



ぜるぶの丘・北海道美瑛（撮影＝上田憲作）

## ◆最新・行政の動き

### 社会保険における「賞与」に関する取扱い

昨年、日本年金機構の通達や Q&A が発出されたことを受け、賞与に関する取扱いが厳格化され、年金事務所調査の重点実施事項にもなっているようですので、ご確認ください。

#### 【社会保険上の賞与とは】

（以下、日本年金機構サイトより抜粋）

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**の支給のものです。

なお、**年4回以上**支給されるものは標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は、対象外です。

（例）給与規程において7月、12月に「〇〇手当」の支給を規定している場合、支給月が年2回と明確に規定されているため、通常の報酬ではなく賞与となります。

この中で、特に注目すべきなのは、**給与規程等で規定されている手当についても、その支給が年に3回以下**であれば、賞与として社会保険料が発生するということです。

年末年始の繁忙時期の勤務実績に対して特別手当を支給している場合等、取り扱いに注意が必要です。ご相談ください。

## トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 気になる判例
- 身近な労働法の解説
  - 就業規則違反の労働契約-
- 今月の安全衛生
  - 熱中症対策について-
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 今月の実務チェックポイント
  - 定額減税の準備について-
- 助成金情報
- 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

### 職安が延長適否判断 育休給付巡り雇保則改正 厚労省

厚生労働省は、子供を保育所に入所させる意思がないにもかかわらず、労働者が育児休業給付の受給期間を延長する目的で自治体へ入所を申し込む行為を防止するため、雇用保険法施行規則を改正し、期間延長手続きを厳格化します。施行は来年4月1日。入所申込みなどに関する労働者本人の申告内容をハローワークが確認し、延長の適否を判断します。

子が1歳および1歳6カ月を超えた後も労働者が育児休業給付を受給するためには従来、保育所の入所を希望したにもかかわらず入所できないことが要件になっていました。その確認は原則として、市区町村が発行する入所保留通知書や入所不承諾通知書で行ってきました。

雇保則改正により、受給を延長する要件として、「市区町村に申し込んだ内容が速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものと公共職業安定所長が認めるものであること」を追加。入所保留通知書に加え、本人が記載する申告書と、市区町村への利用申込書の写しを提出させて、申し込んだ施設が、合理的な理由なく自宅や勤務先から遠隔地の施設のみになっていないかどうかを確認します。

### あらゆる危険に対応 中小へBCP策定ガイド 東商

東京商工会議所は中小企業向けに、自然災害や感染症、サイバー攻撃などさまざまなハザード（危険）に対応できる「オールハザード型BCP」の策定ガイドを発行しました。ハザードごとにBCPを策定するのではなく、ハザードにより生じる人員や設備などの資源への影響に着目して、経営資源ごとに復旧戦略を検討するよう勧めています。

まずは重要な事業を選定し、事業を遂行するために必要な経営資源として、決裁者やスキルを持った人員を決めておくべきとしました。何らかのハザードによってその人員を活用できなくなった場合の対策を立てておけば、想定外の災害も含めてどんなハザードが起きても対処できます。

具体的には、決裁者の代行順位の設定、スキル保有者の在宅勤務などを検討しておくよう促しています。

## ◆気になる判例 一事業場外みなし労働時間制一

### 協同組合グローブ事件(最判 R6.4.16)

事業場外みなし労働時間制の適用を争った協同組合グローブ事件について、最高裁は今回の争点となっている業務日報による報告を重視した判断について、規定の解釈適用を誤った違法があるとして、原審への差し戻しを行いました。

判事事項によると、外国人の技能実習に係る監理団体の指導員が事業場外で従事した業務につき、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとした原審の判断に違法がある、としています。

その判決文が裁判所サイトに掲載されています。注目の判決ですので、関心のある方はチェックをお勧めします。

[https://www.courts.go.jp/app/hanrei\\_jp/detail2?id=92906](https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=92906)

