



# YELL・Spirits 2023年10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](mailto:info@sr-yell.com)  
URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

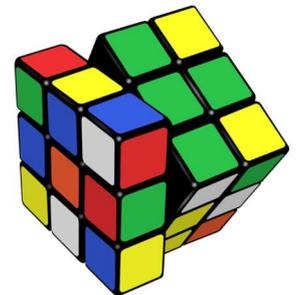
- 代表より ●エールセミナーのご案内 ●基幹システム移行のご報告（オンライン） ●年収の壁・支援強化パッケージ ●9月エールセミナーの振り返り ●これって労災？Vol.6 ●随時改定（月額変更届）の留意点

鎌倉です。早いものでもう10月、秋といえば読書の秋、食欲の秋、スポーツの秋といろいろありますが、社労士試験の合格発表もちょうどこの時期です。公表される内容に目を通しつつ、私自身も初心にかえる機会でもあります。

私が社労士を目指したきっかけは、20代のときに二度、勤務先の倒産を経験したことにあります。大学卒業の年は、就職氷河期といわれた最初の年にあたります。当時、不動産総合デベロッパーで営業部署にいましたが、バブル経済が崩壊し、あっという間に業績は悪化の一途を辿り、大企業の倒産を内部から目の当たりにしました。リストラ、経営側の苦悩、労働者側の不安、ばらばらに散っていく同僚など、日々労使問題に囲まれており、「働くことの意味」「会社とは何か」「自分の価値」「将来」など毎日考える日々を過ごしました。

その後、ハローワークで同業の紹介を受けて20人程の中小企業に入社し、「大企業」と「中小企業」の人事労務管理の違いを知ります。それまであまり意識したことなかった“働くルール”“会社のカルチャー”は、会社によって大きく異なることを学びました。当時、北海道拓殖銀行や山一証券倒産のニュースが流れ、大企業から中小企業に人が動き、転職が当たり前になっていく時代の到来を感じる一方、中小企業の人事・労務面は後回しになりがちで、それを支援したり、経営者と共に考え旅をする伴走者が必要だと強く感じていました。20代の頃のこれらの得難い経験は、私が社会保険労務士法人をつくり、中小企業の人事労務面をご支援させていただくことにつながっています。

企業の顧問としてご相談にのる際は、「真に会社のためになる解決は何か」を考えます。今や労務の課題は経営の重要課題であり、企業の存続を左右します。答えはひとつではなく、多面的に考える必要があって、複雑化し、正解のない労務の課題はルービックキューブのようです。片面だけを見てそろえようとしてもうまくいかず、一つ施策をうてばその他の面に影響を与えます。どう企業と社員の信頼関係を築くのか、よい循環が生まれるのか？我々は一緒に考える一番身近な第三者という存在でありたいと思っております。



エールは10月から21期がスタートしました。今期も変化の速い中で顧問先企業様を人の側面から支援させていただき、課題について一緒に考えてまいります。また、システム面では、より安定性、安全性を高めるため、これまでの基幹業務システムを新システムに移行いたします。これを整えることでお客様との新たな時間をつくることを目指します。

今期も皆様のご期待にお応えできるよう尽力してまいりますので、一同、宜しくお願いいたします。

### YELL オンラインセミナーのご案内

日時：11月8日(水) 15時30分～17時30分

1部 2023年の振り返りとこれからの経営

2部「年収の壁」支援強化パッケージと企業の実務対応

講師：社会保険労務士法人エール

1部 代表社員 鎌倉 珠美

2部 コンサルティング事業部

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



### 基幹業務システムの移行についてご報告

弊社で利用する基幹システムの見直しを行うことといたしましたのでご報告申し上げます。システムの移行につきましてご報告を以下の日程でオンラインにて行います。(2回とも同じ内容です)ご参加希望の方はQRコードもしくは担当までご連絡ください。

日時：10月12日(木)13時～40分

10月18日(水)16時～40分



# 年収の壁・支援強化パッケージが施行されます

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として以下の施策(支援強化パッケージ)が10月から始まりま

