となります。



【もっと詳しく】
厚生労働省リーフレット
(引用元)

◆身近な労働法の解説 — 年齢制限の禁止 —

労働施策総合推進法では、募集および採用における年齢制限禁止を定めています。

1. 募集・採用時の年齢制限禁止

労働施策総合推進法9条は、「事業主は、（中略）、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と定めています。



2. 条文の趣旨と解説

年齢制限禁止は、個々人の能力、適性を判断して募集・採用することで、一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようにすることを目的としています。

労働者の募集および採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。ハローワークを利用する場合をはじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が自ら募集・採用する場合（ホームページでの直接募集など）を含め、幅広く適用されます。また、パート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問いません。

形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いということではありません。求人票では年齢不問としながらも、書類選考や面接で年齢を理由に応募を断ったりすることは、法の規定に反します。本人の希望と関係なく、一定年齢以上はパートタイムにするなど、応募者の年齢を理由に雇用形態、職種などの求人条件の変更を行うことはできません。

3. 禁止される具体例

- ① ハードな重労働で高齢者には無理、40歳以下でない
- ② 若者向けの洋服の販売スタッフなので若い方がいい
- ③ 社長が40代、その他の社員も30代以下なので、年齢が上の人だと指導しにくい
- ④ PC操作や夜間業務もたくさんあり、高年齢者は不安

上記を読むと、業務に必要な能力や職場に合う人だけに絞りたいという気持ちはわかります。しかし、年齢を制限しなくても、具体的な業務内容と必要な能力、職場環境等を求人票にはっきりと明示することで、解決することができます。

4. 年齢制限によらない求人の工夫

最も簡単で効果的なもののひとつは、職場の雰囲気がわかる写真の掲載です。特に上記②、③の場合であれば、その写真を見れば、どんな人と一緒に仕事をするのか、どんな職場なのかイメージすることができるため、若い職場で働きたい同世代の人が応募してくる可能性が高くなりますし、ターゲット層とは異なる年代でも、意外な「掘り出し人材」に出会える可能性もあります。

ご担当者の方へ»

高齢者の雇用を促進する目的で、60歳以上の者に限って募集・採用する場合には年齢制限をすることは例外として認められています。

定年で退職したけれど短時間で働きたいという方は多いため、他の世代に比べ、求人が決まりやすく、採用後の印象も悪くないようです。

人手不足にお悩みの場合、検討してみたいはいかがでしょうか。

◆助成金情報

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成します。また、従業員の賃金を一定以上引き上げることで、「賃上げ加算」として助成金の限度額が増額されます。

【対象事業主】

- 1 労働者災害補償保険が適用される中小企業事業主
- 2 次のいずれかの成果目標※の設定に向けた条件を満たしていること

※成果目標

- ① 月 60 時間を超える 3 6 協定の時間外・休日労働時間数の縮減（月 60 時間以下、または月 60 時間を超え月 80 時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこと）
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新たな導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇を新たに導入し、かつ特別休暇を新たに整備

※上記に加えて、指定する労働者の時間当たり賃金額を 3 %以上または 5 %以上引き上げることを成果目標とし達成することで、助成額の加算を受けることができます。

- 3 全ての対象事業場において、交付申請時点で、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

【支給対象となる取組】

下記のうちいずれか一つ以上を実施

- 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（社会保険労務士、中小企業診断士など）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
- 6 労務管理用ソフトウェア等の導入・更新
- 7 労務管理用機器の導入・更新
- 8 デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
- 9 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
（小売業の P O S 装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機等）



【支給額】

- 1 成果目標①の上限額

時間外労働と休日労働の合計時間数	現在の 36 協定の内容 月 80 時間超	現在の 36 協定の内容 月 60 時間超
成果目標 月 60 時間以下	200 万円	150 万円
成果目標 月 60 時間超え 80 時間以下	100 万円	—

- 2 成果目標②の上限額 25 万円
- 3 成果目標③の上限額 25 万円

4 賃金引上げ達成時の加算額

(常時使用する労働者数が 30 人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	一人あたり10万円 円上限300万円
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	一人あたり16万円 円上限480万円

(常時使用する労働者数が 30 人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	一人あたり5万円 円上限150万円
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	一人あたり8万円 円上限240万円

【令和5年度の申請の流れと締め切り】

- ・ 交付申請書を最寄りの労働局に提出・・・令和5年11月30日まで
- ・ 交付決定後、提出した実施計画に沿って取り組み実施・・・令和6年1月31日まで
- ・ 労働局に支給申請（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和6年2月9日のいずれか早い日）

本助成金は締め切りの11月30日以前に、国の予算額の制約により、予告なく受付を締め切る場合があります。

詳細な要件および申請方法等は当事務所へご相談ください。

◆実務に役立つQ&A

2回目変更できるか 介護の労働時間短縮措置

Q

当社では、就業しつつ介護を行うことを容易にする措置として、短時間勤務制度と時差出勤の2つを採用しています。このたび労働者から時差出勤を使用したいと申出がありました。今回の申出は2回目、前回は短時間勤務を選択していました。育介則74条3項に2回以上利用できる制度とありますが、1・2回目で違う内容を選択できるのでしょうか。

