



YELL・Spirits 2023年3月 エール・スピリッツ



Y-SDGs
-standard-

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ● 第134回 未来創造塾ご案内 ● 「手当」の棚卸と適切な運用 ● 就業規則講座 vol.5「労働時間①」 ● 改正助成金・出産育児一時金情報 ● 保険料率改定のご案内 ● スタッフコラム

鎌倉です。日曜日にリビングでくつろいでいると、テレビで ChatGPT のニュースが流れていました。(ChatGPT は OpenAI という米企業が開発した 質問に対して、自然な言葉で返答してくれる高度な対話型 AI のことです)

横にいた子供たちに、「ママは使ったことないけど、学校で使っている人はいる？」と何気なく聞いてみました。

「うん、無料だし、たまに使ってるよ。ChatGPT ってブラックジョークも意外と面白いんだよ。でも、学校の宿題で使うと、よく出来すぎちゃって問題になるみたい」「ChatGPT 以外でもアニメーションの AI もすごい進んでる。マイクロソフトとかいろんなところで開発が進んでるんだよ」と言うので、私の方が驚いてしまいました。

えっ！中学・高校でもそんなことになってるの？ と衝撃を受け、世界で1億人を超える人が活用しているという ChatGPT を試してみることにしました。子供のアドバイスで、「どの立場で質問するのか、前提条件を絞るといいよ。それによって答えも変わるよ」「まず、ざっくり調べるときに時短になる」と教わり、さっそく質問してみると・・・

T 社会保険労務士の仕事を小学生にわかるように説明してください

社会保険労務士とは、企業や団体などの組織が従業員に対して提供する社会保険や労働関係に関するアドバイスや手続きをサポートする専門家です。

例えば、あなたが働くお母さんやお父さんが働く会社があったとします。社会保険労務士は、その会社が法律に基づいて従業員に提供すべき社会保険や退職金などの制度について、会社や従業員にわかりやすく説明したり、手続きをサポートするお手伝いをします。

また、会社が従業員との労働契約や就業規則を作成する際にも、社会保険労務士が助言したり、法律に適合した形で作成するためのサポートをします。

社会保険労務士は、企業や団体と従業員との良好な関係を築くために大切な役割を果たしているんですよ！

10秒でこの回答！ さらに「AI はネット上から確率の高い情報で回答をつくるので、間違った回答もあるから鵜呑みにしたらダメ。自己責任だからママも気を付けてね」「英語は世界中で使われて、日本語より頭がいい答えが出せる。英語は頭のいい AI がついてるから、日本は世界で戦うには不利らしいよ」と高1の娘に言われ、苦笑い・・・

これからの若手の仕事の進め方、価値観が異なるのは当然だと痛感します。

VUCA の時代、3月10日(金)16時～ エールオフィスでこれからの組織についてざっくばらんに話す座談会(小規模で美味しいコーヒーを飲みながら)やりたいと思います！ 関心をおもちの方は、お気軽にお声かけください。

第134回未来創造塾

これからの組織と働き方を考える ～変える？変えない？先延ばす？～

環境の激変と働く人の価値観の急速な変化。わが社はどうすればいいのか悩んでいる皆様の組織を考えるヒントに。

2023年3月16日(木)16時～18時 社会保険労務士法人エール 代表社員 鎌倉珠美

会場：中区山下町209帝蚕ビル10F(横浜総合事務所 研修室) エールの顧問先企業様：無料



「手当」の棚卸と適切な運用

企業様から給与のご相談を受ける際、「この手当の意味は何ですか？」と伺う場面がよくあります。「手当」とは基本給以外に支給されるもので、法律で支給が義務づけられているのは「時間外手当」「深夜割増」「休日労働割増」程度で、その他の手当については任意です。

今回は、多くの従業員に支給されている「通勤手当」、また、リモートワーク増加により通勤手当に代え、支給されることが増えている「在宅勤務手当」、物価上昇対策として最近よく耳にする「インフレ手当」の3つの手当について取り上げます。「手当」は何かの補填(通勤手当、出張手当など)を目的としたものが多いですが、近年では、その目的をより明確にすることで会社からのメッセージを込めたり、従業員のモチベーションを高めるために支給されるものも増えています。

