



人事労務だより

2024

6

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説 —男女同一賃金—
- 助成金情報
- 今月の実務チェックポイント
- 今月の業務スケジュール



最新・行政の動き

同一労働同一賃金 遵守へ「報告徴収」積極化 厚労省・令和6年度運営方針

厚生労働省は令和6年度地方労働行政運営方針を策定しました。非正規雇用労働者の処遇を改善するため、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組みを強化します。

具体的には、労基署と労働局雇用環境・均等部門が連携する枠組みを引き続き運用したうえで、パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収を積極的に実施し、是正指導の実効性を高めていきます。

昨年3月から運用している連携の枠組みでは、労基署が定期監督などで事業場を訪問した際に、非正規雇用労働者の有無のほか、諸手当・賞与・基本給などの待遇差などを確認。その結果を踏まえ、労働局の雇用環境・均等部門が報告徴収の対象企業を選定しています。連携強化後は、違反の恐れのある企業に的を絞って報告徴収を実施できるようになったため、以前に比べて報告徴収時の是正指導件数が大幅に増加しています。

6年度は、労基署による事実確認の結果、基本給や賞与について正社員との待遇差の理由を説明できない企業に対し、文書要請を集中的に実施します。待遇差の理由について自主点検し、説明できない場合には待遇を見直すよう促していきます。一定期間後も点検・見直しに関する報告を提出しない企業については、報告徴収の対象として検討していくとしました。



日本労務研究所／総合経営管理協会

〒160-0023

東京都新宿区西新宿 1-23-3 廣和ビル 3 階

電話：03-5324-0661 FAX：03-5324-0670

e-mail：info1@n-roumu.net

仕事のレシピ bestjob <https://best-job.co.jp/>



ニュース

「在宅勤務手当」の取扱い 実費弁償分は基礎に含めず 割増賃金算定で通達

厚生労働省は、割増賃金の算定における「在宅勤務手当」の取扱いについて、都道府県労働局長に通達しました。労働者に対する在宅勤務手当が、在宅勤務に必要な通信費などの実費を弁償するものとして支給される場合は労働基準法上の賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金には算入しないとしました。

実費弁償分に当たり得る費用としては、事務用品の購入費用、通信費、電気料金、レンタルオフィスの利用料金などを挙げました。在宅勤務手当が実費弁償分として認められるためには、労働者が実際に負担した費用のうち、業務に使用した金額が特定され、その実費を精算するものであることが外形上明確な必要があるとしています。そのため、就業規則などで実費弁償分の計算方法が明示されている必要があるとしました。計算方法は、在宅勤務の実態を踏まえた合理的・客観的な計算方法でなければなりません。毎月一定額を支給し、従業員に支出がなかった場合でも返還しなくて良いような手当は、実費弁償に当たらないとしています。

在職者訓練に奨励金 1カ月当たり 10万円支給 東京都

東京都は、都立職業能力開発センターの在職者向け訓練に、中小企業が従業員を受講させた場合、奨励金を支給する制度を立ち上げました。従業員1人1カ月当たり、10万円を支給します。

同センターでは、社内で職業訓練を行えない中小企業らが利用できる在職者向け訓練として、製造技術などを学べる3カ月～2年間の無料・有料講座を60科目以上用意しています。たとえば、機械加工や自動車整備などの機械関係、建築CADや住宅内外装仕上げなどの建築関係のほか、プログラミングやウェブ設計などの情報関係の訓練も提供しています。

訓練は、平日にフルタイムで実施します。対象者は、受講する科目に関する業務に従事して3年以内、または訓練修了後にその業務に従事する予定がある者としています。



奨励金の支給条件としては、従業員に6カ月以上訓練を受講させることを求めます。所定訓練日数のうち、従業員が遅刻・欠席せずに受講した日数が8割未満の月は、受講した月としてカウントされません。訓練期間中において、従業員に賃金を支払うことも要件となります。1社当たりの受講人数に上限は設けません。

都によると、在職者向け訓練は企業への周知が進んでおらず、利用率が低い現状にあるといえます。奨励金で周知を図るとともに、人材が少ないなかでも企業が技術力のある従業員を育てられるよう、後押しする狙いです。