A

事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対し、所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません（育介法23条3項）。具体的には、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤）の制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度——のいずれかです。①は、1日・週または月の所定労働時間の短縮や、隔日勤務など週または月の所定労働日数を短縮する制度などが該当します。

同措置を講じる期間は、利用開始日として申し出た日からの連続する3年間以上で、これらの措置は2回以上利用できる制度とする必要があります（④を除く）。

同措置は、3年のなかで切り替えることが可能としており、ご質問のような1回目は短時間勤務、2回目は時差出勤という選択もできるといえます。（厚労省「平成28年改正法に関するQ&A」）

◆今月の実務チェックポイント

労働条件明示のルールの変更について

今回は令和6年4月から改正される労働条件明示のルールについて説明します。

○労働条件の明示義務

労働基準法15条において、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定められています。この労働条件の明示のルールが令和6年4月1日より改正され、労使間の認識のズレや有期雇用労働者の無期転換や雇止めなどをめぐるトラブルを未然に防止する目的で、新たに4つの項目の明示事項が追加されることとなりました。

○労働条件の明示事項の追加4項目

労働条件の明示に際し、新たに追加される4つの明示事項は次の表の通りとなります。

	追加される明示事項	明示のすべきタイミング
1	就業場所・業務の変更の範囲	すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時
2	有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限の有無と内容	有期労働契約の締結時と更新時
3	無期転換申込機会	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時
4	無期転換後の労働条件	

※無期転換ルールとは、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

○追加4項目の注意点

労働条件の明示事項追加4項目について次の注意点がありますので、ポイントを押さえて対処することが重要です。

- ① 変更の範囲とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所や業務の範囲を指します。
- ② 最初の有期労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要となります。
- ③ 無期転換申込機会とは、いつから無期転換を申し込むことができるようになるのかなどの時機を指し、これを明示することが必要となります。無期転換申込権が発生する更新のタイミング以降、有期労働契約の更新のたびに、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となります。
- ④ 無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規雇用の労働者および無期雇用のフルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。
- ⑤ 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないとされていますのでご注意ください。

労働条件通知書など変更が必要になると思いますので、しっかりと把握して、令和6年4月から対応できるよう準備していきましょう。

◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

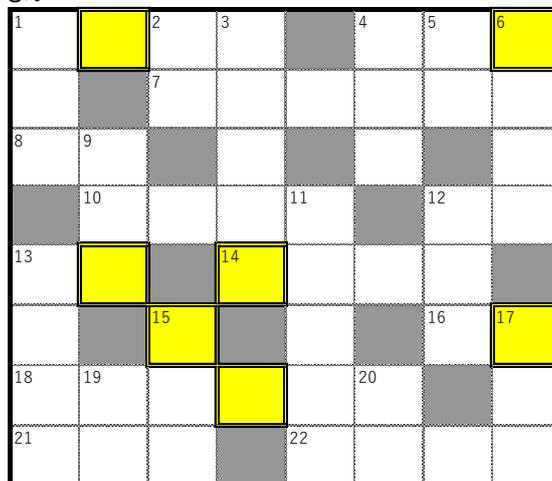
☆黄色いマスの文字をつなげると、ある言葉が出てきます。※答えは次号

ヒント：給与計算はもちろん労務管理の基本です。

タテのカギ

- 1.「○○○を尽くして天命を待つ」ただの運任せではない
- 2.八本脚で糸を吐く節足動物
- 3.紅茶が有名なインド洋の島国。旧国名はセイロン
- 4.「鸚鵡」熱帯雨林に生息し、人のまねが得意
- 5.キロより大きく、ギガより小さい
- 6.台風でおばあちゃん家から帰れなくて～、そのあと風邪ひいて～、だから宿題できませんでした
- 9.平安時代の初めに作られた歌集「○○○和歌集」
- 11.女兒向け戦闘アニメ。

- 最近メインキャラに男子が加わったことで話題に
- 12.日本に生息する毒蛇。ハブよりは小さい
 - 13.ゆずのアテネ五輪応援ソング「○○○○の架橋」
 - 15.「少年よ、○○○を抱け」はクラーク博士の名言
 - 17.バレーボールで、レシーブのみを行うポジション
 - 19.話す・伝えるという意味の英単語
 - 20.果実だが、生では食わずに、主に漬けて加工する



(出題=高草木彩)

8月号の答え：ピアガーデン

ヨコのカギ

- 1.縁起の悪い言い伝え
- 4.挽回するのではなく、返上するもの
- 7.「舞姫」等で知られる明治の文豪。医師としても活躍
- 8.意図せず起きた不幸な出来事
- 10.夏のアウトドアの定番。最近は一人で楽しむ人も増えた
- 12.グーとチョコキの場合、チョコキを出した方
- 13.日本の通貨
- 14.元素記号はK。人体に必要なミネラルの一つ
- 16.Apple社が開発した音声アシスタント機能。「Hey,○○」と呼びかけて起動
- 18.基本給等の決まって定額で支払われる給与のこと
- 21.工芸品の塗料の材料として利用される植物
- 22.玉ねぎをここまで炒めれば、おいしいカレーが作れる

◆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"> ● 8月分の社会保険料の納付 ● 8月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 固定資産税（都市計画税）（第2期分）の納付 	<ul style="list-style-type: none"> ● 防災訓練 ● 健康増進普及月間 ● 障害者雇用支援月間 