



YELL・Spirits 2023年8月 エール・スピリッツ



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 ●建通新聞取材 ●9月 YELL セミナー ●労働条件明示・無期転換のルール ●年収の壁 ●これって労災？ ●その手当は報酬？福利厚生？ ●採用と年齢制限 ●最低賃金速報 ●夏季休業お知らせ ●スタッフコラム

鎌倉です。先日、友人が誕生日に 今感じていることを描いてみたと 自筆の書を贈ってくれました。

その書にはこんなメッセージが書かれていました。

「進化」 変わらなくてもよい 加えればよい
捨てなくてもよい 重ねればよい
変化よりも進化を求めよ
縛りを解けば 可能性の塊は溶けて
心底で優雅に うごめきだす



経営者であり、自身の感性を 書や絵や詩に表現されるのですが、
“経営”はアートだといひ、自らの色も、社員一人一人の色も、組織の色も

その色の融合を、悩みながらもいつも大胆に試行錯誤し、それを楽しんでいる人ではないかと思ひます。

今ある色に、新たな色を重ねるとこんな奥深い世界が生まれる、こんな素敵なのが描ける、そして広がるという感覚。

最近 私も、変化の激しいビジネス環境において経営を永続させるには？ と考えた時、事業の差別化だけではなく、組織デザインがとても大事になってきていると感じています。以前は社員に「変化」を求めなければならないと思っていました。でも、人は変化を好みません。それは、現状やこれまでの価値を否定されるように感じるからです。

“変化は、「右」を「左」に変える行為。進化は、「右」を使いながら「左」も使えるようにする行為。大谷翔平みたいに固定概念を変えて、進化できたらすごい！ 自分の固定概念を疑い、新しい発想を取り入れ、心を拡張し、進化を遂げることで 多様性、流動性のある社会においてそのときの最善の対応ができるようになるんだと思う。そういった進化を遂げる人や組織を創り出すことが経営者としての役目かもしれないね” その言葉が、すごく胸に刺さります。

戴いた書を事務所に飾り、未来を想像します。 縛りを解いて、可能性を見つめ、楽しめるように・・・

弊社加藤が建通新聞の取材を受けました



YELL オンラインセミナーのご案内

日 時：9月26日(火) 15時半～17時半
 テーマ：人材活用視点で考える両立支援とは
 講師：社会保険労務士法人エール
 特定社会保険労務士 滝瀬 仁志
 社会保険労務士 門舛 愛
 参加費用：顧問先は無料
 ※詳細は、同封のチラシをご覧ください



弊社の利用している基幹システム(エムケイシステム「社労夢」)の接続障害の件につきまして、顧問先企業様には、多大なご心配、ご迷惑をおかけし誠に申し訳ございませんでした。弊社より7月24日個人情報保護委員会に確定報告を終えたことをご報告いたします。7月31日にはオンプレミスよりクラウドに移行を終え、現在セキュリティレベルを上げ、稼働しております。

また、現在 BCP 対策として、別の基幹システム(エフアンドエム オフィスステーション Pro)を準備中です。事務所としてより皆様に安心頂ける体制構築、セキュリティ体制に努める所存です。本件情報につきましては引き続き HP に掲載してまいります。

■労働条件明示のルールの変更について

労働基準法第 15 条第 1 項には、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と規定されており、明示しなければならない労働条件の項目が法に定められています。その項目の 1 つに『**就業の場所及び従業すべき業務に関する事項**』があり、現在は、就業の場所・業務の内容については雇入れ直後のものを記載することで足りるとなっていますが、雇入れ直後のみの記載のため、就業の場所や業務を変更する際の労使トラブルの原因となっていました。また、就業場所や業務内容を限定するジョブ型雇用が増えてきたことも理由として挙げられます。

そのため、2024 年 4 月 1 日より、労働契約の締結と有期労働契約の更新の際に、就業場所と業務内容について、雇入れ直後の記載に加え、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所と業務内容の『**変更の範囲**』についても記載が必要となります。

さらに、有期労働契約の締結と契約のタイミングごとに、**更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示をする必要があります**。以下のように、更新上限を新たに設ける際、または更新の上限を短縮する際に、その理由を有期契約労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

<記載例>



労働条件通知書

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (・その他 ()) 3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで / 通算契約期間 年まで))
【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が 5 年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日 (年 月 日) から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 (無 ・ 有 (別紙のとおり))	
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門) ・ II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間 (年 か月 (上限 10 年)) II 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)
【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・特定有期業務 (開始日： 完了日：)	