す。

(1)106万円の壁への対応 (2)130万円の壁への対応 (3)配偶者手当への対応

## ●施策の背景

今年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」で、以下の基本理念が掲げられました。

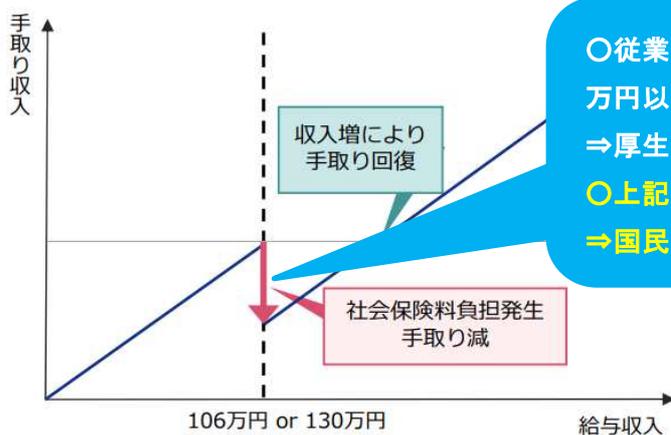
- (1) 若い世代の所得を増やす
- (2) 社会全体の構造・意識を変える
- (3) 全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する

この基本方針の1つである、『若い世代の所得を増やす』において、いわゆる106万円・130万円の<年収の壁>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(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者(主に第3号被保険者)が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を実行し、さらに、制度の見直しに取り組むことが盛り込まれておりました。

## ●そもそも年収の壁とは何?

会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労しています。その第3号被保険者が、一定の収入(106万円または130万円)以上となった場合、社会保険料負担の発生や、会社の収入要件のある配偶者手当がもらえなくなることにより、**手取り収入が減少してしまう境目**が年収の壁とされています。この境目を超えないよう、就業調整をしている第3号被保険者が、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が必要となります。

### ★第3号被保険者の手取り収入の変化(イメージ)



- 従業員100人超企業に週20時間以上(給与月額8.8万円以上)で勤務する場合 → 「106万円の壁」に該当 ⇒ 厚生年金保険・健康保険に加入
- 上記以外の場合 → 「130万円の壁」に該当 ⇒ 国民年金・国民健康保険に加入

## ●年収の壁・支援強化パッケージの概要は以下となります。

### 106万円の壁への対応

#### (1)キャリアアップ助成金のコースの新設(社会保険適用時処遇改善コース)

短時間労働者が新たに社会保険の適用となる際に、**労働者の収入を増加させる取組を行った事業主**に対して、一定期間助成を行うことにより、**壁を意識せず働くことのできる環境づくり**を促進します。複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースを含め、次のページに記載の通り①②③のコースの助成金があり、労働者1人当たり最大50万円が支給されます。

**【注意】令和8年3月31日までの暫定措置として公表されています。(10月2日時点)**

### ① 手当等支給メニュー

(手当等により収入を増加させる場合)

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額

・1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請

(1回あたり10万円支給)

・3年目は6ヶ月後に支給申請。

### ② 労働時間延長メニュー

(労働時間延長を組み合わせる場合)

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	30万円
②	3時間以上 4時間未満	5%以上	
③	2時間以上 3時間未満	10%以上	
④	1時間以上 2時間未満	15%以上	

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額

・取組から6ヶ月後に支給申請

### ③ 併用メニュー

1年目に①の取組による助成金(20万円)を受けた後、2年目に②の取組による助成金(30万円)を受けられることも可能です。

## (2) 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

短時間労働者への社会保険の適用を促進する観点から、労働者が新たに社会保険に加入することとなった場合、事業主は、その労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給することができます。この手当は、キャリアアップ助成金の対象となります。

社会保険適用促進手当は、社会保険適用に伴う労働者本人負担分の保険料相当額を上限として、**最大2年間**、その労働者の標準報酬月額・標準賞与額の算定には含めないこととされます。

※ただし、この施策の対象者は、**標準報酬月額が10.4万円以下の方**となります。

### 130万円の壁への対応

被扶養者認定においては、現在、『過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等』で確認されています。短時間労働者である被扶養者(第3号被保険者等)について、**一時的**に年収が130万円以上となる場合には、これらの証明に加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とします。

※「**一時的な事情**」としての認定のため、**同一の者について原則として連続2回までが上限です。**

### 配偶者手当への対応

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で配偶者手当の見直しも議論されるよう、『わかりやすい資料を作成・公表』、『各地域でセミナーを開催し説明』等を実施します。

現状は概略の案内であり、厚生労働省より詳しい内容が後日案内あります。そちらが確認でき次第、改めてご連絡いたします。

今回の政府の発表を踏まえ、顧問先企業様からのご質問も増えておりますので、エールでは11月8日15時半～オンラインセミナーを開催します。

「年収の壁」支援強化パッケージについて、Q&Aを交えて、具体的な内容を解説いたします。

また、更に企業の実務対応についてもご案内させていただきますので、是非ご参加ください！

# YELL セミナー “人材活用視点から考える両立支援” より

9月26日に、エールのオンラインセミナー「人材活用視点から考える両立支援」を開催しました。ご参加いただいた皆様有難うございました。今回は振り返りを兼ねて、概要を整理させていただきましたので、ぜひご参考にしてください。

