



# YELL・Spirits 2024年3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 ●セミナー動画配信・未来創造塾のご案内 ●チェックしてみませんか？#2 ●「介護休業」って何？
- 「確定拠出年金」って何？Vol.1 ●これって労災？Vol.8 ●令和6年の所得税 定額減税(概要)
- 今月の労務相談室～退職代行業者から連絡がきたら～ ●保険料率改定のご案内 ●執筆紙 ●スタッフコラム

鎌倉です。普段はあまりテレビを見ないのですが、TBSの「不適切にもほどがある」というドラマが面白かったのでご紹介いたします。昭和のダメおやじイチロウが令和にタイムスリップするという宮藤勸九郎さん脚本のドラマです。

“昭和の当たり前”と“令和の当たり前”が衝突するドラマなのですが、扱っているテーマが面白く、とっても笑える、かつ考えさせられる内容です。ドラマではこんなシーンがあります。

先輩社員が若手社員にプレゼンの前に、「期待してるから頑張ってね！！」と声をかけたらプレッシャーとなり1か月休職してしまいます。人事部いわく、先輩社員が応援したことがパワハラにあたると。。。それダメなんですか？という先輩社員に対し、「君がどんなつもりでも相手が不快に思ったらそれはもうパワハラなんだ！こういう時代だからほめる時も言葉を選ばないとね、多様性の時代なんだから」なんて言われてしまうシーンがあります……

「多様性」って、一見きこえがよいですが、自分とは違うものを受け入れることになります。じゃあ何でもありかというよりは秩序が必要です。ワガママをいう人が許されて、責任感ある人が我慢しなければならないなんて、そんな理不尽は耐えられないでしょう。適切かどうかは…… 共通の目的により判断することになるのだと思います。

イチロウは「休んだ部下が同情されて、頑張れっていった彼が責められるって間違ってるだろ！？ こんな未来のために、こんな時代にするために、俺たち働いてるわけじゃねえよ！期待して期待に応えて、叱られて励まされて、頑張っ、そうやって関わり合っ、強くなるんだ！」と吐き捨てます。昭和の時代はみんな目指しているものが同じでしたが、令和は目指しているものがそれぞれ違うので簡単ではありません。共通の目的意識がないとバラバラになりやすく、真の多様性とは何か？を問いかけます。他にも、「働き方改革」で残業制限の中、メンタルを病む人や、形だけの「育児支援制度」でギャップに苦しむ社員など、ルールや建前、きれいごとが走る中で“正論”が人々を追い詰めていく様子が描かれます。働き方改革の本質が置き去りになり、「働き方改革？あんたは正しいだけで心が無いよ」「効率悪いんだよ！」というセリフが飛び出すなど、風刺性に富んだドラマです。誤解がないように書くと、昭和の価値観を押し付ける内容ではなく、ダメおやじを通して、昭和と令和の常識と対比させて、本当に私たちの幸せとは何なのか？を考えさせられる内容です。経営者と組織の感情と現場…… 社労士としても一人の人間としてもいろんなことを思いながら見えています。ドラマは大企業舞台ですが、中小企業の経営者は人生をかけ経営し、持てる資源は限られるけれど、誰より会社も社員も大事にしているのですから、働き方改革の難しさ含め、試行錯誤に価値はあるはず！ダメならやり直すまでです。ぜひご覧ください。

### セミナー動画配信のご案内

#### 2024年法改正と今後の対応ポイント

社会保険労務士法人エール  
社会保険労務士 菅原 公一  
エールHPの顧問先様専用ページ  
からご覧ください。

※2月のセミナーをまとめた内容  
です。追って税制改正もUP予定！



### 組織とこれからの働き方 第140回未来創造塾

#### ～社員がイキイキ働く方法～

講師：アクロクエストテクノロジー株式会社  
組織価値経営部/組織改善コンサルタント  
鈴木 達夫氏

日時：3月14日(木)16時～18時

参加費用：5,000円

顧問先企業様は今回1社1名様無料ご招待！

中区山下町209帝蚕ビル10F(横浜総合事務所 研修室)



