



# 山本社会保険労務士事務所だより

2023

2

## トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 今月の実務チェックポイント



## 最新・行政の動き

労働政策審議会の部会は、**今年4月から失業等給付分の雇用保険料率を0.2%引き上げ**、法律上の原則どおり0.8%にすることを了承しました。引上げ後の雇用保険料率は1.55%となります。

雇用保険財政はコロナ禍前までゆとりがあったため、料率は法律で定める原則よりも引き下げていました。財政がひっ迫するなか、令和4年度はそれまで労使折半で0.2%だった失業等給付分の引上げを決定。激変緩和措置として9月まで0.2%を維持し、10月以降も0.4%引上げの0.6%に抑えていました。

同措置は今年3月で終了し、4月以降は、失業等給付分を原則どおり0.8%とします。労使で折半する育児休業給付分の0.4%と、事業主が負担する雇用保険2事業分の0.35%は据え置きます。**全体の保険料率は1.55%で、うち使用者負担は0.95%、労働者負担は0.6%。**

昨年12月16日の部会で使用者委員は、「失業等給付や2事業分の残高が枯渇している状況などを考えれば、保険料の原則復帰はやむを得ない」と理解を示す一方、「使用者の負担増加は賃上げマインドを低下させる懸念がある」と指摘。雇用保険財政の安定化に向けて、一般会計からのさらなる組入れを求めました。

### 山本社会保険労務士事務所

〒300-3255 茨城県つくば市玉取 2373-1  
TEL:029-879-5176 FAX:029-879-5386  
e-mail:s.yamamoto.sr@flute.ocn.ne.jp  
URL: <https://yamamosr.jp/>





## ニュース

### 労働局に「荷主対策チーム」 改善基準告示の改正受け

厚生労働省はこのほど、トラックなど自動車運転者の拘束時間を定めた改善基準告示を改正するとともに、令和6年4月の告示適用に向けた周知態勢を整えました。

トラック運転者の改善基準告示は、1年の拘束時間の上限を現行の3516時間から原則3300時間、最大3400時間に引き下げるとともに、1カ月の拘束時間の上限を原則293時間から同284時間に変更しました。継続8時間以上の確保を義務付けていた1日の休息期間も拡大し、「継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない」と定めています。

トラック運送業では、荷主の都合で長時間の荷待ちが発生するケースが少なくないことから、各都道府県労働局に、管内労働基準監督署と労働局の担当官による「荷主特別対策チーム」を立ち上げています。厚労省ホームページ内の情報提供メール窓口に寄せられる情報に基づき、労基署のチームメンバーが発着荷主を訪問し、恒常的な荷待ちの改善に向けた配慮を要請します。

### 保険販売員の懲戒解雇無効 顧客に不利益を説明 札幌地裁

日本郵便㈱でかんぼ生命の保険販売員として働いていた労働者が、不適切販売問題に関連して懲戒解雇処分になったのを不服とした裁判で、札幌地方裁判所は処分を無効と判断しました。労働者は1人の顧客の17件・月額89万円の既契約を解約させ、新たに19件・月額120万円の契約を締結させる、いわゆる「乗換契約」で処分を受けました。

同地裁は、労働者は注意事項を記載した冊子や「意向確認書」を示しつつ、顧客に十分不利

益を説明していたと指摘。意向確認書にも顧客のチェックマークがあり、当時同社において求められていた水準の説明は履行していたと評価しています。乗換契約は顧客の意向に沿うものであり、懲戒処分事由が存在しないとしました。

かんぼ生命の不適切販売は、平成30年にテレビ報道で取り上げられ問題化しました。報道内容は全国の郵便局員が、顧客の不利益になる乗換契約や、二重契約を結ばせているというものでした。同社は不適切販売をめぐって、これまで計28人を懲戒解雇にしています。

### 学び直して特例措置 税制改正事項を公表

厚生労働省は、令和5年度税制改正事項を明らかにしました。学び直しの促進に向けて、給与所得者の特定支出控除における特例措置を創設します。研修受講などに関する所得税・個人住民税の特定支出控除手続きについて、給与支払い者である事業主に代わり、キャリアコンサルタントが証明を行うことができるようにします。

特定支出控除は、給与所得者が職務に必要な技術・知識に関連する研修受講費用などを支出し、支出額が一定の基準を超えた場合に、給与所得控除後の所得金額から差し引ける制度。適用を受けるには、支出が職務に関連することについて給与支払い者の証明を受けなければなりません。特例措置では、厚労大臣が指定する教育訓練給付指定講座の受講時に限り、国家資格者であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めます。

税制改正ではこのほか、中小企業の生産性向上を支援する中小企業投資促進税制や、「稼ぐ力」の向上を後押しする中小企業経営強化税制を2年間延長します。





## 省力化めざし事例集 ペーパーレスで残業削減 川越商工会議所

埼玉・川越商工会議所は、企業における省力化・業務効率化・生産性向上を目的としたペーパーレス化を推進するため、会員企業の取組みを事例集にまとめました。昨年4月に会員企業に実施したアンケートでは、ペーパーレス化に取り組んでいる企業の割合は6割に留まっていた。課題として「取引先との関係」を挙げた企業が4割に上っていたことから、業界全体での取組みを促します。