## 両立支援が必要な背景

エールスピリッツ9月号『企業に求められる「両立支援」』でも記載しておりますが、日本の少子高齢化等の影響により人口減少に拍車がかかり、**労働力を確保していくことが必要な時代**になっています。

### ■ 育児に関連する背景

#### ・少子化の加速

- ⇒ **2022年の出生数:77万747人**と、7年連続最低記録を更新
- ⇒ **合計特殊出生率:1.26人** ※1人の女性が生涯に産む子どもの推計人数

#### ・6月13日に閣議決定された「こども未来戦略方針」より

- ⇒ 少子化は『我が国が直面する最大危機！』若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでが分岐点と考え、**2030年までに少子化トレンドを反転できなければ、人口減少を食い止めることが出来ない**と危機感を抱いている。

#### ・男性の育児休業取得率の増加

- ⇒ 2021年の実績は13.97%。**2025年は50%、2030年は85%の取得率**を目指している。

### ■ 介護に関連する背景

#### ・高齢化の加速

- ⇒ **2040年には高齢化がピーク**を迎え、それに伴い要介護(要支援)認定者数も更に増加する見込み

#### ・介護離職者の状況

- ⇒ 介護を理由に離職する人が10.6万人(2022年)
- ⇒ **勤務先の両立支援制度が整備されていないこと**により、介護休業等を取得しづらい状況



企業として、優秀な人材の獲得・定着や、モチベーションの向上のためにも、今からライフステージに合わせた両立支援制度に取り組み、改めて人を大切にできる環境へ整備していくことが必要になっています。企業が取り組むことで、両立支援を必要としない従業員も『**ここで長く働きたい!**』と思える会社になるのではないのでしょうか。

## 育児と介護の両立支援策

育児や介護との両立を支援するために、考えられる支援策を提案させていただきます。企業規模・職種によって取り組める施策も異なりますので、自社で取り組みそうなものから、着手してみたいかがでしょうか。

### 1. 会社全体での両立支援制度の整備

- ① 自社における法律内での制度を整備する／社内アンケートの実施をする
- ② 自社における法律以上の支援制度の検討をする

### 2. 自社の両立支援制度への理解を深める

- ① 社内に向けた両立支援制度の趣旨や内容の周知
- ② 相談窓口の設置
- ③ 社内研修の開催／プロジェクトチームの創設

会社の5年後、  
10年後をイメージ  
していきましょう



### 3. 日常的に業務改善に取り組み続ける

- ① 業務の洗い出し、属人化している業務の「見える化」
- ② RPA/DX の活用によるルーティーンワークの自動化、業務効率向上

### 4. 支援プランの策定(面談シートをもとにヒアリングして、プランを策定していきます)

- ① 『休業前』の対策
  - ・本人の業務の棚卸／業務分担の見直し／引継ぎ
  - ・(介護の場合)対象者や支援内容の確認
- ② 『休業中』の対策
  - ・休業中のコミュニケーション方法
  - ・スキルアップ支援(リスキリング、オンライン講習等)
- ③ 『復帰後』の対策
  - ・サポート体制の構築(進捗の見える化、業務のシェア／ペアリング)



いつかは自分も“当事者”になるかもしれません。いち早く、安心してお互い休める体制作りを始めることが、『働きやすさ』『安心感』のある職場環境づくりの実現に繋がります。

#### 高齢者雇用の具体的検討事項

高齢者(65歳以上)の労働力人口は、2021年に13.4%と過去最高になり、平均寿命も上がり年々高齢化が進んでいます。さらには、令和12年からは年金の支給開始年齢が全員65歳となり、益々高齢者が働く時代になることが予想されます。高齢者の強みである『経験』『知識』を活かして、はつらつと働ける環境作りに取り組むことが、組織全体の安心感にも繋がるのではないのでしょうか。

#### ■ 柔軟な働き方の提供例

<b>■パートタイム勤務</b> 週の労働時間時間数を減らして、負担を軽減してゆったり働くことも可能に	<b>■テレワーク勤務</b> バリバリ働きたい人も、体力面での負担を軽減できて、継続して勤務しやすい環境に
<b>■フレックスタイム勤務</b> 労働時間が調整可能となり、自分の都合で働ける ※本人に全面的に委ねることとなる為、準備が必要	<b>■プロジェクトベースでの勤務</b> これまでの経験・知識を活かせる特定のプロジェクトに参加することで、柔軟な勤務で活躍してもらえる
<b>■ジョブシェア／ペアリング</b> 同じ区分の仕事に分け合うことで、突発的な休みにも対応できるように	<b>■育成／メンタリング</b> 得意分野において若い世代の指導・育成を行い次世代に伝えていくことで若手のモチベーションアップに