半日取得も可能に 積立年休制度を 大幅拡充 参天製薬

参天製薬(株)（大阪府大阪市）は、失効する年次有給休暇を最大60日まで積み立て、家族の看護やリフレッシュ目的の旅行に使える積立年休制度を拡充しました。取得事由として新たに、女性の健康課題（月経前症候群）、不妊治療、二次健診、がん検診、人間ドック、眼科検診、介護、自己研鑽、リスクリング（学び直し）を認めます。さらに一部の事由では半日単位での取得を可能にするなど、取得要件も緩和しました。

不妊治療など健康関連の事由に関しては「ウェルネス休暇」と総称し、具体的な取得理由を上司や同僚に明らかにすることなく利用できるようにしました。これまで積立年休の取得は1日単位に限られていましたが、ウェルネス休暇や家族の看護、授業参観などについては、通常の年休と同様、半日単位での取得も認めます。

リスクリング目的の利用に関しては、1年間の取得日数の上限を20日としました。1週間以上連続で取得する場合には、厚生労働省の教育訓練制度の対象講座であることなどの要件を設けています。

宿泊事業者へ補助金 A I 導入など設備投資に 観光庁

観光庁は、宿泊業の人手不足対策として、設備投資に対する補助金制度を開始しました。自動チェックインシステムやA Iなどの新たな設備を導入した施設に対して、補助率2分の1、500万円を上限に補助します。1事業者当たり3施設まで申請可能とし、最大で1500万円を支援します。



補助する経費は、宿泊客が自身でチェックイン・アウトできるシステムや、オンライン上で予約を管理するシステム、客からの質問にA Iが答えるチャットボットの導入費用などを想定しています。配膳・清掃ロボットの導入費用も補助します。

補助を受けるには、有価証券報告書を内閣総理大臣に提出している企業を除き、観光庁が優良な宿泊事業者を認定する「高付加価値経営旅館等登録制度」へ登録または申請を行っていない必要があります。

登録制度は昨年からはじめたもので、労働関係法令の遵守や変形労働時間制の導入など、観光庁がガイドラインで示した取り組み事項を満たす企業を対象としています。

送検

大手製造業者を送検 全国での是正勧告受け 大阪労働局・かとか

大阪労働局の過重労働撲滅特別対策班（かとか）は、労働者3人に36協定を超える違法な時間外労働（休日労働含む）を行わせたとして、全国で業務用冷凍・冷蔵庫の製造販売業を営む業者と同社役員2人を、労働基準法第32条（労働時間）および第36条（時間外および休日の労働）違反の疑いで大阪地検に書類送検しました。労働時間関連の違反が全国の多数店舗でみられており、複数の労働基準監督署が是正勧告を行っていたことを重くみて、かとかが捜査するに至っています。

立件対象は、違反を確実に確認できた1店舗3人に絞っています。労働者1人はシステムの保守を担当し、2人は現場で冷蔵庫設置などの工事作業に従事していました。

同社は、令和4年8月～5年3月までの期間、36協定で定めた時間外労働の延長時間を超えて、違法な時間外労働を行わせた疑い。1カ月当たりの時間外労働時間は、最長で140時間を超えていました。36協定は年320時間、月42時間で締結しており、特別条項は年720時間、月99時間で定めていました。連続する2カ月間を平均して、月80時間を超える時間外労働を行わせた疑いも持たれています。

監督指導動向

網羅的に文書指導へ 法定雇用率の 引上げで 神奈川労働局・障害者雇用

神奈川労働局は、事業主に義務付けられている障害者の法定雇用率が今年4月から引き上げられたことを受けて、雇用率達成に向けた取り組みを強化します。昨年の報告を元に、雇用率を満たさなくなったと思われる事業主への文書指導を強く進めていきます。

民間企業の法定雇用率は2.3%から2.5%に引き上げられました。たとえば規模300人の事業所の場合、3月以前の必要雇用人数は6人でしたが、4月からは7人となっています。

