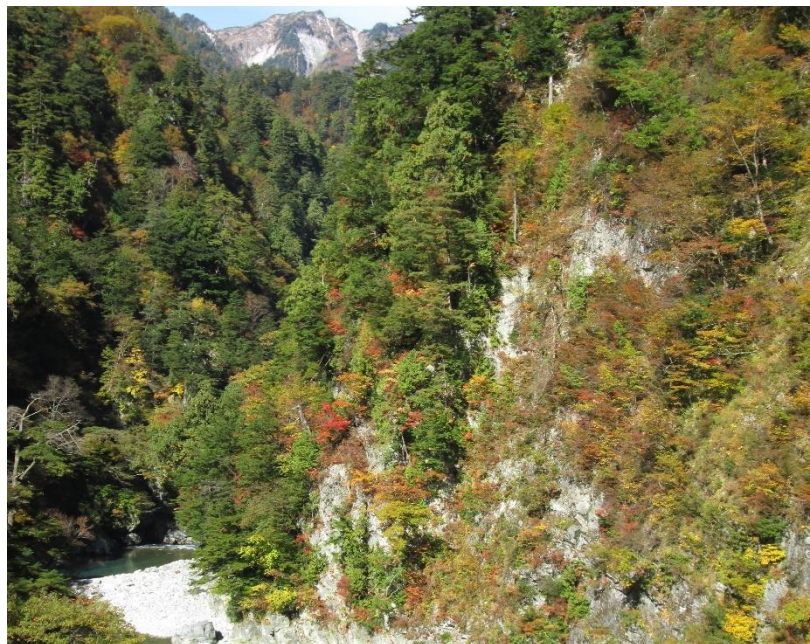


人事労務だより

2023

10



黒部渓谷（撮影＝上田憲作）

◆最新・行政の動き

最低賃金引上げ 関連助成金を拡充

厚生労働省は、今年10月の地域別最低賃金の改定に関連し、企業における賃金引上げを支援する業務改善助成金を拡充しました。

【業務改善助成金の概要】

事業場内最賃と地域別最賃の差額が50円以内の中小・小規模企業で、事業場内最低賃金を30円以上引き上げるとともに、生産性向上につながる設備投資を行った場合、その設備投資に要した費用の一定割合を助成

今回の拡充では、申請に当たっては、50人未満の事業場を対象に、申請時の「賃金引上げ計画」の提出を不要とし、今年4～12月に引上げを実施した場合に限り、申請書と併せて賃上げ結果などを提出することで支援を受けられるようにしています。（申請期限：来年1月31日）

【もっと詳しく！】

業務改善助成金（厚生労働省サイト）→



トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 話題のニュースを解説
—年収の壁への対応策とは—
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 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

43 円引上げ 1000 円超に 24 県が「目安額」上回る 最賃答申

厚生労働省は8月18日、全国すべての地方最低賃金審議会で令和5年度の地域別最低賃金の改定額を答申したと発表しました。47都道府県の引上げ額は39～47円で、改定後の全国加重平均額は43円（4.47%）上昇して1004円になります。上昇額は「目安」制度の創設以降で最も高く、24県で中央最低賃金審議会が示した「目安」を上回りました。

改定後の最高額は東京の1113円で、愛知、京都など5府県が新たに1000円を突破します。最低額は岩手の893円で、最高額に対する比率は80.2%。改定額は10月上～中旬に発効します。

	時間額	引上額		時間額	引上額		時間額	引上額
北海道	960	40	石川	933	42	岡山	932	40
青森	898	45	福井	931	43	広島	970	40
岩手	893	39	山梨	938	40	山口	928	40
宮城	923	40	長野	948	40	徳島	896	41
秋田	897	44	岐阜	950	40	香川	918	40
山形	900	46	静岡	984	40	愛媛	897	44
福島	900	42	愛知	1,027	41	高知	897	44
茨城	953	42	三重	973	40	福岡	941	41
栃木	954	41	滋賀	967	40	佐賀	900	47
群馬	935	40	京都	1,008	40	長崎	898	45
埼玉	1,028	41	大阪	1,064	41	熊本	898	45
千葉	1,026	42	兵庫	1,001	41	大分	899	45
東京	1,113	41	奈良	936	40	宮崎	897	44
神奈川	1,112	41	和歌山	929	40	鹿児島	897	44
新潟	931	41	鳥取	900	46	沖縄	896	43
富山	948	40	島根	904	47	加重平均	1,004	43