#### ■ 様々な支援策の例

キャリアカウンセリング	スキルアップ支援	経験を活かせるポジション提供
多様な人事制度	健康管理／安全衛生支援	休暇／福利厚生充実

今回は育児・介護・高齢者雇用を取り上げましたが、両立支援は、ライフステージに合わせた支援に多様化していくと予想されます。両立支援策における利点を理解したうえで、取り組めることからスモールステップで始めてみてはいかがでしょうか。★エール HP の「顧問先企業専用ページ」に当日のセミナー資料と動画をアップしました。是非ご覧ください！



文責：門舛

# これって労災？ Vol.6

令和5年9月1日の精神障害の労災認定基準が改正されました。その内容及び、事業主が留意すべき事項等について説明します。

## 1 精神障害の概要

### ●精神障害とされる疾病(病気)

業務に関連して発病する可能性のある対象疾病(精神障害)は、『統合失調症』『気分障害(躁病、うつ病等)』『神経症性障害(不安障害、適応障害等)』が主とされています。

### ●認定要件

「①対象疾病を発病 ②発病前6カ月の間に、業務による心理的負荷(ストレス)があり

③業務以外の要因により発病していない」こととなっています。 ※詳細:次ページ第3項

今回の改正では、近年の社会情勢の変化や最新の医学的知見を踏まえて、

②の「業務による心理的負荷(ストレス)」の基準が主に見直しされました。

## 2 今回の改正の概要

目的:評価表の明確化等により、より適切な認定、審査の迅速化、請求の容易化を図ること

(1)業務による心理的負荷(ストレス)評価表が見直されました (※以下の内容も労災認定される可能性有り)

### ア 具体的な出来事の追加

#### ① **カスタマーハラスメントの新設**

令和2年5月29日のパワーハラスメント追加に続き、**カスタマーハラスメントが追加されました**  
例)顧客や取引先、施設利用者当から著しい迷惑行為を受けた

#### ② 危険性が高い業務の具体例の追加

例)感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した



### イ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充

◆ **パワーハラスメントの具体例に、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等が含まれることが明記されました**

◆ 一部の強度における具体例しか示されていなかった出来事について、他の具体例が明記されました

(2)業務外の要因で既に発病していた精神障害の悪化について、労災認定される範囲が見直されました

(改正前)悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」(特に強い心理的負荷となる出来事)がなければ  
労災認定をしていなかった

(改正後)悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により  
悪化したときには、悪化した部分について労災認定を行う

(3)速やかに労災決定ができるよう必要な医学意見の収集方法を見直しました

(改正前)専門医3名の合議による意見収集が必須な事案

【例:自殺事案、心理的負荷が「強」かどうか不明な事案】

(改正後)特に困難なものを除き、専門医1名の意見で決定できるよう変更

### 3 認定基準改正後に事業主が留意すべき事項について

#### 【精神障害の業務上認定要件】

- ① 精神障害を発病していること
- ② 精神障害の発病前概ね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体的要因により発病したとは認められないこと

②の“業務による強い心理的負荷”については、**心理的負荷の強度が「強」と判断されることが必要**です。  
⇒「業務による心理的負荷評価表」により、「弱」「中」の出来事についてはその組み合わせにより総合的に「強」と認められるか、もしくは単独で「強」の出来事が認められることが必要です。この「強」の出来事の評価については、**事業主の対応の状況により、心理的負荷の強度が「中」→「強」と認定される場合があります。**

#### ケース1

Q 従業員が、取引先から、時々人格や人間性を否定するような言動を受けており、従業員から会社に相談があった。しかし会社の適切な対応がないまま、その従業員が精神疾患を発症した場合、労災と認定されますか？

A **心理的負荷の程度が「強」と認定され、業務上認定されます。**従業員の受けていた迷惑行為は、時折のものであって継続していないので、その出来事自体の心理的負荷の強度は「中」程度となりますが、**会社が、その迷惑行為を把握しながら何らの対応もなく改善されなかった場合には、心理的負荷の強度は「強」と認められます。**