指導の対象とするのは、3月以前には雇用率を満たしていたものの、引上げにより雇用率を満たさなくなったと思われる事業所。毎年報告される雇用状況報告から対象事業所を絞り込み、訪問や文書により指導を実施します。とくに文書指導については、網羅的に行っていく方針です。「文書送付に合わせて、障害者向けの求人づくりの案内など、ハローワークで行っている支援策の周知も行う」（同労働局職業安定部職業対策課）。

障害者雇用の理解促進を図るため、神奈川県との連携も強めます。具体的には、共同でセミナーを開催し、法改正の周知や事例紹介を行う予定です。

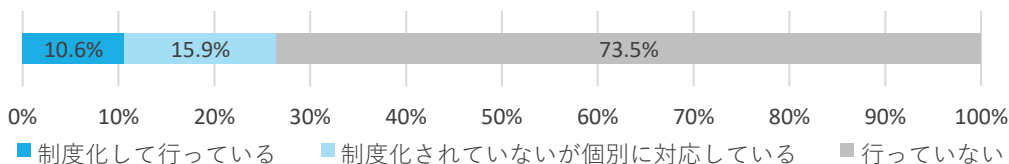
調査

不妊治療と両立 7割で支援なし 厚労省企業調査

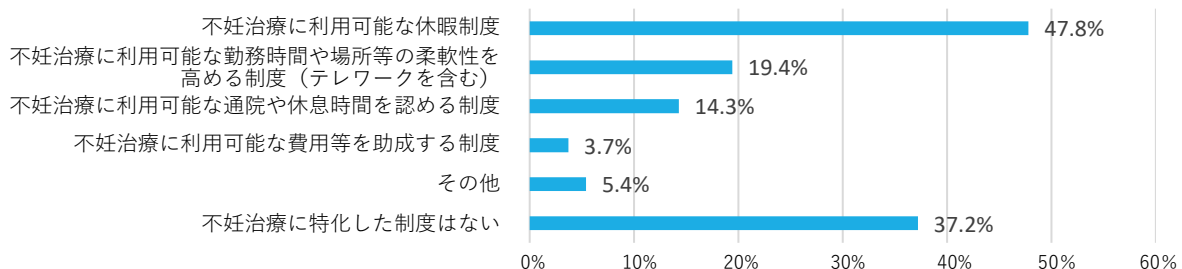
厚生労働省は「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」結果をまとめました。不妊治療中の従業員が受けられる両立支援制度・取組みがない企業割合が7割超を占めました。制度がない理由として、要望が表面化していない（26.4%）、不妊治療中の従業員を把握していない（22.2%）などが挙がっています。

不妊治療中の従業員への支援制度・取組みの運用状況を聞いたところ、「行っていない」とした企業が73.5%に上りました。「制度化して行っている」は10.6%、「制度化されていないが個別に対応している」は15.9%で、何らかの支援を行う企業は計26.5%でした。労働者への支援内容では、不妊治療に利用できる休暇制度が最も多くなっています。

不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況（有効回答社数 1859 社）



不妊治療のための制度（有効回答社数 427 社）



実務に役立つQ & A

業務外の第三者災害？ 仲悪い従業員がケンカ

Q

社内で殴り合いのケンカが発生しました。元々仲の悪い従業員同士でしたので、労災になるのかどうかはよく分かりません。労災でなければ健康保険の第三者行為災害になるのでしょうか。何か留意すべきことがあれば教えてください。

A

通達（平 21・7・23 基発 0723 第 12 号）では、他人の故意に基づく暴行による負傷は、故意が私的怨恨に基づくもの、自招行為によるものその他明らかに業務に起因しないものを「除き」、業務（または通勤）に起因するものと推定するとしています。

健康保険は、業務災害以外の傷病等に関して保険給付を行います（法 1 条）。療養の給付等に係る事由が第三者の行為によって生じたときは、被保険者は、遅滞なく、保険者に対して第三者行為災害の届出を提出する必要があります（健保則 65 条）。