録音禁止理由説明を 団交拒否で命令一部変更 中労委

中央労働委員会第1部会は、録音禁止を団体交渉の開催条件としていた学校法人について、東京都労働委員会が録音に固執することのない団交応諾を命じた初審に続き、不当な団交拒否と認定しました。命令内容を一部変更し、録音を禁止する具体的な理由を説明し、代替案を示すなど、合意をめざして誠実に協議するよう命令しています。

同法人の教職員9人が参加する組合は、令和元年8月から3回にわたって同法人と団交を行いましたが、その内容は団交時の録音の可否に終始し、本来の目的だった春闘要求の交渉に入れませんでした。4回目の団交申入れに対して同法人は、「録音するなら、団交は中止する」と回答しました。組合は、「この回答では団交を開催できない」として、以降は開催されていません。

中労委は、同法人が録音を拒否する理由としてデータ流出の危険性など一般論を述べるのみで、組合との間で合意する努力をしていないと判断しました。一般論を超えた具体的な説明をすべきとしています。たとえば、データの流出によって想定される損害を説明したり、他の使用者や組合で録音による問題が生じた事例を挙げて説明したりすべきだったとしました。録音に代わる正確な記録方法として、労使双方で議事録をすり合わせたり、法人の秘密に言及する場面以外の録音を一部認めたりするなど、合意達成に向けた努力が可能だったとしています。

フォーマット統一で事務負担減へ 保育園入所時の就労証明

就労証明書とは、保育所等の入所を申し込む際に保護者が市区町村に提出する書類で、企業で働いている人が申し込む場合、企業の人事担当者が作成します。ただし、これまで市区町村ごとに異なるフォーマットが使用されていたため、書類作成が企業担当者の負担となっていました。そこで、令和5年度の規制改革実施計画では、全国で様式を統一することや、オンライン申請化等の方針が示されていました。

今年5月には、令和6年4月入所分に係る就労証明書の標準的な様式が示されていましたが、9月1日に「令和6年度入所分の就労証明書提出について」が発出され、市区町村に対し、原則として国が示す標準的な様式を使用するよう事務連絡がされています。

◆話題のニュースを解説 — 「年収の壁」への対応策とは？ —

ニュースや新聞でも取り上げられているとおり、9月27日に「年収の壁・支援強化パッケージ」が、厚生労働省から公開されました。

世間の興味関心が高い一方で、実際には制度の適用がかなり細かいため、誤解もあるようです。

1. そもそも「年収の壁」いったい何が問題？

パート・アルバイトの方が、社会保険料負担が発生しない配偶者の扶養範囲内での年収に収めようとして、就業の調整を行う人もかなり多くいて、深刻化する人手不足の原因の一つとされています。

2. 「年収の壁・支援強化パッケージ」は、期限付き

政府は、「当面の対応策」として106万円の壁への対応として、新たに被用者保険を適用した従業員に対し、賃上げを行ったりして実質的に保険料を肩代わりする企業に対し、従業員1人あたり最長3年間、最大で50万円の助成金を支給すると報道されています。

しかし、右図のように、実際には、1年ごとに支給条件が区切られており、労働時間を延長しない場合は、3年間賃上げし続けていないと50万円までは支給されないため、注意が必要です。

また、対象となる賃上げ部分については、社会保険料が掛からない扱いとできる特別措置についてもあわせて公表されていますが、こちらも現在のところ2年間の期限付きとのことです。

社会保険の適用、就業時間の延長を促すことを目的としている政策であることを念頭に置いて、利用することをおすすめします。

「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人あたり助成額
① 賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当）	1年目 20万円
② 賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当） 3年目以降、 ③の取組を行う	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人あたり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり（年収104万→106万円）厚生年金・健康保険に加入した場合