■無期転換ルールの変更について

2013年4月に無期転換ルールが導入されてから10年が経過しました。無期転換ルールとは、同一の使用者ととの間で締結した有期労働契約の通算期間が、5年を超えた場合に無期転換権が発生し、有期契約労働者は使用者に無期転換の申し込みをすることで、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するものです。

2024年4月1日より、無期転換ルールが改正されます。改正点は、以下の2点です。

無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する労働契約の更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

これにより来年4月以降、通算して5年を超える労働契約を締結する際は、前頁の労働条件通知書内の【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】の記載のように、労働条件通知書の記載の見直しが必要です。

無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する労働契約の更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

この労働条件の明示も、原則として書面で行います。来年4月以降、無期転換権が発生している方と有期労働契約を締結することが見込まれる場合は、無期転換後の労働条件通知書も準備しましょう。

なお、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。

『無期転換申込機会の明示』『無期転換後の労働条件の明示』ともに、初めて無期転換申込権が発生する際だけではなく、無期転換をせずにその有期労働契約が満了した後に有期労働契約を更新する場合、更新のたびに、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

なお、無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇い止めや契約期間中の解雇等を行うことによるトラブルも生じていますので、ご留意下さい。

労働条件通知についてのご相談はお気軽にエール担当までお声かけください！

<契約期間が1年の場合の無期転換ルール>



年収の壁

厚生労働省「こども未来戦略方針」(2023年6月13日)の中で、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組のひとつとして、いわゆる「年収の壁(106万円/130万円)」への対応が以下のように盛り込まれました。

- ① いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- ② こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取り収入が逆転しないよう、労働時間の延長や賃上げに取り組む企業に対し、複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースを含め、必要な費用を補助するなどの支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。(=助成金新設予定)

ここで、各年収の壁について確認をしていきましょう。

■106万円の壁とは??

短時間労働者(パート、アルバイト)の社会保険加入の要件のひとつです。

勤め先の企業の従業員規模により、短時間労働者であっても社会保険加入義務が生じます。

- ・現行: **従業員数101人以上**の事業所で働く短時間労働者で一定要件(※)を満たした方
- ・2024年10月より: **従業員数51人以上**の事業所で働く短時間労働者で一定要件(※)を満たした方

※以下の条件をすべて該当する短時間労働者が社会保険加入対象です。

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 所定内賃金が**月額8.8万円以上**
- 2か月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

社会保険へ加入することで、社会保険料が給与から差し引かれ手取り額が減ってしまうために、就労を制限している方が多く存在することが問題視されています。

■130万円の壁とは??

社会保険の扶養加入の年収要件です。

※以下の条件をすべて該当する方が被扶養者として認定されます。

- 日本国内に住所(住民票)を有していること
- 被保険者により主として生計を維持されていること
- 年間収入 **130万円未満**(60歳以上または障害者の場合は、年間収入180万円未満)かつ同居の場合 収入が扶養者(被保険者)の収入の半分未満
別居の場合 収入が扶養者(被保険者)からの仕送り額未満 であること



上記短時間労働者の社会保険加入要件を満たした場合には、たとえ年収130万未満で扶養認定されている方であっても、保険加入が優先されます。2024年10月より短時間労働者の社会保険適用がさらに拡大されることとなりますので、内容をよく理解しておきましょう。

文責:高橋

これって労災？ Vol.5

第5回は、【熱中症】について、労災認定の考え方について説明します。

【業務上の傷病※の認定要件】 以下、どちらも満たしていることが必要となります。

※傷病…病気と怪我(外傷)のこと

- ① 業務遂行性…「業務を行う中で発症した傷病であること」
- ② 業務起因性…「業務と傷病との因果関係が認められること」

明確な災害という事実はないが、業務中・業務終了後に発症した病気について、労災の認定においては、行っていた作業の内容・作業時間、作業環境や作業場の温湿度等と、発症した傷病とに、医学的にみて相当と判断できる因果関係が認められる場合に、業務上疾病と認定され、労災給付がなされます。

【熱中症】とは…

『熱中症』とは、高温多湿な環境下で、体温調節機能が低下したり、水分塩分のバランスが著しく崩れたりすることで起こる障害の総称で、熱射病、熱けいれん、熱疲労等に分類されます。労働基準法で定める業務上疾病の範囲の中において、**【暑熱な場所における業務による熱中症】**として定められております。