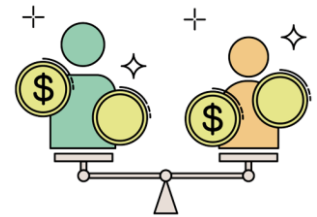
労働者が労働災害「その他就業中」における負傷により休業したときには、死傷病報告の提出が必要です。業務上災害に該当するか否かは後日相当日数を経てから判明すること少なくともないことから、判定以前であっても報告義務を課しているものです。

身近な労働法の解説 ―男女同一賃金―

労基法4条では、男女同一賃金の原則について規定しています。

1. 労基法4条

「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と規定し、賃金について、単に女性であることがゆえに男性と差別的取扱いをすることを禁止しています。



憲法14条1項は、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定し（法の下での平等）、労基法4条はこれを具体化したものです。憲法14条は賃金の差別的取扱いに限りませんが、労基法4条は、「わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であつた女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするもの」（昭22・9・13発基17号、平9・9・25基発648号）であることから、労働条件のうち特に顕著な弊害の認められた賃金について、罰則をもって、その差別的取扱いを禁止しています。

2. 条文の解説

「女性であることを理由として」差別的取扱いをするとは、例えば、労働者が女性であることのみを理由として、同一職種に就業する学卒者の初任給について男女で差別をすることは、一般的に本条に違反します。なお、労働者の職務、能率、技能等によって、賃金に個人的差異があることは、本条の差別的取扱いではありません。

「賃金」とは、労基法11条の賃金をいいます。賃金の額そのものについて差別的取扱いをすることはもちろん、額の問題として賃金体系・賃金形態等について差別的取扱いをすることも含まれます。例えば、①職務、能率、技能、年齢、勤続年数等が同一である場合において、男性は月給制、女性はすべて日給制として、男性がその月の労働日数にかかわらず毎月一定であるのに対し、女性はその月の労働日数の多寡によってその月の賃金が男性の一定額と異なる場合は、差別的取扱いとされます。②男性にのみ住宅手当・家族手当を支給する取扱い、③一方の性の労働者にはその配偶者の所得が一定額を超える場合でも手当を支給するのに、もう一方の性の労働者にはその配偶者の所得が一定額以下でないと手当を支給しないという取扱いは、ともに差別的取扱いとされます。

「差別的取扱い」をするとは、「不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含む」（昭22・9・13発基17号等）とされます。

本条違反には、労基法119条1号の罰則（6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金）があります。本条違反が成立するのは、現実には差別的取扱いをした場合であって、単に就業規則において差別的取扱いをする趣旨の規定を設けただけでは、その規定が無効（労基法92条）になるにとどまり、本条違反とはなりません。

3. その他関連法令

賃金以外の労働条件についての差別的取扱いは本条違反にはなりませんが、募集、採用、配置、昇進・降格、教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別的取扱いの禁止については、男女雇用機会均等法に規定があります。

助成金情報

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する全てまたは一部の有期雇用労働者等の基本給に係る賃金に関する規定等を3%以上増額改定し、その規定等を適用させた場合に助成します。

1. 支給対象事業主

- ・対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主
- ・就業規則または労働協約に定めるところにより、その雇用する全てまたは一部の有期雇用労働者等に適用される賃金規定等を作成している事業主
- ・当該全てまたは一部の賃金規定等を3%以上増額改定し、当該賃金規定等に属する全てまたは一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた事業主
- ・増額改定前の賃金規定等を3カ月以上運用していた事業主
- ・増額改定後の賃金規定等を6カ月以上運用し、かつ、対象労働者について、定額で支給されている諸手当を増額改定前と比較して減額していない事業主
- ・支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用している事業主
- ・職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合にあっては、雇用する全てまたは一部の有期雇用労働者等および正規雇用労働者を対象に、職務評価を実施した事業主

2. 対象労働者（主な要件）

- ・賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3カ月以上前の日から増額改定後6カ月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者
- ・増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて3%以上昇給している者
- ・賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3カ月前の日から支給申請日までの間に、合理的理由なく基本給および定額で支給されている諸手当を減額されていない者であること
- ・賃金規定等の増額改定した日以降の6カ月間、当該適用事業所において、雇用保険被保険者であること

3. 支給額 一人当たり助成額

企業規模	賃金引上率	
	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5000円
大企業	3万3000円	4万3000円