<p>【加入前】 (時給1,000円)</p> <p>手取り 約104万円</p>	<p>【加入後】 (時給1,020円)</p> <p>手取り 約90万円</p>	<p>【加入後】 (時給1,020円)</p> <p>手取り 約90万円</p> <p>保険料 約16万円</p> <p>保険料相当額 の手当を支給</p> <p>手当 約16万円</p> <p>手取り収入を減らさない 取組をした 企業に助成</p> <p>手取り 約106万円</p>
---	--	---

(※) 保険料は、厚生年金、健康保険（協会けんぽ）等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

ご担当者の方へ

新たに社会保険に適用になる方についてのみ、社会保険料の負担分を手当として支給すると、すでに社会保険に加入している社員から見ると不公平感があり、新たな人手不足の火種になりかねません。

また、助成金などの特別措置が終わった後も、問題ないように、人手不足の解消に向け、しっかりと制度設計する必要があります。

社会保険料の負担というデメリットばかりではなく、将来の受け取ることができる年金額が増えること、「傷病手当金」や「出産手当金」の給付制度など、社会保険に加入することで得られるメリットについても周知することが大切です。

3

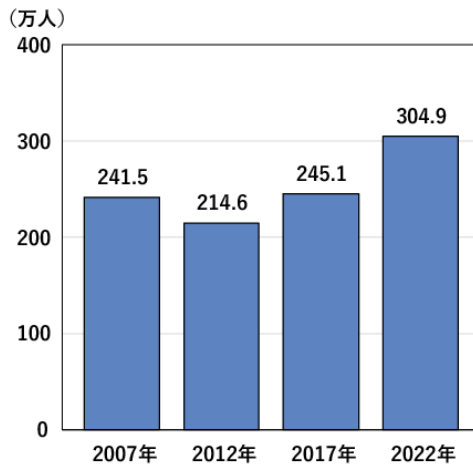
◆調査

副業者が 60 万人増加に 就業構造基本調査

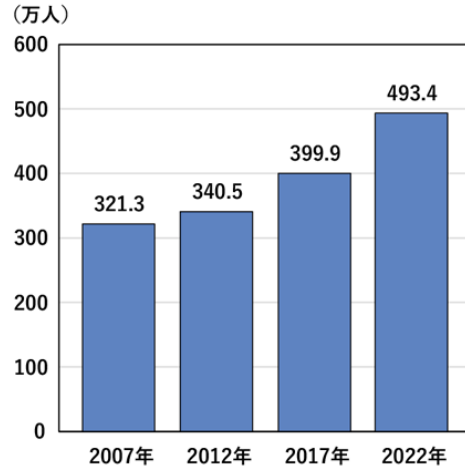
総務省は 5 年ごとに就業状況を調査しており、今回は昨年 10 月 1 日現在で実施しました。

有業者は 6706 万人で、前回調査の 2017 年に比べ 85 万人増加しました。無業者は 4313 万人となり、163 万人減少しました。非農林業従事者のうち、副業がある者の割合は 4.8% の 305 万人となり、17 年と比べて 60 万人増加しました。現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている追加就業希望者は 7.8% の 493 万人で、17 年から 93 万人増加し

副業がある者の数（非農林業従事者）の推移—全国



追加就業希望者数（非農林業従事者）の推移—全国



ました。

追加就業希望者比率を都道府県別でみると、東京都と沖縄県が 10.2% で最も高く、次いで神奈川県と京都府が 8.8% で続いています。育児中の者のうち有業者の占める割合は 85.2% (17 年比 5.9 ポイント増) でした。介護中は 58.0% (同 2.8 ポイント増) で、どちらも増加傾向にあります。

◆実務に役立つ Q & A

本人申出が要件？ 女性の就業制限業務

Q

当社は製造業です。学生アルバイトが従事する業務は、性別にかかわらず大きな違いはありません。ただ、危険有害業務に関して、女性の申出がある際に従事させてはならないなどの制限はあったでしょうか。