熱中症が労災認定されるためには、熱中症になったことと、作業環境や業務負荷との因果関係が認められることと、業務以外の原因による発病ではないことが要件となります。



ケース1

Q 気温35度の屋外にて清掃作業に従事していました。適度に水分を取りつつ作業をしていたものの、途中から意識が遠のき、病院に運ばれ、【熱けいれん】と診断されました。わたしは元来【てんかん】の持病がありますが、労災と認められますか？

A **業務上災害と認められます。** 確かに『てんかん』によってもけいれんは生じますが、当日の作業環境、作業内容から、熱中症発症の危険性が高い状況が認められる場合には、持病の有無に関係なく、労災認定がなされます。

ケース2

Q 冷房の効いた28度の工場内で作業中、当日は湿度も異常に高く蒸し暑い中で、水分補給や休憩なく作業を行っていたところ、めまいがして立っていらなくなり、病院に受診したところ、【熱中症】と診断されました。実は朝から寝不足で具合が悪かったのですが、労災と認められますか？

A **業務上災害と認められます。** 作業環境については特に暑熱な環境とはいえないまでも、当日の作業環境(湿度の高さ)、作業内容(水分補給なし・連続作業時間の長さ等)から、熱中症発症の危険性が高い状況が認められる場合には、当日の体調不良を問わず、労災認定がなされます。

ケース3

Q 工作中、熱中症で病院に運ばれました。医師から、『あなたは糖尿病の持病があるので、糖尿病にかかる治療費は労災対象外です』といわれましたが、本当ですか？

A **熱中症の治療の過程で、糖尿病にかかる処置が必要な場合には、労災の対象となります。**

【糖尿病】は労災とは関係ありませんが、労災と認定された【熱中症】の治療において、持病である【糖尿病】の処置を行わないと、【熱中症】の症状がなくなることを望めない場合などには、持病にかかる処置についても労災として認められる場合があります。

文責:筒井

その手当は報酬？福利厚生？

社会保険料は被保険者が受け取る「報酬」から「標準報酬月額」を算出し一定の料率を乗じて毎月の給与から徴収されます。また、賞与においても同様に賞与額から「標準賞与額」を算出し料率に応じ保険料が徴収されます。ここで問題となるのが「様々な形で支給される手当が報酬に当たるのか？」といったことです。今回は、厚労省から示された「永年勤続表彰金」の判断基準を中心に取り上げてまいります。

◆報酬の定義

報酬とは、「賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、**労働の対償として**受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない」
(厚生年金保険法第3条1項1号)

大きく捉え次の2つに該当するものは報酬に含まれるという判断になります。

1. 労働の対償であること 2. 常時又は定期的に受け、労働者の生計に充てられるもの

広く知られているところでは、「結婚祝金」「慶弔見舞金」といったものは恩恵的なもの、かつ、臨時的に支給されるため報酬には該当しないとされており、「通勤手当」「住宅手当」などは、直接的な労働対価性は低いですが、労働するために必要なものとして常時、定期的に受け取ることから報酬と判断されています。その他に、報酬に該当するかの判断が難しいものが多数あり、そのうちのひとつ「永年勤続表彰金」について厚労省から判断基準が示されていますのでご紹介いたします。

◆永年勤続表彰金は報酬に該当するか？

永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるが、少なくとも以下の要件を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しない。

《永年勤続表彰金における判断要件》

- 1 表彰の目的** 企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。
なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。
- 2 表彰の基準** 勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。
- 3 支給の形態** 社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。



ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断すること。

◆その他

・就業規則等への記載

最終的には事業所ごとにその手当の目的、要件、支給額、支給時期などから総合的に判断されますので、就業規則等に規定しておき、給与明細、賃金台帳等でも明確にしておく必要があります。

・課税・非課税の判断

ここまでは、あくまでも「社会保険上での報酬」についてのお話でしたが、税法上の報酬(=課税対象)となるかは、また別の判断基準となります。代表的なものとして「通勤手当」は社会保険上の報酬に該当しますが、税法上は一定の範囲で非課税とされています。

・その他、判断に迷う手当としては以下のようなものが挙げられます。(詳細は担当までご相談ください)