4. 加算額 一事業所当たり助成額

企業規模	職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合
中小企業	20万円
大企業	15万円

5. 支給申請期間

対象労働者に係る賃金規定等の改定後6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に、支給申請書を、管轄労働局長に提出

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「キャリアアップ助成金」をご参照ください。

今月の実務チェックポイント

—社会保険適用拡大と年収の壁—

令和 6 年 10 月からの社会保険適用拡大と、現在話題となっている「年収の壁」について解説します。

令和 22 年にかけて生産年齢人口が急減すると言われています。

そのため、パート・アルバイトで働く人の厚生年金や健康保険加入の適用拡大により、年収の壁を意識することなく能力を充分に発揮できる環境整備が求められます。

厚生労働省調べでは、配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由は以下の通りです。

就業調整をする理由	割合（複数回答）
一定額（130 万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	57.3%
自分の所得税の非課税限度額（103 万円）を超えると税金を支払わなければならないから	49.6%
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	36.4%
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

出典：「配偶者手当」の在り方の検討に向けて～配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項～（実務資料編）令和 6 年 4 月改訂版

【厚生労働省「令和 3 年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より】

社会保険の加入要件は、週の所定労働時間が、その企業に雇用される通常の労働者の週所定労働時間の 4 分の 3 以上の場合に加入義務が発生します。

平成 28 年 10 月にパート・アルバイトであっても、拡大前の厚生年金被保険者の総数（短時間労働者は含まない）が 501 人以上かつ所定労働時間が週 20 時間以上、1 カ月の報酬が 88,000 円以上（以下の 4 要件全てに該当した場合）で社会保険加入となる適用拡大が行われました。令和 4 年 10 月には、101 人以上かつ以下の 4 要件の全てに該当した場合、令和 6 年 10 月からは、更に適用拡大され、51 人以上の企業で以下の 4 要件の全てに該当した場合に社会保険の加入義務が発生することになります。要件に該当した場合は、労働者本人の意思に関わらず加入義務が発生します。

- ① 週の所定労働時間が 20 時間以上
- ② 月額賃金が 88,000 円以上
- ③ 2 カ月を超える雇用の見込みがあること
- ④ 学生ではないこと

（昼間学生であっても休学中、夜間学生は加入対象となります）

厚生年金保険の被保険者数が基準に満たない企業であっても、被保険者等の同意に基づき短時間労働者の適用拡大の対象事業所となることができます。

今回の改正により、51人以上の企業で上記要件に該当した場合、これまで被扶養者として認定されていた配偶者や子が被保険者になることにより、被扶養者から除外する手続きが必要です。但し、60歳以上または障害者の場合はこれまで通り年間収入180万円未満で被扶養者のままです。

いわゆる「年収(106万円)の壁」がどこから出てきたのか。

上記4要件の②月額賃金が88,000円以上からです（後述のようにここへ含まれない報酬もあることなどから、あくまで目安です）。

$$88,000 \text{ 円} \times 12 \text{ ヲ月} = 1,056,000 \text{ 円} \Rightarrow \text{約 } 106 \text{ 万円}$$

社内周知の際には社会保険(健康保険と厚生年金保険)に加入すると、以下のようなメリットがあることをお伝えしましょう。

- ・将来受け取る自分の年金額が増える。
(厚生年金は上乗せの制度であることと保険料の半分は事業主負担である)
- ・健康保険の給付である「傷病手当金」や「出産手当金」が受給できる場合がある。

年収の額には税法上と社会保険法上で含まれるものが異なります。

	収入	通勤手当	残業代・賞与
住民税	100万円	含まれない 但し、課税分は含まれる	含まれる
所得税	103万円		
	150万円 201万円		
社会保険	約106万円 (月額88,000円)	含まれない	含まれない
	130万円 (60歳以上・ 障害者180万円)	含まれる	含まれる

今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 5月分の社会保険料の納付 ● 5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1期分）の納付 ● 労働保険の年度更新 申告・納付（6月1日から7月10日）	● 男女雇用機会均等月間 ● 男女共同参画週間 ● 外国人労働者問題啓発月間 