事例集には、小売業・卸売業・製造業など、計6社の先進事例を掲載。㈱丸広百貨店は、企業間取引を電子化するクラウドサービスを活用し、請求作業の時間短縮を図りました。月後半は残業が常態化していましたが、請求書の半分を電子処理できるようになり、改善しました。作業服製造の国立㈱は、クラウド会計ソフトを導入し、給与明細や入金伝票を電子化。取引先からの注文書もPDFで保管し、クラウド上で検索できるようにしました。従業員のリモートワークが可能となり、出産・育児による離職防止につながりました。

同商議所は事例集を全4500の会員企業に送付しました。「まだ取り組めていない企業がメリットを知り、取り組むきっかけにしてほしい」と述べています。

### 送検

## 月160時間残業で送検 過労死の恐れありと判断 津島労基署

愛知・津島労働基準監督署は、労働者3人に36協定で定めた限度時間を超える時間外労働を

行かせたとして、大手印刷業者と同社名古屋センター長を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで名古屋地検に書類送検しました。同社は月80時間を限度とする36協定を締結していましたが、昨年6月に月120～160時間の残業をさせた疑いが持たれています。

3人は印刷物の封入作業に従事していました。同労基署によると、同社では長時間労働が常態化しており、同じ作業をしていた労働者約10人全員が、毎月45時間以上残業する状態が1年近く続いていました。月100時間を超えるなど、とくに労働時間が長かった労働者・期間に絞り立件しました。

昨年7月に労働者の相談により違反が発覚しました。過労死ラインを超える時間数であったことや、労働者の様子からみても、過労死につながりかねない危険な状況であったことから、行政指導は挟まずに送検しました。

### 監督指導動向

## 事業場9割で法違反 技能実習実施者へ監督 島根労働局

島根労働局は、外国人技能実習生を受け入れている事業場に対して令和3年に行った監督指導結果を明らかにしました。監督指導を実施した90事業場のうち、86.7%に当たる78事業場で労働基準関係法令違反がみつけられました。2年連続で前年比10ポイント以上増加しています。

主な違反事項をみると、「年次有給休暇」が24.4%（前年比18.0ポイント増）で最も高く、次いで「賃金の支払い」20.0%（同14.9ポイント増）が続きます。年休に関する違反の内容は、「5日以上取得させていない」、「年休管理簿を作成していない」などがみられました。違反率の大幅な増加に対して、同労働局は、「平成31年に施行された年休取得義務化に対応できていない事業場が多いことが理由として考えられる。また、島根県は人手不足が深刻化しており、今働いている人の負担が大きくなってしまっている」と述べています。

罰則！！  
1人につき1罪  
30万以下の罰金×人数



## 今月の実務チェックポイント

### 割増賃金率の引き上げについて

2023 年 4 月 1 日から適用される時間外労働の割増賃金率の引き上げについて。

#### ○時間外労働の割増賃金とは

労働基準法では、労働者を、1 日 8 時間、1 週 40 時間を超えて労働させてはならないと規定しています。これを法律で定められている時間ということで「法定労働時間」といいます。しかし、繁忙期等においては「法定労働時間」を超えて労働させる必要性が生じる場合があり、このような場合は、時間外・休日労働に関する協定届（36 協定）を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出ることによって「法定労働時間」を超えて労働させることや休日に労働させることが可能となります（※あらかじめ就業規則等で時間外労働や休日労働をさせる旨規定しておく必要があります）。「法定労働時間」を超える労働を「時間外労働」といい、労働基準法において、通常の労働時間の賃金の計算額ではなく、政令で定める割増率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないと定めています。

#### ○割増賃金率とは

時間外労働の割増賃金率は、大企業と中小企業、月の時間外労働が 60 時間以内であるか 60 時間を超えているかによって次の表のように定められています。

（2023 年 3 月 31 日まで）

企業規模	月の時間外労働	
	60 時間以内	60 時間超
大企業	25%以上	50%以上
中小企業	25%以上	25%以上

大企業については変更ありませんが、中小企業の割増賃金率が変更となります。具体的には、**2023 年 4 月 1 日から中小企業の月 60 時間超の割増賃金率が「50%以上」に引き上げられる**こととなります。大企業は 2010 年から 50%以上に引き上げられ、既に適用されており、中小企業への適用は猶予されていましたが、この猶予期間が終了するということになります。したがって、企業規模関係なく 2023 年 4 月からは、月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が 50%以上となります。

#### ○実務上の注意

中小企業については、2023 年 4 月以降、月 60 時間超の時間外労働を労働者に行わせることで人件費が増加することとなります。従業員数にもよりますが、月 60 時間超の時間外労働が常態化している中小企業では、この人件費の増加がかなりの重荷となることも予想されますので、このような場合は、今のうちから業務の見直しなどを行い、時間外労働を減らす取組みが必要となります。また、月 60 時間超の割増賃金率を「50%以上」とする就業規則等の改定も必要となりますので、こちらも準備しましょう。さらに、月 60 時間を超える時間外労働を行った労働者の健康を確保するために割増賃金の支払いに代えて「代替休暇」を与えることも可能です。「代替休暇」を与えることで、企業としては、割増賃金支払いの抑制ともなります。