A

均等法は、募集採用に当たって、性別を理由とする差別を禁止しています（5 条）。たとえば、営業職は男性、事務職は女性に限定して募集する場合などです。一方、妊娠の有無にかかわらず女性を就かせてはならない業務があり、重量物の運搬（女性則 2 条 1 項 1 号）と有害物の発散する場所（同項 18 号）となっています（女性則 3 条）。この 2 つの業務は、本人が就労しない旨を申し出ない場合であっても、就業が禁止されます。ただし、「有害物の発散場所」すべてが就業制限の対象になるものではありません。

学生アルバイトということで、満 18 歳に満たない者の危険有害業務の制限にも留意が必要です（労基法 62 条、年少則 8 条）。年少則で危険有害業務の就業制限の業務の範囲が定められています。女性則よりも広い範囲で制限していますので、こちらの確認も必要です。

◆助成金情報

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

次の①②の場合に中小事業主に助成金を支給することで、仕事と介護の両立支援の推進を目的としています。

- ① 「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰の取組を行い、介護休業を取得した労働者が生じた場合
- ② 仕事と介護の両立に資する制度（介護両立支援制度）を利用する労働者が生じた場合



【主な要件】

1 介護休業

○ 休業取得時

- ・介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- ・介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認の上、プランを作成すること。
- ・プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得すること。

○ 職場復帰時

- ・「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- ・対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3カ月以上継続雇用していること。

業務代替支援加算：職場復帰時への加算

介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

2 介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- ・介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- ・介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。
- ・プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（⑥⑧を除く）利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。
 - ① 所定外労働の制限制度（所定労働時間を超えて労働させない制度）
 - ② 時差出勤制度（1日の所定労働時間を変更することなく始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度）
 - ③ 深夜業の制限制度
 - ④ 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を1時間以上短縮する制度）
 - ⑤ 介護のための在宅勤務制度（介護のため、情報通信技術（ICT）を活用して在宅勤務を利用できる制度）

- ⑥ 法を上回る介護休暇制度（要介護状態にある対象家族の介護その他厚生労働省令で定める世話をを行うため、有給であって時間単位で利用できる休暇制度）
- ⑦ 介護のためのフレックスタイム制度
- ⑧ 介護サービス費用補助制度（労働者が利用する介護サービスの費用の一部を事業主が補助する制度）

個別周知・環境整備加算（1 または 2 への加算）

介護を申し出た労働者に対する個別周知および仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合、具体的には

- ・受給対象労働者に対し、介護休業・両立支援制度の自社制度の説明を資料により行うこと
- ・受給対象労働者に対し、介護休業を取得した場合の待遇についての説明を資料により行うこと
- ・社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じること

【支給額】

1 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用 20万円、 手当支援等 5万円
2 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（1 または 2 への加算）		15万円

※ 1, 2 いずれも 1 事業主 1 年度 5 人まで支給。

【要介護状態の家族の介護等をする場合に利用可能な制度】

制度	概要
介護休業	介護休業 要介護状態にある対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限として分割して休業を取得することができます。※雇用保険の給付あり
介護休暇	通院の付き添い、介護サービスに必要な手続きなどを行うために、年 5 日（対象家族が 2 人以上の場合は年 10 日）まで 1 日又は時間単位で介護休暇を取得することができます
所定外労働等の制限	介護が終了するまで、残業を免除することができます
時間外労働の制限	介護が終了するまで、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働を制限することができます
深夜業の制限	介護が終了するまで、午後 10 時から午前 5 時までの労働を制限することができます
所定労働時間の短縮等	制度利用開始の日から 3 年以上の期間、時間を短縮して勤務する等会社が定める勤務制度の利用が可能

介護に関する上記の制度は、世間の認知度が低いため、制度の利用を検討することなく、長く勤務された方が退職されるケースも少なくありません。会社としても人材の流出を防ぐために、是非活用したいところです。

◆今月の実務チェックポイント

労働者の募集時に明示すべき労働条件の追加について

今回は令和6年4月から労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際に明示すべき労働条件が追加されることについて説明します。