「現物支給(食費・寮費)」「リファラル手当」「在宅勤務者の出社時の交通費」「奨学金の代理返還」など

文責: 日高

採用と年齢制限

企業がどのような人材を採用するかは、原則として会社が任意に決めることができます。ただし、従業員の募集や採用にあたって、年齢制限を設けることはできません。

厚生労働省は、企業に年齢にとられない人物本位、能力本位の募集・採用を求めていることから、募集・採用時における年齢制限について確認していきましょう。

年齢制限を設けた募集・採用

日本では『定年』の仕組みがありますが、このような年齢による雇用の区別を認めているものの、**従業員の募集・採用**においては、例外事由に該当しない限り、年齢を不問としなければならないことになっています。

これはハローワークで求人をするときはもちろん、民間の職業紹介事業者・求人広告、自社のホームページなどで募集・採用する場合も含まれます。さらには、形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いわけではなく、**年齢を理由に応募を断ったり書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定したりすることも禁止**されています。



年齢制限の例外事由

しかし、例外的に年齢制限を行うことができる事由として、以下の6つが定められています。

年齢制限を設けた募集・採用を考える際には該当する事由がないか確認しましょう。

1. 定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を無期契約の対象として募集・採用する場合
2. 労働基準法その他の法令により年齢制限が設けられている場合
3. 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を無期契約の対象として募集・採用する場合
4. 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、無期契約の対象として募集・採用する場合
5. 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
6. 60歳以上の高年齢者・就職氷河期世代(昭和43年4月2日～昭和63年4月1日までに生まれた人)、または特定の年齢層の雇用を促進する施策の対象となる者に限定して募集・採用する場合

実務上、年齢制限を行うケースとしては、例外事由の“3”を用いることがあるかと思いますが、この例外事由では、「対象者の職業経験について不問とすること」および「新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること」の2つが必要です。人材不足により採用活動が厳しくなる中で、年齢を含めどのような人材を採用していくのか、人材採用戦略の明確化が求められます。

文責:門舛

最低賃金速報

令和5年度の最低賃金 **41円引上げ**へ

～中央最低賃金審議会の答申～

7月28日、中央最低賃金審議会が開催され、令和5年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申がとりまとめられました。答申では、都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて、引き上げ額の目安を提示しており、Aランク 41円、Bランク 40円、Cランク 39円、となっています。

今後は、各地方最低賃金審議会にて、審議・答申が行われ、地域別最低賃金額は10月頃に決定されます。

毎年、中央最低賃金審議会の答申から大幅な変更はありませんので、神奈川・東京の最低賃金は以下の金額となることが予想されます。

神奈川 1,112円 (現行1,071円 + 41円引上げ)

東京 1,113円 (現行1,072円 + 41円引上げ)

最低賃金の動向は引き続き、エールスピリッツでお知らせしますが、今年も大幅なアップですから、早めに給与額の見直しの検討にとりかかりましょう。

お知らせ

弊社夏季休業のご案内

8月10日(木)～8月15日(火)

*8月16日(水) 9時より平常どおり業務を行います。

ご迷惑をおかけしますが、何卒よろしくお願い致します。

スタッフコラム



今月のコラムは門外 愛が担当します。

門外です。例年以上に早い段階から酷暑が続き、特に体調管理が難しい時期ですね。今年から、暑さ対策のひとつとして、塩分タブレットを食べて家を出るようにしています。そのおかげか、この暑さでも比較的元気に過ごせています！

さて、突然ですが、昨年、運転免許を取得しました。私の地元の茨城県は、車だからこそ行ける観光スポットも多く、この一年、沢山車で巡りました。改めて地元の良さを知ることができたことも、免許を取得して嬉しかったことのひとつです。東京・神奈川からもドライブで行きやすいですので、是非いらしてください。

いざ自分で運転するようになると、何気なく見ていた道路や車種に興味を持ったり、日頃運転している家族やエールメンバー、毎日乗るバスの運転手さんにも感謝の気持ちが生まれたりと、自分の世界がとても広がりました。

運転するようになって改めて、目的地に向けてルートを考え計画を立てることや、(認知・判断・操作)という基本に忠実に操作すること、突然何が起こるか分からないので、常に危険を予測しながら運転すること・・・等、日頃の思考や行動に通じる部分も沢山あるなと気づきになっています。

今の時代は予測困難な時代(VUCA)と言われています。組織も個人も、目的・軸を持って、その時々起きていることをよく見つめ、行動に移すことが大切になってくるのではないかと感じています。こうして変化の多い時代だからこそ、皆さんの伴走者として、全力でしっかりエールをおくり続けたいと思います！