キ	テ	イ	サ	シ	マ
タ	ク	ア	ル	ル	
モ	ノ	マ	ネ	コ	ス
リ		ヒ	ゴ	イ	ロ
オ	ベ		ハ	ン	タ
	ト	ワ	ダ	ズ	イ
ワ	ラ	ビ	ジ	ナ	ン

答え：クールビス

## ◆身近な労働法の解説 —就業規則違反の労働契約—

労働契約法 12 条は、就業規則を下回る労働契約の効力について規定しています。今回は、就業規則違反の労働契約について解説します。

### 1. 労契法 12 条

「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」と規定しています。

ここでいう就業規則とは、労働者が就業上遵守すべき規律および労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいい、労基法 89 条の就業規則と同様ですが、本条の「就業規則」には、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者以外の使用者が作成する“労基法 89 条では作成が義務付けられていない就業規則”も含まれるとされています。

### 2. 条文の解説

就業規則は、労働条件を統一的に設定するものであって、労契法においては、一定の場合に、労働契約の内容は就業規則で定めるところとなることを規定しています。

一方、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合および就業規則の変更に よっては変更されない労働条件を合意していた場合には、それぞれ、労契法 7 条ただし書 および 10 条ただし書によりその合意が優先されますが、本条において、就業規則を下回る労働契約の効力について規定しています。その内容は以下のとおりです。

- (1) 就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられます。
- (2) 「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約」とは、例えば、就業規則に定められた賃金より低い賃金等就業規則に定められた基準を下回る労働条件を内容とする労働契約をいうものです。
- (3) 就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約は、これを有効とする趣旨です。
- (4) 「その部分については、無効とする」とは、就業規則で定める基準に達しない部分のみを無効とする趣旨であって、労働契約中のその他の部分は有効ということです（労働契約そのものが無効となるわけではありません）。
- (5) 「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とは、労働契約の無効となった部分については、就業規則の規定に従い、労働者と使用者との間の権利義務関係が定まるものであるということです。

### 3. その他関連法令

- ・ 労基法 93 条では、労働契約と就業規則の関係について、「労働契約法 12 条の定めるところによる」と規定しています。
- ・ 労基法 92 条では、就業規則と法令または労働協約との関係について「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない」と規定しています。
- ・ 労契法 9 条では、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と規定しています。



## ◆今月の労働安全衛生 —熱中症対策について—

厚生労働省では、5月1日から9月30日まで「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しています。千葉労働局によると、県内では、職場における熱中症により、毎年約20人が亡くなり、約800人が4日以上仕事を休んでいます。

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

### 5. 熱中症「応急手当」カード (携帯用)

〈オモテ面〉

〈ウラ面〉

前日のチェック	仕事前のチェック
<input checked="" type="checkbox"/> 仕事前日の飲酒は控えめに	<input checked="" type="checkbox"/> よく眠れたか
<input checked="" type="checkbox"/> くっすり眠る	<input checked="" type="checkbox"/> 食事をしたか
<input checked="" type="checkbox"/> 熱中症警戒アラート確認	<input checked="" type="checkbox"/> 体調は良いか
	<input checked="" type="checkbox"/> 二日酔いしていないか
	<input checked="" type="checkbox"/> 熱中症警戒アラート確認

■ 仕事中のチェック

- 単独作業を避け、声をかけ合う
- 監督者は現場パトロール
- 水分・塩分の補給
- こまめに休憩

詳しくはコチラ

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

■ 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。気温とともに湿度も上昇し始める5月は、体が暑さにまだ慣れていないため、意外と危険な時期です。無理のないように、気を付けてお過ごしください。

### 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

<p><b>歩く・走る</b> (帰宅時に一駅分歩くのもOK)</p> <table border="1"> <tr> <td>歩く目安 30分</td> <td>走る目安 15分</td> <td>頻度目安 週5回</td> </tr> </table>	歩く目安 30分	走る目安 15分	頻度目安 週5回	<p><b>自転車</b></p> <table border="1"> <tr> <td>運動目安 30分</td> <td>頻度目安 週3回</td> </tr> </table>	運動目安 30分	頻度目安 週3回
歩く目安 30分	走る目安 15分	頻度目安 週5回				
運動目安 30分	頻度目安 週3回					
<p><b>適度な運動</b> (筋トレやストレッチなど適度に汗をかくもの)</p> <table border="1"> <tr> <td>運動目安 30分</td> <td>頻度目安 週5回~毎日</td> </tr> </table>	運動目安 30分	頻度目安 週5回~毎日	<p><b>入浴・サウナ</b> (お風呂はシャワーだけでなく、湯船につかる)</p> <table border="1"> <tr> <td>頻度目安 2日に1回</td> </tr> </table>	頻度目安 2日に1回		
運動目安 30分	頻度目安 週5回~毎日					
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。