## チェックしてみませんか？

## #2 賃金控除の労使協定

会社と従業員代表（または労働組合）との間で締結する労使協定。時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）のほかにも、労使協定が必要となる場合があります。

チェックしてみましょう！！

給与から、社会保険料・所得税・住民税以外のものを控除していませんか？

労働基準法では、『賃金は、原則としてその全額を支払わねばならない。』（全額払の原則）と定められており、法令で定められている社会保険料の控除、所得税の源泉徴収等を除いて、会社が勝手に天引きをすることはできません。この例外措置が、賃金控除の労使協定です。賃金控除協定を締結せずに、給与天引きを行った場合は、罰則もありますので、社宅費用・福利厚生費用・食事代等・・・給与から天引きしているものがある場合には、賃金控除の労使協定がきちんと締結されているか、今一度ご確認ください。また、労使協定がある場合でも給与から控除するものが増えていたり、変わっていることもありますので、現状の給与計算の控除と合っているか確認してみましょう。

### ■ 貸付金の相殺

会社が従業員にお金を貸し、双方合意の上で給与からの相殺をする場合には、労基法違反とならないという判例があります（労使協定不要）。ただし、トラブルをさけるためには、対象の従業員から個別に同意を取り、書面を残しておくことをお勧めします

### ■ 損害賠償金の賃金控除の可否

社用車の破損や会社備品の紛失等の損害賠償金を従業員の給与から控除したいケースがありますが、損害賠償については、労使協定に規定したとしてもあらかじめ賠償額を定めることはできません。

なお、実損額の賠償を禁じるものではありませんので、この場合、対象の従業員と損害額の負担について話し、個別に合意を取って、給与から控除するようにしましょう。

賃金控除に関する協定	
株式会社	と従業員代表 とは、労働基準法第 24 条第 1 項但し書に基づき、従業員の賃金の一部控除に関し、以下のとおり協定する。
第 1 条（控除の対象）	
会社は、毎月 日支払の給与および賃金規程第 条の定めにより支給される賞与より、以下に掲げるものを控除することができる。	
①	
②	
③	
第 2 条（協議事項）	
本協定に基づく賃金控除の取り扱いに関し、運用上の疑義が生じた場合には、その都度、会社と従業員代表で対応を協議し、決定する。	
第 3 条（協定の有効期間）	
本協定の有効期間は、 年 月 日より 年 月 日までの1年間とし、会社、従業員代表に異議のない場合には、1年間延長するものとする。また、それ以降についても同じ取り扱いとする。	
年 月 日	
株式会社 代表取締役	印
株式会社 従業員代表	印

### 【賃金控除協定】

- どんなときに？ ⇒ 法令で定められたもの以外を給与から天引き使用とするとき
- 監督署への届出 ⇒ 届出は不要です。締結後、社内保管しておいて下さい。
- 記載内容 ⇒ 天引きするものを列挙します。
- 有効期限 ⇒ 設けなくても良いですが、見直しを行うため、設定しておく方が良い。
- 書式 ⇒ 法定の書式はありません。任意です。

# 今さら聞けない「介護休業」って何？

介護休業制度とはどんな制度か、改めてきかれると答えられない方も多いのではないのでしょうか？  
2017年の統計ですが、介護休業制度について、「知らない」(29.2%)、「聞いたことはあるが、内容まではわからない」(49.2%)、と合わせて約80%が介護休業制度を知らないという結果もでております。  
また、介護や看護のために離職する介護離職は2017年には約9万人と、2010年代になっておよそ2倍に増えていることもあり、介護休業制度を周知し、運用することは、人材の流出を防ぐことにもなります。  
そこで、介護休業制度について、ポイントをお伝えします。