注意！

事業主は、各種ハラスメントを受けている従業員からの相談等の申し入れがあった場合に、ハラスメントの状況を放置していると、労災業務上認定や、民事裁判で安全配慮義務違反を問われることとなります。



### 4 精神疾患を有する社員への対応

業務外(私病)で、すでに精神疾患をわずらっている従業員が、業務による強い心理的負荷が認められ、元々の精神疾患の症状が悪化した場合には、その**悪化した部分が労災保険の対象**となります。

#### ケース2

Q もともと持病で軽度の精神疾患を持っている従業員が、職場の同僚等から人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けたことにより、精神疾患の症状が悪化した場合は労災の対象となりますか？

A **心理的負荷の程度が「強」と認定され、業務上認定となります。また、悪化した症状が消えるまで労災保険の対象となります。**

(従来の認定基準)精神疾患の悪化が認められるためには、業務による「**特別な出来事※**」が認められる場合にのみ労災認定がされておりました。

※特に強い心理的負荷となる出来事であり、発症1か月前に概ね160時間以上の極度の時間外労働があった・生死にかかわる業務上の病気やけがをした場合

#### (改正後の認定基準)

悪化前に「**業務による強い心理的負荷**」の出来事が認められ、症状が悪化したと医学的に判断される場合は、本人の個体側要因や業務以外の要因が認められない場合に、悪化した部分が業務上認定されることになりました。同僚からの執拗ないじめや嫌がらせを受けた場合には、心理的負荷の強度は「強」と認められ、労災認定されることとなります。

文責:早川・筒井

## 随時改定(月額変更届)の留意点

2023年10月より、地域別最低賃金が大幅に上げられました。これは雇用形態・呼称問わず事業場で働くすべての労働者が対象となります。社会保険に加入している従業員が、最低賃金の引上げに合わせて給与額を変更した場合、随時改定(月額変更届)に該当し、社会保険料を決める標準報酬月額が改定となる可能性があります。留意点について、以下にご案内させていただきます。



**<随時改定(月額変更届)とは>** 以下3点すべてを満たした場合に行います。

1. 昇給・降給等により固定的賃金(※1)に変動があった場合
2. 『変動月』からの3か月間に支給された報酬の平均月額に該当する標準報酬月額と、これまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合(残業手当等の非固定的賃金も報酬に含みます)
3. 3か月とも支払基礎日数(※2)が17日以上である場合(特定適用事業所勤務(※3)の短時間労働者は11日以上)

### ※1 固定的賃金の変動例

- ①基本給等、固定給の昇給・降給
- ②給与体系の変更(日給→月給へ変更)
- ③請負給・歩合給の単価や歩合率の変更
- ④住宅手当・役職手当等、固定的手当の新設、支給額の変更

### ※2 支払基礎日数の例

支払基礎日数とは、『給与計算の対象となる日数』を言います。

- ①日給制・時給制⇒出勤日数
- ②月給制・週給制⇒暦日数

### ※3 特定適用事業所

1年のうち6か月間以上、厚生年金保険の被保険者数が101人以上となることが見込まれる企業等のことです。(令和6年10月からは、総数51人以上の企業等になります)

### <変動月の考え方>

10月1日以降は、都道府県ごとに決められた発効日に改定後の最低賃金を適用することになりますが、特に賃金計算期間の途中で賃金を変更する場合、随時改定をみるときの変動月の“起算月”の考え方に注意が必要です。

#### 勤怠を15日に締め、当月25日に給与を支給する会社の場合

例1: 9月16日(賃金計算開始日)に昇給した場合

⇒9月16日～10月15日の1か月間全て昇給後の賃金が支給されるため、10月25日払い給与から3か月間の平均をみる(10月支給給与が起算月)

#### 起算月

	9月25日払	10月25日払	11月25日払	12月25日払	1月25日払	
--	--------	---------	---------	---------	--------	--

例2: 10月1日(賃金計算期間の途中)に昇給した場合

⇒10月1日～10月15日では半月のみ(1か月間未完全)昇給後の賃金となるため、10月16日～11月15日の1か月間全て昇給後の賃金が支給される11月25日払給与から3か月間の平均をみる(11月支給給与が起算月)

#### 起算月

	9月25日払	10月25日払	11月25日払	12月25日払	1月25日払	
--	--------	---------	---------	---------	--------	--

上記より、『新賃金』で1か月間完全に支払われた月を変動月の起算月と考えるため、賃金計算期間の途中で賃金額を変動した場合は、いつから随時改定(月額変更届)の対象になるか注意が必要です。賃金改定が生じる時期になりますので、不明点があれば担当者までお問合せください。

文責: 小林