

連絡先：〒260-0013

千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302

電話：043-307-5967

FAX：043-239-9847

e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

令和5年度最低賃金額 全国平均で
初の1,000円超え

◆目安はAランク41円、Bランク40円、Cランク39円

7月28日、中央最低賃金審議会で令和5年度の地域別最低賃金改定の目安の答申が取りまとめられ、Aランク41円、Bランク40円、Cランク39円に決定しました。引上げ額はこれまでで最も大きく、全国平均で時給1,002円と、初めて1,000円を超えました。

これを受けて全国の地方最低賃金審議会で議論が始まり、8月7日には東京都では41円引き上げて1,113円、また秋田県では過去最高の上げ幅となる44円引き上げて897円とするよう答申した、と報じられています。

◆引上げ額の目安が4.3%を基準として検討された理由

政府の方針や賃金、通常の事業の賃金支払能力、労働者の生計費を総合的に勘案して4.3%が基準とされましたが、目安の議論を行ってきた公益委員見解では、消費者物価の上昇が続いていることや、昨年10月から今年6月までの消費者物価指数の対前年同期比は4.3%と、昨年度の全国加重平均の最低賃金の引上げ率

(3.3%)を上回る高い伸び率であったこともあり、特に労働者の生計費を重視した目安額としたとされています。また、この目安額が中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものであると言わざるを得ない、ともしています。

◆厚生労働大臣が中小企業・小規模事業者に対する支援策に言及

中央最低賃金審議会の答申において要望のあった、業務改善助成金の対象事業場拡大等に

ついて、加藤厚生労働大臣は8月8日の記者会見において、できるだけ早期に行うよう検討を進め、検討内容を踏まえて後日発表したいと表明しています。

【厚生労働省「令和5年度地域別最低賃金改定の目安について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34458.html

令和4年度労基署の監督指導結果&指導事例

厚生労働省より、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労基署が実施した監督指導の結果が公表されました。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に行われたものです。指導事例等も公表されているので、概要を紹介します。

◆監督指導結果のポイント

- (1) 対象期間：令和4年4月～令和5年3月
- (2) 対象事業場：33,218件
- (3) 主な違反内容（(2)のうち、法令違反があり是正勧告書が出された事例）：
 - 1 違法な時間外労働があった：14,147事業場（42.6%）
 - 2 賃金不払残業があった：3,006事業場（9.0%）
 - 3 過重労働による健康障害防止措置が未実施：8,852事業場（26.6%）



◆指導事例のポイント

違反内容で4割超を占め、違法な時間外労働が行われていたとして、労基署が行った主な指導事例を紹介します。

◇長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告
- ・労基法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告
- ・時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◇時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- ・時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、かかる時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告

◇休日労働に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・休日労働について3割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告

◇衛生委員会における調査審議等がされていなかったこと

- ・衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていなかったことについて是正勧告
- ・1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて指導

◇深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと

- ・深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう是正勧告

【厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000969975.pdf>

シニア雇用に関する、シニア・若手・経営者の思い

シニアの働き方に関し、シニア自身、同僚となる若手、雇用主である経営者等、それぞれを対象とした個別の調査はよく行われていますが、それらを同時に行った調査はあまり見かけません。

そのような中、特定非営利活動法人 YUVEC の調査「シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」は、調査対象それぞれの感じ方が同時にわかる調査となっています。

◆経営者・シニアそれぞれの考える問題点

初回となる2020年度調査では、下記のような傾向（いずれも複数回答）が明らかになりました。

○経営者が問題だと思うシニアの資質

- ①自分のやり方、経験に拘る（66.7%）
- ②ITに弱い（37.0%）
- ③新しいことを憶えてくれない（29.6%）、
- ④自分の経験を自慢する（22.2%）

○シニアが感じている一般的なシニアの問題点

- ①フルタイム勤務を嫌がる（49.7%）
- ②ITに弱い（39.9%）
- ③自分のやり方・経験に拘る（39.9%）
- ④新しいことを憶えない（17.5%）