○労働条件の明示義務

職業安定法第5条の3第2項において、「求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体または職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者または供給される労働者が従事すべき業務の内容および賃金、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。この明示しなければならない労働条件が令和6年4月1日より3つの事項について追加されることとなります。これは、労働基準法の改正による労働契約締結時の労働条件の明示義務と同様の改正となります。

○労働条件の明示追加3事項

求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、新たに追加される3つの事項は次の表の通りとなります。

	追加される明示事項
1	従事すべき業務の変更の範囲
2	就業場所の変更の範囲
3	有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換などの今後の見込みも含めた、締結する労働契約における変更の範囲のことをいいます。

○追加3事項の具体例

具体的な記載例は次の通りです。

1	業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
		(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
2	就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
		(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超えるときには、そのことを明示する必要があります。

3	契約期間	期間の定め有り（2024年4月1日～2025年3月31日）
		契約の更新 有（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断） 通算契約期間は4年を上限とする
		契約の更新 有（自動的に更新する） 契約の更新回数は3回を上限とする

※「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載することが望ましいとされています。

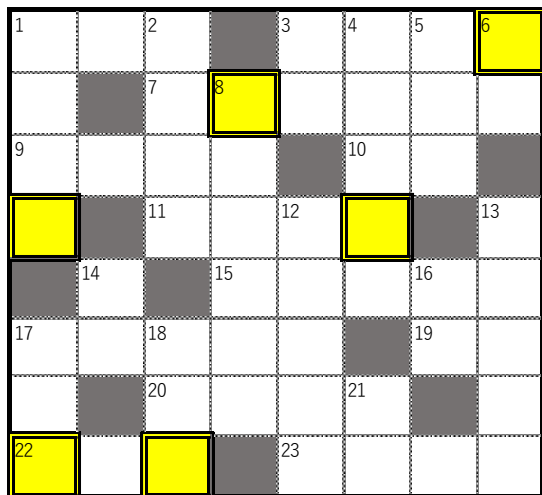
労働基準法の改正による労働契約締結時の労働条件の明示義務と一緒に、しっかりと把握して、令和6年4月から対応できるようこちらも準備しておきましょう。

◆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、秋にちなんだ言葉が出てきます。※答えは次号

タテのカギ

1. 毎年 10 月に改定。これ以上支払わないと働かせてはいけない
2. 様々な球技でボールを打ち返すときに使う
3. 解剖や外科手術で用いる刃物
4. 中国で 2014 年まで行われていた人口抑制政策
5. 親元から離れ、ひとり立ちすること
6. 回したり、たたいたり、ヒントとして出したりする
8. 江戸時代を舞台に、諸国漫遊しながら世直しをするご老公
12. 一般的なものより細身に作られたネクタイ
13. 哺乳類なのに卵を産むオーストラリアの動物
14. ドリブル、〇〇、シュート
16. 弾力のある菓子。海外のものは日本よりも固い
17. 地球で最もポピュラーな言語
18. 麗子像で有名な〇〇〇劉生は日本画を「でろり」と表現した
21. ヨコ 23 の材料。函館の名産で、新鮮なものは透き通っている



(出題 = 高草木彩)

9月号の答え：勤怠管理

ヨコのカギ

1. ラグビー日本代表のジャージに刺繍された花
3. 細かく刻んだ人参や油揚げ、大豆と炒り煮にする
7. 化学反応または、化学そのものを指す英単語
9. 生成 AI への関心が広まるきっかけとなった「〇〇〇〇GPT」
10. パーセント
11. ハワイやグアムなど。一年中あつい
15. これが見えると雨が降り始めるといわれている
17. 差別用語として問題となった後、イヌイット等と呼ばれるように
19. 版画などの木工作で使用する道具
20. からだのこと
22. ジャイアンの苗字
23. 函館本線 森駅の有名駅弁

◆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"> ● 9月分の社会保険料の納付 ● 9月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 労働保険料（第2期分）の納付（延納申請をした場合） ● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、7～9月分） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国労働衛生週間 ● 健康強調月間 ● 高齢者雇用支援月間 