

山本社会保険労務士事務所だより

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
- 今月の実務チェックポイント

2023

10



最新・行政の動き

賃金引上げ後の申請可能に 業務改善助成金で 支援対象事業場も拡大 厚労省

厚生労働省は、今年10月の地域別最低賃金の改定を前に、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。業務改善助成金は、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中小・小規模企業を対象に支給するもの。引上げ前の事業場内最低賃金の額に応じて、設備投資に要した費用の一定割合を助成します。

8月31日に講じた拡充では、①対象となる事業場の拡大、②一定規模事業場に対して賃金引上げ後の事後申請を認める、③助成率区分の金額を見直し、高助成率が適用される範囲の拡大——の3点を実施しました。

対象事業場については従来、事業場内最賃と地域別最賃の差額が30円以内の事業場に限定していましたが、拡充により、差額50円以内にまで広げました。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」の提出を不要としました。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。助成率の区分は、「事業場内最賃900円未満」で10分の9（従来は「870円未満」）、「同900円以上950円未満」で原則5分の4（従来は「870円以上920円未満」）、「同950円以上」で原則4分の3——の3区分を用意しました。

助成金の申請期限は来年1月31日。ただし、今年10月の最賃改定に対応して賃金を引き上げる場合には、改定日の前日までに引上げを完了させる必要があります。

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

電話：029-879-5176 FAX：029-879-5386

<https://yamamotosr.jp/>

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月上旬～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

送検

月215時間残業で送検 20人に36協定上回る労働 久留米労基署

倉庫作業員に月最大215時間の時間外労働——福岡・久留米労働基準監督署は、労働者20人を36協定の限度時間を超えて働かせたとして、鹿児島市内の運送業者と同社福岡南センターのセンター長を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで福岡地検久留米支部に書類送検しました。

同社は1年単位の変形労働時間制を採用しており、月の時間外労働の限度を42時間、特別条項適用時で60時間と定めていました。令和4年7月に、倉庫作業員20人に月68～215時間の時間外労働を行わせた疑いです。

20人中16人には月100時間以上の時間外労働が発生しており、上限規制を超えて働かせた疑いも持たれています。同労基署は同法第36条（時間外及び休日の労働）違反でも立件しています。

違反は定期監督で発覚しました。同労基署は「長時間労働は重点的に監督指導し、厳正に処分している。今後、送検事案は増える見込みだ」としました。

同社の長時間労働の背景には、慢性的な人手不足があったとみえています。時間外労働の時間数に個人差が大きいのは、一人ひとりに割り振られた業務量に違いがあり、自分の仕事が終わるまで残業するのが当たり前になっていたためだということです。

監督指導動向

フォーク運転はベルトの着用を 岡山労働局

岡山労働局は、今年8月までにフォークリフトによる死亡労働災害が3件発生したことを受け、リーフレットを作り、安全対策の強化を呼び掛けています。

3件の死亡災害は、フォークリフトが転倒し、運転者が車体の下敷きになることで発生しました。いずれもシートベルトが未着用だったため、運転者が運転席から放り出された可能性があるといえます。同労働局の担当者は、「フォークリフト運転時のシートベルト着用に関して、法令上の規制はないが、実際に未着用の状態で重大な事故が発生している。安全のため、使用を徹底してほしい」と話しています。シートベルトが未設置の場合には後付けをするなど、確実な着用を促しています。

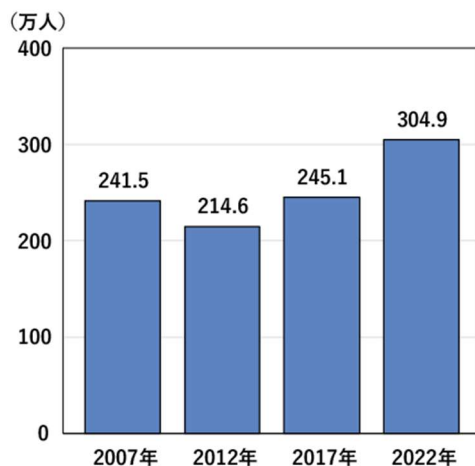
調査

副業者が60万人増加に 就業構造基本調査

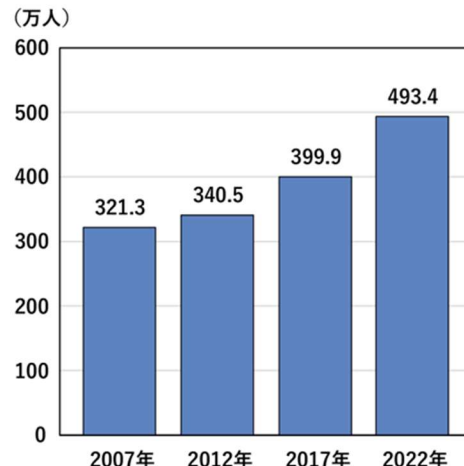
総務省は5年ごとに就業状況を調査しており、今回は昨年10月1日現在で実施しました。

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93万人増加しました。

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



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。

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。