この傾向は3回目となる2022年度調査でもおおむね同様で、経営者はシニアが考えるほどフルタイムで働かないことを嫌ってはおらず、むしろ自分のやり方や経験に拘ることを嫌っている点、シニア自身の感じ方とは著しい乖離があります。

◆若手・中堅が望むシニア像

一方、職場で同僚となる若手・中堅層が望むシニア像としては次のような回答が上位にきています（4位は同率）。

- ①人柄がよい
- ②技術、経験、業界（商品）知識、人脈等会社に役立つ何かを持っている、
- ③自ら手を動かす
- ④過去の事例に詳しく、自分の仕事の役に立
- ④若手とうまくコミュニケーションができる

人手不足感がますます強まる中、シニアを特別視せず、シニア雇用のメリットを活かした職

場づくりを考えるにあたっては、このような調査も参考としたいですね。

【特定非営利活動法人 YUVEC 「2022 年度版 シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」】

<https://www.yuvec.org/news/mada-dekiru-hito/2023/03/22/7693/>

フリーランスの取引に関する新しい法律のポイント

フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するための「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が先の通常国会で可決成立し、5月12日に公布されました。

同法は2024年秋頃までに施行されますが、7月25日に周知資料としてリーフレットが公表されましたので、そのポイントを紹介します。

◆法律の適用対象

適用対象は、発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引です。フリーランスとは、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの、発注事業者とは、フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するものをいいます。

◆法律の内容

次の義務が、発注事業者が満たす要件に応じて課されます。

- ① 書面等による取引条件の明示……業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
- ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払い……発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
- ③ 禁止事項……フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと
- ④ 募集情報の的確表示……広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと、内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮……継続的業務委託について、フリーランスが育

児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと

- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備……フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること
- ⑦ 中途解除等の事前予告……継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

【厚生労働省「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001124404.pdf>

男性の育休取得率の増加と企業の育児休業支援

◆改正育児・介護休業法と男性育休

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から「産後パパ育休」（出生時育児休業）や「育児休業の分割取得」が施行されています。本改正は男女とも仕事と育児を両立できるように設けられたもので、特になかなか進んでいなかった男性の育児休業の取得については、その対応が求められているところです。

◆男性の育休取得者の割合は約17%

厚生労働省が公表した「令和4年度雇用均等基本調査」によれば、令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和4年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合は17.13%となっています。

この数値は上記改正施行前の状況によるものですが、前回調査（令和3年度：13.97%）より約3ポイントの上昇、過去最高となっています。同調査の10年前の数値が2%程度だったことを考えると、近年、急上昇しているといえます。

◆求められる育休支援の取組み

政府は6月に策定された「こども未来戦略方針」で、2025年までに男性育休取得率を50%へ引き上げる方針を示しました。同方針では、その他、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合の給付率の引上げや、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置の拡充なども挙げられています。

近時、男性でも育児休業が取りやすい環境かどうかは、求職者の企業選びにおいても判断材料となってきました。企業への助成の動きも注視つつ、今後より一層、育児休業支援の取組みについて検討していきたいところです。

【厚生労働省「令和4年度「令和4年度雇用均等基本調査」の結果概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>

自然災害に備えましょう

◆頻発する豪雨等の自然災害

近年、集中豪雨が各地で発生しています。最近では秋田県で記録的な大雨となり、広い範囲で被害が出ました。被害に遭ってから対応するのは、事業継続の難易度は格段に上がりません。自然災害に対し、様々な観点から備えておくことが必要です。

企業防災を考えるときに参考となるのが、内閣府が公表している「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—（令和5年3月）」です。まずは、これに沿って自社の方針を検討していくとよいでしょう。