健康増進を目的とした手当

「健康増進手当」 非喫煙者かつ健康診断受診者に対して支給

「残業ゼロ手当」 残業ゼロ時間であった社員(又はチーム)に対して手当を支給

スキルアップを促進する手当

「資格取得手当」 資格を対象に得意分野や視野を広げてもらうために支給

「社内講師手当」 次世代育成、社内での技能承継、コミュニケーションを図るために支給

通勤手当



通勤手当は、法律上の支給義務はありませんが、広い地域から人員を確保するという目的のもと、ほとんどの企業が支給しています。給与の一部である通勤手当は就業規則の「絶対的必要記載事項」に該当しますが、正しいルールで運用されないことで、会社と従業員の間でトラブルに繋がることもあります。会社として決めなくてはならないことは、支給範囲(交通手段)、支給要件、支給対象者、支給額、申請方法、変更手続など挙げだしたらキリがありません。通勤手当を支給する会社は、業種、立地、施設、地域特性などを考慮して検討する必要があります。

◆交通手段

交通手段	主な確認事項
公共交通機関	◇定期代(1ヶ月、3カ月、6カ月) ◇実費 ◇バス代は対象とするか ◇通勤経路 ◇引越しの場合精算方法 ◇長期欠勤や休暇時の支給
自動車	◇自家用車or社用車 ◇職場駐車場 ◇高速代 ◇ガソリン代 ◇車両ごとの燃費 ◇電気自動車 ◇任意保険加入 ◇事故防止(アルコール)
自転車	◇月額、日額 ◇職場自転車置き場 ◇事故防止(ヘルメット) ◇任意保険加入 ◇雨天時の公共交通機関利用
その他	◇タクシー(深夜勤務、鉄道事故、スト等による)

※鉄道事業者の運賃値上げ 2023年3月18日を皮切りに、首都圏鉄道事業者の運賃改定が随時行われます。各従業員の定期券購入時のタイミングで変更する会社が多いかと思えます。定期代の変更は社会保険料の改定にも影響しますので、変更の際はエール担当者までご共有をお願い致します。

※オフピーク定期券 平日朝ピーク時の利用を制限(朝の90分程度、時間帯は駅ごとに異なる)する代わりに通常の定期運賃より1割程度割安になる。

◆支給要件等

確認事項	留意点
誰に	◇正社員、有期契約、パート・アルバイト(同一労働同一賃金) ◇保険加入
要件	◇住居から勤務地まで〇kmを超える場合(直線距離、実走距離)
いつ	◇届出を提出した翌月の給与 ◇毎月、3ヶ月、6ヶ月ごと
いくら	◇上限額設定 ◇非課税限度額 ◇IC運賃
届出	◇添付書類 ◇時期 ◇社内様式 ◇届出先
その他	◇入退社時の日割り方法 ◇転居等による変更時対応 ◇過不足等の返還ルール

◆課税・非課税 / 社会保険料算定基礎

通勤手当は、実費精算的な意味合いが大きいことから、税法上において一定の範囲で非課税となりますが、社会保険上ではすべて報酬として取り扱われ通勤手当を含めた総額から社会保険料を算出します。

電車定期券で右図の上限額 150,000 円を超えることは稀ですが、ガソリン代等で限度額を超える場合は注意が必要です。

例) 月給	220,000円
通勤手当	10,000円(片道12km)
→課税対象	222,900円(220,000+2,900)
→社保対象	230,000円

マイカー等 片道の通勤距離	1カ月当たりの限度額
2km 未満	(全額課税)
2km 以上 10km未満	4,200円
10km以上 15km未満	7,100円
15km以上 25km未満	12,900円
25km以上 35km未満	18,700円
35km以上 45km未満	24,400円
45km以上 55km未満	28,000円
55km以上	31,600円
交通機関利用	150,000円

※マイカー通勤手当について

マイカー通勤手当の設定方法は、通勤距離、実費補填の目安、事務負担上の課題を考慮して決められるが、昨今のガソリン代急騰により従業員の負担感も増しており、企業側に柔軟な対応が求められています。