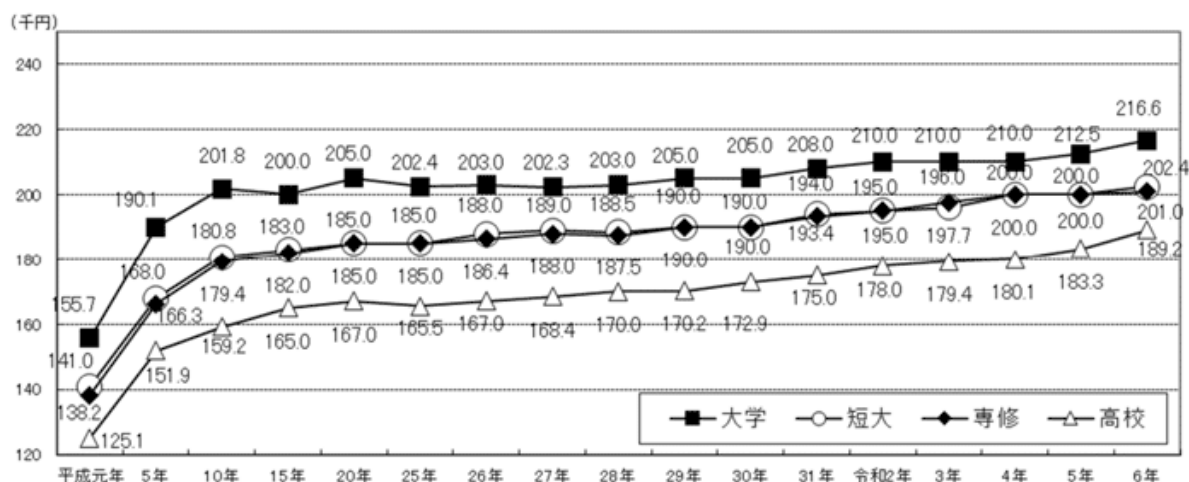
85

## ◆調査

### 大卒者 21.7 万円 高卒は前年比 4.1%増加 東京労働局・初任給調査

東京労働局は、令和 6 年 3 月新規学卒者の求人初任給調査結果をまとめました。大学卒は 21.7 万円で、前年結果と比べて 2.4%増加しています。高校卒は 4.1%増の 18.9 万円でした。

年別・学歴別求人初任給の推移



調査は都内ハローワークで受理した求人票記載の初任給を集計したもので、「定期的に支払われる賃金」について、中位数を算出しました。大学卒の産業別の水準は、建設業 22.8 万円が最も高くなっています。このほか求人申込み件数の多い産業では、製造業と情報通信業が 22.0 万円、卸売業・小売業が 21.6 万円、医療・福祉が 20.6 万円となっています。高校卒は、卸売業・小売業 18.7 万円、宿泊業・飲食サービス業 18.6 万円、製造業 18.4 万円でした。

## ◆実務に役立つ Q & A

### 早退した日の扱いは 傷病手当金の待期期間

Q

社内で具合が悪くなって早退して、翌日以降も欠勤が続いたときですが、傷病手当金はいつから支給されるのでしょうか。待期期間が 3 日必要ですが、早退した初日は働いていますから、翌日以降、丸 1 日欠勤した日をカウントしていくのでしょうか。

A

傷病手当金が支給されるのは、労務に服することができなくなった日から起算して、4 日目で降です（健保法 99 条）。待期期間として、労務不能状態が 3 日間連続することが必要です（昭 32・1・31 保発 2 号の 2）。

「就業時間中」に労務不能となったとき、その日は待期 3 日に含まれ、賃金の全部または一部を受けていたか否かは問わない（昭 28・1・9 保文発 69 号など）と解されています。その日に早退しても待期 1 日とカウントします。申請書の記載例をみると、1 日目の早退のみ「早」と書くよう求めています。

翌日以降、病院に通院するからといって遅刻や早退したとします。支給期間に関する解釈ですが、午前中のみ出勤し従前の業務に服する場合は通常支給されない（昭 31・1・19 保文発 340 号）など、出勤した日として案内するとしています（協会けんぽ）。