◆労働基準法や労働契約法の取扱い

被災時に休業する場合など、法的な取扱いはどうなるのでしょうか。これについては、「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」が参考になります。災害を理由に休業するとき、従業員が被災し出勤できないときなど、気になる事項への回答が示されています。例えば、勤め先は営業しているものの、従業員が避難所にいて通勤できない場合、出勤できないことのみを理由に解雇するのは、「一般的には相当でない」と考えられるとしています（ただし、最終的には個別の事情を総合的に勘案して判断される）。

経営においては、混乱の中で迅速な判断を求められることがあります。会社と従業員を守るためにも、いざというときに適切な判断ができるよう備えておきましょう。

【内閣府「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—（令和5年3月）」】

<https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyou/pdf/guideline202303.pdf>

【厚生労働省「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000806952.pdf>

フリーランスら個人事業主が労働安全衛生法の対象となります

7月31日に行われた、厚生労働省の「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」において、個人事業主等も労働安全衛生法（以下、安衛法といいます）の対象に加えるとする報告書案が示され、了承されました。これにより、仕事を発注した企業・個人事業主等に対して、業務上の災害の予防や発生時の報告などが求められることとなります。

◆業務上の災害の把握等

報告対象は、労働者死傷病報告を踏まえ、休業4日以上死傷災害（被災者が業務と関係のない行為で被災したことが明らかな事案は除く）とされる見込みで、①被災時に個人事業者等が行っていた業務の内容を把握している者、②災害発生場所の状況を把握している者に当たる特定注文者及び災害発生場所管理事業者に対して、労働基準監督署への報告を義務付けます。

ただし、脳心・精神事案が疑われる事案については、個人事業主自身もしくは代理する業種・職種別団体が労働基準監督署に報告できるよう、新たに仕組みが整備されます。

また、業種・職種別団体には、国が公表するデータを踏まえて防止対策を周知することが求められます。

◆危険有害作業等に係る災害を防止するための対策

事業者は、安衛法が定める講じるべき措置について、労働者と同様に個人事業主等にも取ることとします。また、個人事業主等には、事業者が通常行っている機械等の定期自主検査の実施や安全衛生教育の受講などが義務付けられます。

詳細についてはガイドライン等にて、報告や情報提供を行う際の書式は通達等にて定められていますので、注目しておきましょう。

【厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会 第13回資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34484.html

トラックGメン設置による荷主・元請事業者への監視体制の強化

◆荷主等への監視体制強化へ

国土交通省は7月21日、長時間の荷待ちや、依頼になかった附帯業務、無理な配送依頼等、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業（着荷主企業も含む）・元請事業者の監視を強化するため、「トラックGメン」を創設しました。

◆トラックドライバーの労働条件改善が急務

トラックドライバーは、他産業と比較して労働時間が長く、低賃金にあることから、担い手不足が課題にあり、荷待ち時間の削減や適正な運賃の收受等により、労働条件を改善することが急務となっています。

これまで国土交通省では、適正な取引を阻害する行為を是正するため、貨物自動車運送事業法に基づき、荷主企業・元請事業者への「働きかけ」「要請」等を実施してきましたが、2024年問題（ドライバーへの時間外労働の上限規制が適用されることによる、物流への影響が懸念される問題）を前に強力な対応が必要と判断し、トラックGメンを創設したものです。

「トラックGメン」による調査結果を、貨物自動車運送事業法に基づく荷主企業・元請事業者への「働きかけ」（違反原因行為を荷主がしている疑いがあると認められる場合）→「要請」（荷主が違反原因行為をしていることを疑う相当な理由がある場合）→「勧告・公表」（要請してもなお改善されない場合）に活用し、実効性を確保するとしています。

◆162名体制で始動・本省および地方運輸局等に設置

トラックGメンは、国土交通省の既定定員82人のほかに、新たに80人を緊急に増員し、合計162人体制により業務を遂行するとしています。トラックGメンは、本省および地方運輸局等に設置されます。