通勤手当の算定方法で最も多いのは「通勤距離とガソリン単価などにより算出」で、その次に「通勤距離に応じた定額」となっており、中には車種(ハイブリッド車、軽自動車等)排気量なども考慮する企業もあります。

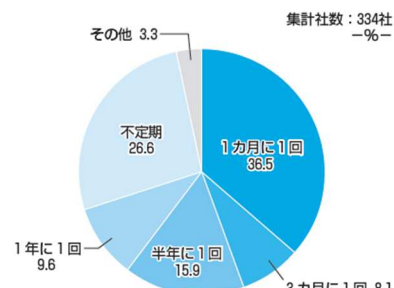
以下は、企業が参考とする指標、見直し検討頻度に関するアンケートとなります。

通勤手当の支給額を改定する際の指標(複数回答)

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(320) 100.0	(90) 100.0	(122) 100.0	(108) 100.0	(207) 100.0	(113) 100.0
手当額の世間相場	24.1	14.4	23.0	33.3	22.2	27.4
地場のガソリン相場	37.8	40.0	37.7	36.1	41.5	31.0
石油情報センター資料(石油製品価格調査)	44.7	53.3	42.6	39.8	41.5	50.4
そ の 他	12.5	6.7	17.2	12.0	12.1	13.3

[注] 1. 「地場のガソリン相場」には総務省統計局の小売物価統計調査を含む。
2. 「その他」は、「公共交通機関の運賃改定」「通勤費の非課税限度額」など。

通勤手当支給額の見直しを検討する頻度



[注] 「その他」は、「2カ月に1回」「何年も見直していない」など。

◆就業規則への規定事項

- ・通勤時の事故や違反…スピード違反、飲酒運転などの防止対策と懲戒規定、誓約書提出等
- ・不正受給…通勤手当は本人申告による支給であることから、虚偽申告トラブルも多く発生します。
悪質な場合は詐欺罪にも該当し、重い懲戒事由にあたる旨の周知が必要です。
- ・申告方法…上記トラブルを防ぐためにも、申告ルール、申告様式、変更があった際の対応方法、手当額の変更時期、誤りがあった際の返還ルールなども規程に明記しておくことをお勧め致します。

インフレ手当

昨今の物価上昇に対して、賃上げではなく、一時的な手当で対応するという企業も増えています。

「インフレ手当とは、…」

急激な物価上昇を背景に、従業員の生活費を補助することを目的として、通常の賃金とは別に支給する手当を言います。企業によって、「物価手当」「生活応援支援手当」など、名称は異なる場合も。

【インフレ手当の払い方（一時金・月額手当）と注意点】

■一時金として支払う場合

・賞与として支払う（通常の賞与に金額を上乗せして支払う。）

就業規則の改定は不要、毎回の確約とはなりにくいですが、賞与支給額に含まれているため、社員にはインフレ手当が支給されたということが見えにくく、企業からのメッセージは伝わりにくい。

・インフレ手当等の賞与とは別の名目で一時金として支払う。

賞与支給月に合わせて支払う必要はないが、就業規則（賃金規程）の改定は必要。

■月額手当として支払う

・手当額については、一律の金額とする、基本給の〇%などの割合で設定、扶養家族数に応じた上乗せあり、等の決め方がある。

・残業計算の単価の基礎に入れる必要がある。

・就業規則（賃金規程）に定める。

賃金規程に定めておくべき事項

…あくまでの一定の期間に支給されるものであり、支給事由が消滅すれば会社の判断で支給が停止される、または期間限定であることを明記しておく。

【手当の金額は??】 …帝国データバンクの調査結果(22年11月)より

■一時金の平均額 5万3,700円 ■月額平均 6,500円

…ただし、大企業も含まれたデータとして参考にしてください。

*一時金 :「1万円～3万円」 27.9%

「3万円～5万円」「5万円～10万円」 21.9%

*月額手当:「3,000円～5,000円未満」「5,000円～10,000円未満」 30.3%

「3,000円未満」 26.9%

インフレ手当に関するQ&A

Q.