## ◆介護休業制度とは？

要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して休業を取得することができます。ここで皆さん不思議に思われるかもしれません。親族の介護は93日で終わることが少ないのに、なぜ93日なんだろうと。実は、介護休業は親族をしっかりと介護するための休みというよりも、親族の看取りの時期や介護施設間の移動、病院への入退院、親族の状態が大きく変化した場合などに、まとまった休みが必要と考えられることから、分割して複数回休みを取得することを想定しています。そこで取得例1のように、93日間継続して介護休業を取得することもできますし、取得例2のように、親族の状況が変化する都度(3回まで)介護休業を取得することもできます。



## ◆要介護状態とは？

2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことです。厚生労働省から判断基準が示されています。そして、会社は、労働者から介護休業の申出を受けた場合、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます。証明書類は「医師の診断書」等に限定されていません。要介護状態にある事実を証明できるもので労働者が提出できるものとなります。

## ◆いつまでに申請するの？

労働者が希望どおりの日から休業するためには、**介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出る**ことが原則です。これより遅れた場合、会社は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

## ◆前職で介護休業を93日取得済みの場合は？

同一の対象家族について、他の会社で介護休業をしたことがある場合、その日数は**現在の勤務している会社での介護休業取得日数には算入されません**。

# 今さら聞けない「確定拠出年金」って何？ vol.1

2024 年に入っても物価上昇は継続し、追従する形で賃金も上昇傾向にはありますが、実質賃金は 2 年連続でマイナスとなっており、まだ厳しい生活環境であることは皆さんも実感されていることと思います。

そのような中、今年 1 月、政府が国民に対して「貯蓄から投資への流れ」を加速させるため『新 NISA 制度』を採用し、税制優遇などをこれまで以上に強化して国民の投資による資産形成を後押ししています。

しかし、「NISA」よりずっと前から資産形成優遇措置として導入されているのが『**確定拠出年金**』制度です。

今回は確定拠出年金について導入背景、仕組み、他制度との比較などを交えて取り上げてまいります。

## ◆確定拠出年金とは？

「Defined Contribution」の頭文字をとって「**DC**」と呼ばれ、また、米国の内国歳入法 401 条(K)項を参考にした制度のため「(日本版)401K」と呼ばれることも多いです。似た名前の制度として確定給付年金「**DB**」がありますが、いずれも**退職金制度の一つ**となります。以下は、主な退職金制度となります。

- 1 「**退職一時金**」…勤続年数などに応じて会社が決めた額を退職時に支給する。一般的な退職金のイメージ。
- 2 「**退職金共済**」…代表的なものは「中退共」。外部団体へ会社は掛金拠出、退職時には会社からではなく、その団体から退職金が支給される。文字通り多数の加入者で支え合う(共済)保険金として支給するイメージ。
- 3 「**確定給付年金**」…企業が従業員と給付の内容を約束(確定給付)、高齢期において従業員がその内容に基いた給付を受けることができる確定給付型の企業年金制度。掛金拠出、運用、支給の全てを会社が行う。
- 4 「**確定拠出年金**」…企業が毎月一定の掛金を従業員に代わって外部団体へ積立て、従業員はその掛金をもとに金融商品を選択し将来の年金資産の運用を行う。運用次第で将来受け取る退職金の額が変動する。