【国土交通省「トラックGメン」の創設について】

<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001620557.pdf>



転職活動で、「選考辞退をしたことがある」は61%

～エン・ジャパンの調査より

人手不足が続いているなか、早く即戦力がほしい中途採用で選考辞退されてしまうのはアタマの痛いところです。このほどエン・ジャパン株式会社が、運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に転職活動における「選考辞退」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

※調査期間：2023年5月29日～6月27日、有効回答数：8,622名

◆選考辞退をしたことが「ある」人は61%。

「2社以上」の選考辞退経験者は63%

「転職活動において選考辞退をしたことはありますか？」の質問に、「ある」と回答した人は61%で、昨年2022年に実施した同調査より5ポイント上昇しました。

選考を辞退したことがある人に、辞退したのは何社かと質問すると、1社は37%で、「2社以上」の回答は63%ありました（内訳は、2社：28%、3社：16%、4社：5%、5社：5%、6社～9社：4%、10社以上：5%）。

また、辞退したタイミングについては、「面接前」が46%、「面接後」は45%と拮抗し、「内定取得後」は37%でした。

◆辞退理由は、面接前は「他社の選考が通過した」、面接後は「求人情報と話が違った」が最多

面接前に選考辞退した理由は、「他社の選考が通過した」が最多で37%、次いで「ネットで良くない口コミを見た」が27%、「企業の対応が悪かった」が20%となっています。

面接後に選考辞退した理由は、「求人情報と話が違った」が49%で最多、「他の選考が通過した」は35%で2位でした。

内定取得後に辞退した理由は、「他社の選考が通過した」と「提示された条件がイマイチだった」がそれぞれ44%で第1位でした。

「これが決め手となって辞退を決めた」という出来事があるかという質問には、「他社の選考が通過した」「ネットで良くない口コミを見た」「企業の対応が悪かった」「求人情報と話が違った」について、具体的なエピソードが回答されています。

辞退するに至った理由の「求人情報と話が違った」や「企業の対応が悪かった」などは、直ちに違法とはならないとしても、企業の信頼を損なう大きな問題です。ネットの口コミなどが、求職者には転職先選びの判断の一つになっていることも、企業としては今後の採用活動において注意しておきたいところです。

【エン・ジャパン株式会社「8000人に聞いた「選考辞退」の実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/33829.html>

12月よりアルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されます

◆12月1日から義務化決定

現在、令和4年4月施行の道路交通法の改正により、「白ナンバー」車（自家用車）を5台以上、または定員11人以上の車を1台以上保有している事業者は、運転の前後に目視による酒気帯びの確認とその記録の1年間の保管が義務付けられています。しかし、12月1日からは、アルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されることが決定しました。

検知器によるアルコールチェックの義務化は、当初は令和4年10月の施行を予定していましたが、世界的な半導体不足の影響でアルコール検知器の供給が間に合わないとして延期となっていました。その後、アルコール検知器の生産・供給が可能な状況となり、パブリックコメントを募集し施行日が決定しました。

◆アルコールチェックの業務

アルコール検知器を用いたアルコールチェックの業務は以下のとおりです。

- ・運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器{※}を用いて行うこと
 - ・アルコール検知器を常時有効に保持すること。
- ※アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。

また、運転業務前後に、安全運転管理者による目視での確認（対面で顔色、呼吸（アルコールの匂い）等）と記録が必要となります。

◆使用者が責任を問われることも

従業員が酒気帯び運転や飲酒運転で事故を起こした場合、使用者に刑事罰が科される場合がありますし、企業イメージにも大きな影響を与えることとなります。滞りなくアルコールチェックが実施できるように体制を整えておきましょう。

【警視庁「アルコール検知器使用義務化規定の適用について」】

https://www.npa.go.jp/news/release/2023/02_sankou.pdf

【警察庁ポスター、リーフレット】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/img/ankanleaflet.pdf>

9月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

10月2日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