従業員のどこまでの範囲で支給すべきですか？

A.

手当の主旨として、「従業員の生活費を補助する」となるため、正社員だけを対象とし、非正規労働者を対象外とすることは、同一労働同一賃金の原則に違反する可能性が高いため、全社員を対象とすべきと思われます。ただし、金額は一律としなくても良いと思われます。

Q.

インフレ手当は、社会保険料の対象となりますか？

A.

福利厚生、任意的恩恵的給付とは言えないため、被保険者の通常の生計に充てられる、労働の対価として報酬に該当するため、社会保険料の算定の対象となると考えられます。一時金として支給する場合は、支給額に対して社会保険料がかかります。

* 月額の手当として支払う場合は、月額変更の対象となります。

在宅勤務手当

近年新たに導入した手当として、「在宅勤務手当」をあげる企業も多いのではないのでしょうか。これは新型コロナウイルス感染拡大に伴い急速に進んだ在宅勤務への対応とみられます。

■ 在宅勤務手当の性質

在宅勤務を行う際の通信費や光熱費などの費用負担に関する具体的な支給ルールは、業務内容や物品の貸与状況等異なるため、あくまでも企業ごとの決定になります。

また、コロナの影響により在宅勤務制度を一時的に導入した企業において、今後本格的に取り入れる場合は、在宅勤務手当のルールを賃金規程に定めておくことが望ましいです。



■ 取扱いの留意点

給与計算等の実務上、実費を支給するよりも定額で支給している企業が多く見受けられます。改めて、留意点を確認しておきましょう。

Q.

1日200円支給する場合、経費として処理することはできますか？

A.

例えば日ごとに支払うルールであっても、実費精算として経費処理することはできません。給与として課税し、計算する必要があります。

Q.

1か月2,000円支給する場合、社会保険料・労働保険料の基礎に含めますか？

A.

実費としてではなく、労働の対象として支払われる場合は基礎に含めます。(新しく支給を開始した場合には、社会保険の随時改定の対象となる可能性もあるのでご注意ください)

Q.

1か月2,000円支給する場合、割増賃金の算定基礎に入れなければならないですか？

A.

割増賃金の算定基礎に入れて計算する必要があります。

※計算例

月平均所定労働時間160時間・基本給20万、在宅勤務手当3,000円の人が10時間残業した場合の支給額

$$(200,000 + 3,000) \div 160 \times 1.25 \times 10 = 15,860円$$

割増賃金といえば・・・

令和5年4月1日より、1か月60時間を超える時間外労働に対して、**50%以上**の割増賃金を支払わなければなりません。合わせて賃金規程の変更が必要なため、自社の規程を確認しましょう。(詳しくは、エールスピリッツ1月号をご参照ください)

◆規程例(1時間あたりの賃金額を、平均所定労働時間で算出する場合)

第〇条 割増賃金は次の計算式により計算して支給する。

$$(1) \text{法定労働時間を超えて、かつ、月60時間以内の時間外労働に対する部分} \\ \frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

$$(2) \text{法定労働時間を超えて、かつ、月60時間を超え労働させた時間外労働に対する部分} \\ \frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

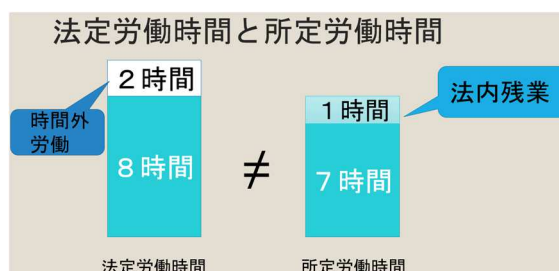
文責：日高・増田・門外

就業規則講座 vol.5「労働時間①」

今回は、「労働時間」について紹介します。労働時間に関することは、就業規則の絶対的記載事項になります。働き方改革に伴い、時間外労働の削減や多様な働き方が求められています。

「法定労働時間」と「所定労働時間」

労働時間の原則は、1日 8時間、1週 40時間以内です。これを法定労働時間といい、企業がこの法定労働時間の範囲内で働く時間を定めたものが所定労働時間です。4月から改正となる**月60時間を超える時間外労働は、法定労働時間を超える時間**を指しますので、ご注意ください。