## ◆今月の実務チェックポイント

### 6月から始まる「所得税の定額減税」の準備について

令和6年度税制改正により、令和6年分の所得税について定額による所得税額の特別控除（定額減税）が実施されることになりました。給与所得者の方に対する定額減税は、原則として、以下のとおり令和6年6月1日以後に支払われる給与等に対する源泉徴収税額から定額減税額が控除される方法で行われます。

#### 【定額減税額】

定額減税額は、次のイとロの合計額です。（対象者はいずれも居住者に限ります。）

イ 本人 …30,000円

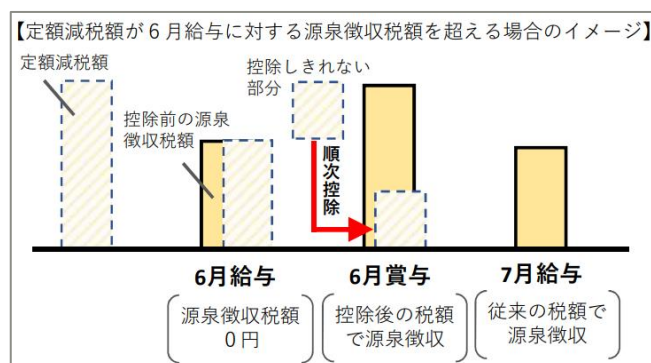
ロ 同一生計配偶者又は扶養親族 …1人につき30,000円

#### 【実施方法】

令和6年6月1日以後最初に支払われる給与または賞与に対する源泉徴収税額から定額減税額を控除します。

6月の給与等に対する源泉徴収税額から控除しきれなかった定額減税額は、翌月以降に控除を繰り越します。

国税庁リーフレットより抜粋→



6月からの制度自体は、なんとなく把握している方も多いかもかもしれません。給与計算用システムを使用している場合、6月の給与・賞与計算にあわせてシステム改修がされるはずですので、実際の控除額や繰越の計算自体には問題がないはずです。

この定額減税制度で最も注意しなければいけないのは、扶養の状況が変わった場合も、年末調整までは定額減税額を変更できないという点です。

例えば、年の途中で扶養家族の収入が増え、扶養から外れる場合でも、定額減税額を途中で減らすことができないため、年末調整の際に徴収が発生（または還付が減少）します。

年末調整では、払い過ぎた税金が還付されるものだと思っている方も多く、また定額減税の制度をよく知らない社員であれば、まさに寝耳に水の事態です。

しっかり法律通りに行っているのに、社員からのクレームが来るといった事態は避けたいものです。

#### ～では、実務担当者はどんな準備をすべきか？～

各社員の扶養状況の把握が、最重要ミッションです。

今年の扶養控除申告書が提出されていれば、その内容をもとに定額減税の額を決めても良いとされていますが、あえて、このタイミングで扶養控除申告書等を配布し、確認することをおすすめします。（簡単な定額減税の案内があるとなお良いです）

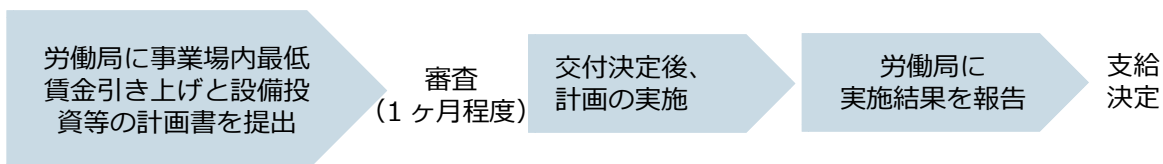
4月以降で配偶者の収入状況などに変更がある社員もいるでしょうし、この時期に本人に確認した内容に基づき毎月の計算を行っていたのであれば、年末調整で調整される場合でも社員からのクレームも起きにくいはずです。

## ◆助成金情報

### 業務改善助成金

事業場内で最も低い時間あたりの労働者の賃金（事業場内最低賃金）を 30 円以上引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等にその設備投資費用の一部を助成する制度です。