※確定拠出年金には「企業型」と「個人型」があり、最近よく耳にする「iDeCo」は個人型確定拠出年金を指します。

## ◆確定拠出年金の導入が進む背景

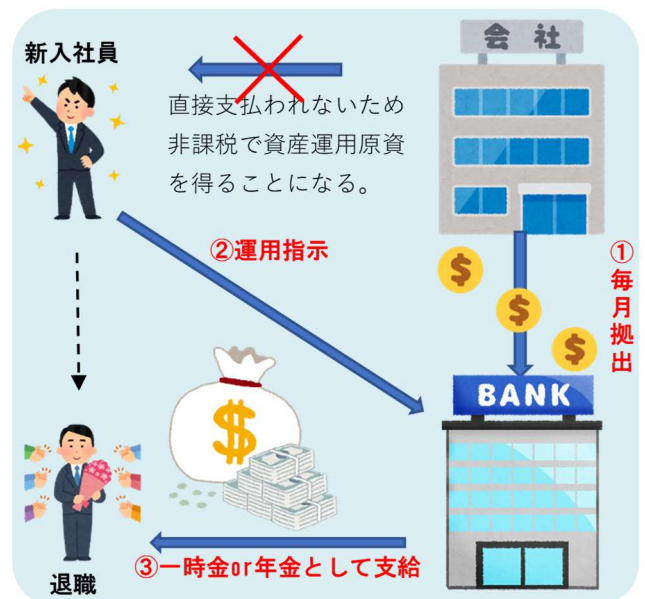
その主な理由に「終身雇用の縮小」「インフレ対策」が挙げられます。「退職一時金」は終身雇用を前提に設計されており、長期就労の恩恵的な意味合いも含まれているため、年次が上がるほど金額の上昇率も上がり、反対に早期退職の場合は少額、若しくは、支給なしという制度が多くなっており、これは、転職が当たり前となりつつある現在、雇用の流動性を阻害している一員とも言われています。次に、退職金の額について中小企業の場合、新卒から定年まで勤めて 1000 万円前後とも言われていますが、果たしてその 1000 万円は退職金を受給する 30~40 年後に同じ価値を持つのか、また、会社が倒産したら退職金はどうになってしまうのか。これらの課題をカバーし、加えて、税制優遇もする国が定めた制度が確定拠出年金です。

## ◆仕組み

### (企業型)確定拠出年金制度イメージ

- ①会社は、将来社員へ支給する退職金の原資を積立てせずに、毎月、金融機関等へ拠出する。
- ②社員は、会社が社員に代わって積み立てる掛金を基に、金融商品を選択して資産運用の指示を行う。
- ③社員は退職時に、これまでの運用実績に応じた額を会社からではなく、金融機関等から受け取る。

※①②③において税制優遇措置が受けられます。



文責: 日高

# これって労災？ Vol.8

第8回は、【第三者行為災害】について、基本的な考え方についてご案内します。

**【第三者】**とは 災害に関する労災保険の保険関係の当事者となる【国(政府)、事業主、労災保険の受給権者である従業員】**以外**の人のことをいいます。

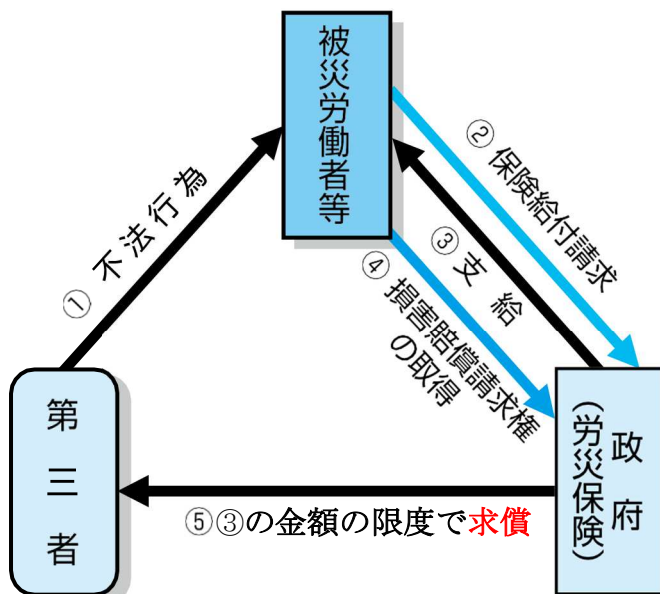
**【第三者行為災害】**とは 労災保険の給付の原因である事故(災害)が、第三者の行為などによって生じたものであって、労災保険の受給権者である従業員、又は遺族(以下“被災者等”)に対して、第三者が不法行為責任による損害賠償の義務を持っているものをいいます。



例えば業務中に、自分の所有する車で自動車事故にあった場合、工作中的災害ですので労災保険の適用もあり、車同士の事故ですので相手方の自動車賠償責任保険等の適用もあります。