変形労働時間制

労働時間の原則は上記のとおりですが、業種・業界によっては曜日・週・月単位での繁忙があり、原則の労働時間では繁忙期は時間外労働が多く、閑散期は時間を持て余すことも起こり得ます。変形労働時間制は法定労働時間を月・年単位等で調整することにより1週間を平均して40時間以内とする制度です。厚生労働省の統計では半数を超える企業が何らかの変形労働時間制を採用しています。

企業規模・年	全企業	変形労働時間制を採用している企業 ¹⁾	変形労働時間制の種類 (複数回答)			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位 の変形労働 時間制	フレックス タイム制	
			(単位: %)			
令和2年調査計	100.0	59.6	33.9	23.9	6.1	40.4
1,000人以上	100.0	77.9	22.6	50.6	28.7	22.1
300~999人	100.0	72.5	28.4	41.2	13.8	27.5
100~299人	100.0	64.4	33.1	30.1	9.0	35.6
30~99人	100.0	56.2	35.1	19.3	3.7	43.8
平成31年調査計	100.0	62.6	35.6	25.4	5.0	37.4

注: 1) 「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定期的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

※厚生労働省 令和2年就労条件総合調査

◆ 1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の一定期間を平均して週の労働時間を40時間以内とする制度です。あらかじめ上限時間の範囲でシフトを定めることにより、1日8時間、1週40時間を超える勤務が可能です。

交替勤務やシフト勤務の多い、医療・介護、小売店等で多く導入しており、1か月の間で繁忙のある業務に向いています。就業規則で規定するか又は労使協定の締結・届出が必要です。

◆ 1年単位の変形労働時間制

1か月を超えて1年以内の一定期間の変形期間を平均し週の労働時間が40時間以内とし、労働日数は年間280日以内(休日日数85日)、1日10時間以内、週52時間以内、対象期間が3ヶ月を超える場合は、労働時間が48時間超は連続3週までという決まりがあります。

1年を通じた特定の期間に繁忙が繰返される業務に適しており、土曜日出勤の代わりに大型連休のある製造業等で多く導入されています。

労使協定の締結と監督署への届出が必要です。

文責: 小林

改正助成金・出産育児一時金情報

年度末が近づいてきました。現在公表されている改正情報をご案内します。

なお、来年度の助成金情報は、次月以降確認できたものから掲載していきます。

1. 雇用調整助成金(コロナ特例経過措置終了)・緊急雇用助成金(終了)

- ① 緊急雇用安定助成金：賃金締切日にかかわらず、令和5年3月31日までの休業が対象(終了)
- ② 雇用調整助成金：(コロナ特例)の経過措置は令和5年3月31日までですが、詳しい取扱いについては未公表の為、確認が取れ次第ご案内いたします。

2. 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金(終了)

賃金締切日に関わらず、令和5年3月31日までの休業が対象(終了)

※コロナの影響で休業し、休業手当が支給されない従業員に対する支援金・給付金

3. 小学校休業等対応助成金(移行予定)

令和5年3月31日までの休暇が対象(終了)

※小学校が休業した場合や、子の世話のため特別休暇を取得させた場合に、その賃金相当額を支給する助成金
令和5年4月以降は以下助成金を新設。

【両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例】

(令和5年度予算案の審議前のため、今後変更される可能性もあります)

- 【対 象】**
- 1 新型コロナウイルスに感染した子供
 - 2 風邪症状など新型コロナウイルスに感染し他恐れのある子ども
 - 3 医療的ケアが日常的に必要な子供又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患を有する子供
- 【支給要件】** 次のどちらか講じたうえで、従業員が特別有給休暇を取得したこと
- 1 子供の世話を行う必要のある従業員が、特別有給休暇取得できる制度の規定制
 - 2 小学校等が臨時休業した場合でも勤務できる両立支援の仕組み(テレワーク勤務、短時間勤務制度、フレックスタイム制度など)の社内周知
- 【支給額】** 1人あたり10万円・1事業主につき10人まで(上限100万円)