#### 【手続きの流れ】



#### 【助成額】

助成金額は、引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じ、次の通りです。

申請 コース 区分	対象事業場	引上げ 額	助成率	引上げ労働者数	助成上限額	
					右記以外の事業者	事業場規模 30 人未満の事業者
30 円 コース	以下の2つ要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 50 円以内 ・中小企業・小規模事業者要件を満たすこと	30 円以上	【事業場内最低賃金 950 円以上】 3/4  生産性要件を満たした場合は 4/5	1 人	30 万円	60 万円
				2～3 人	50 万円	90 万円
				4～6 人	70 万円	100 万円
				7 人以上	100 万円	120 万円
				10 人以上	120 万円	130 万円
45 円 コース		1 人		45 万円	80 万円	
		2～3 人		70 万円	110 万円	
		4～6 人		100 万円	140 万円	
		7 人以上		150 万円	160 万円	
		10 人以上		180 万円	180 万円	
60 円 コース		1 人		60 万円	110 万円	
		2～3 人		90 万円	160 万円	
		4～6 人		150 万円	190 万円	
		7 人以上		230 万円	230 万円	
		10 人以上		300 万円	300 万円	
90 円 コース	1 人	90 万円	170 万円			
	2～3 人	150 万円	240 万円			
	4～6 人	270 万円	290 万円			
	7 人以上	450 万円	450 万円			
	10 人以上	600 万円	600 万円			

#### 【注意点】

賃上げや設備導入は、労働局へ提出した計画書が承認された後に行う必要があります。

※その他、制度の詳細は厚生労働省 HP をご参照ください。



## ◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

※答えは2ページに掲載

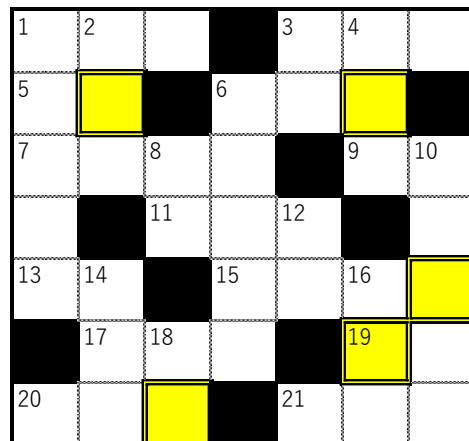
☆黄色いマスの文字を並び替えると、季節に関係した言葉がでできます。

### タテのカギ

1. 医師としての体験をエッセイにした「どくとのマンボウ」シリーズで有名
2. ○○○カットは、襟足を刈り上げ、もみあげを短くした髪型
3. 豊臣秀吉のあだ名
4. 「○○○サンド」は、ビスケットにあんこをはさんだ愛知県の菓子
6. 面倒見のいい、頼りになる気性の女性
8. 感覚が鈍くなったり、動かせなくなったりする症状
10. サッカーでキーパー以外の選手が唯一手を使えるプレー
12. はんこのこと
14. ヨルダンにある世界遺産の砂岩でできた古代都市
16. 乗馬の際、これを引いて馬を操る
18. スマン、ごめんなさい、申し訳ありません


### ヨコのカギ

1. 就業規則などの社内○○○は、会社のルールブック
3. 日本ではじめてアメリカに渡った茨城県生まれのお茶
5. ○○越、電○○、食○○
6. ゴッホの絵画などでも有名なフランス南部の都市
7. ミラクルひかる、神無月、コロツケなどの芸風
9. 茶碗蒸しやプリンを作る時は、この作業をしないと「す」が入ってしまう
11. 童謡「こいのぼり」♪ちいさい○○○はこどもたち～
13. 手術のことをさす略語
15. 「シティー○○○○」は、冴羽 獠が活躍する北条司の漫画
17. ○○○湖は水深 327mで、田沢湖、支笏湖に次ぐ日本で3番目に深い湖
19. 唐の前の中国王朝
20. シダ植物の山菜で、煮物が定番だが、叩いてネバネバ食感にするのも美味
21. 真田家なら幸村、武田家なら信繁、石原家なら裕次郎



(出題 = 高草木彩)

## ◆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"> <li>● 4月分の社会保険料の納付</li> <li>● 4月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付</li> <li>● 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の確定申告・納付</li> <li>● 自動車税の納付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 冷房設備の整備・点検</li> </ul> <div style="text-align: center;">  </div>