4. 新型コロナウイルス感染症に関する母性保護措置による休暇制度導入助成金(移行予定)

令和5年3月31日までの申請を対象(終了)

※妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を整備し・実際に取得させるともらえる助成金

令和5年4月以降は、以下助成金に1本化。

【両立支援等助成金 (新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース)】

(令和5年度予算案の審議前のため、今後変更される可能性もあります)

- 【制度導入条件】** 次のどちらの制度も既に導入していることが条件
- ① 休業が必要とされた妊娠中の女性従業員のために、特別有給休暇制度の導入
 - ② 妊娠中の通勤緩和措置等のための在宅勤務、時差出勤等の制度の導入
- 【支給要件】** 令和5年4月1日～令和5年9月30日までの期間中、20日の休暇取得
- 【支給額】** 20万円(1事業場5人まで)

出産育児一時金の給付金額改定

給付額が42万円⇒**50万円**へ増額改定されることが決まりました。

※増額対象は、2023年4月以降の出産です。

※医療機関等で直接支払制度の利用が可能な場合は、差額が出ない限り会社の手続きは不要です。



保険料率改定のご案内

健康保険料率・介護保険料率について

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げと対応が異なります。また、介護保険料率は全国一律に**1.64%→1.82%**に引き上げられます。給与計算の際はご注意ください。

都道府県	令和5年2月分まで				令和5年3月分以降			
	介護保険該当しない		介護保険に該当する		介護保険該当しない		介護保険に該当する	
	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分
神奈川県	9.85%	4.925%	11.49%	5.745%	10.02%	5.01%	11.84%	5.92%
東京都	9.81%	4.905%	11.45%	5.725%	10.00%	5.00%	11.82%	5.91%

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なりますので、ご加入の健康保険組合にご確認ください。

雇用保険料

令和5年度についても雇用保険料率が変わります。

★労災保険料率はR4年度から変更ございません。

事業の種類	令和5年3月分まで			令和5年4月分以降		
	①労働者	②事業主	①+② 雇用保険料率	①労働者	②事業主	①+② 雇用保険料率
一般事業	0.50%	0.85%	1.35%	0.60%	0.95%	1.55%
農林水産・清酒 製造の事業	0.60%	0.95%	1.55%	0.70%	1.05%	1.75%
建設事業	0.60%	1.05%	1.65%	0.70%	1.15%	1.85%

スタッフコラム

今月のコラムは岡崎 豊が
担当します。



岡崎です。2021年6月に入社しまして、今年の6月で入社2年となります。色々と試行錯誤しながら日々成長の毎日です。私には、6歳の長男と3歳の次男の2人の子供がいます。長男は感情の起伏が激しく、思いどおりにならない時に癇癢を起こします。癇癢時には「この子の為に正さなければいけない」と長男の気持ちを汲まずに叱り、時にはきつく叱りました。そんなある日、長男が次男の気持ちを汲まずに次男をきつく叱りつけるようになっていました。「子供の為に」としていたことが子供の成長に役立っていなかったのです。この日を境にどんなに癇癢を起しても叱ることは一切やめました。そして、できないことを叱るのではなく、できていることを認める(褒める)ような接し方に変えました。それから2年と少し経ち、今では、長男は感情の起伏も徐々に抑えられるようになり、理不尽な理由で次男に怒らなくなりました。また長男はLEGOブロックが大好きで、作る度に「集中力がある」などと具体的に褒め続けていたら、大人でも苦勞するような複雑なLEGOブロックも組み立てられるようになりました。まだまだ手はかかりますが、今は、長男の成長に役立つような接し方になってきたのではと思います。子供と社員の成長にも共通していることがあると思います。

今は先行きの見通し立てにくいVUCAの時代です。これまでの成功事例のパターンにとらわれずに、物事の本質を見抜く力も同時に必要とされます。人材育成も同様で、これまでの人材育成の成功パターンにこだわらず、ひとりひとりの社員の強み弱みを理解して、それぞれが強みを発揮できる組織風土の醸成こそが、優秀な人材の離職防止、既存社員の生産性向上の為に必要になるのではないのでしょうか。