この場合、**両方から重複して給付はされません。**

以下、労災保険を先行して適用した場合の給付の仕組みについて説明します。



## 第三者行為災害の労災保険給付のしくみ

※左図①～⑤と一緒にご確認ください

- ① 交通事故等が発生し、相手側に過失責任がある場合、被災者等に対する損害賠償義務が生じます。
- ② 業務中の事故の場合、相手方の自動車保険を使わず、労災保険に先行して請求をします。
- ③ 国より、所定の労災保険給付(療養、休業等)が行われます。  
※車の保険と異なり過失相殺は行いません
- ④ 被災者等が本来持っている、相手への過失相当部分に対する損害賠償請求権を国が代わりに取得します。
- ⑤ 国が被災者等に対して、③の労災保険給付を行った金額の範囲内において、④に基づき相手の過失割合に応じて、相手方加入の保険会社に費用の請求を行います。これを【**求償**】といいます。相手方が保険未加入等の場合には、相手方本人に【**求償**】します。

## ケース1

Q 業務中、交差点にて赤信号停車中に後から追突され、むち打ち症と診断されました。工作中的事故なので、労災保険の適用とするか、相手方の自賠責保険等の保険の適用とするか、どちらがいいのでしょうか？

A **相手方の自動車保険を先行して適用することをお勧めします。**

工作中的災害ですので、業務災害として労災保険の請求は可能ですが、従業員に過失が認められないので、この場合には相手方の自賠責保険等の適用を先行されることをお勧めします。

※自賠責保険等の自動車保険は、休業損害については労災よりも手厚く(労災は平均賃金の8割)、労災では認められない慰謝料の支給もあります。

もし、加害者の立場の場合であれば、過失相殺により各種労災保険給付が減額又は支給されないことが無いので、労災保険を先行して適用することをお勧めします。

文責: 筒井

# 令和6年分所得税 定額減税(概要編)

昨年話題になりました定額減税はこれから法案が国会に提出され審議されます。この法案が成立した場合には令和6年6月より実施される見通しです。定額減税は複雑な制度であり、問い合わせが増えることが予想されます。成立前ではありますが、制度の趣旨・内容等を確認しておき、早期に対応ができるように準備しておきましょう。

## 概要



R6年2月現在の情報です

### 1) 定額減税の対象となる人

社員本人や社員の扶養親族が対象となります

#### ■①および②を満たす人

①居住者であること ②令和6年分の所得税に係る合計所得金額が1805万円以下であること

※1年以上の海外赴任等で非居住者となっている人は対象外になります。扶養親族にも居住要件があります。

### 2) 定額減税の額

例)社員本人+扶養親族2名 : 9万円(3名×3万円)

■①本人 3万円/年 ②同一生計配偶者及び扶養親族 1人につき3万円/年

※いずれも居住者に限ります。

※16歳未満が対象である等、毎月の源泉徴収税額の計算における「扶養親族等の数」とは異なる場合があります。

### 3) 定額減税の控除方法

6月支給以降の給与で控除した後、年末調整でも確認する必要があります

#### ■①と②において、定額減税に関する事務を行います

①(R6.6支給)令和6年6月1日以後、最初に支払う給与等に対する源泉徴収税額から、定額減税額を控除

②(年末調整)年末調整において、所得金額・対象扶養親族を再チェックして、所得税額の清算

## (6月支給時)定額減税計算の流れ

### 1) 簡単な流れ

控除対象者の確認においては、定額減税専用の書類を各社員に配布して、提出してもらう見込みになります

①控除対象となる社員を確認する

②対象社員の同一生計配偶者および扶養親族を確認する

③定額減税額を計算し、6月支給の給与における源泉徴収税額から定額減税額を控除する

### 2) 控除対象となる社員

6月支給時に対象とならない人は、年末調整で控除となります  
※定額減税が受けられない訳ではありません

■以下の要件をすべて満たす社員が対象です

①6月1日現在、勤務している人

※6月支給の給与対象者でも、5/31までに退社・出国した人、又は、6/2以降に入社した人は対象外です

②源泉徴収税額表の甲欄が適用される居住者の人 ※乙欄・丙欄が適用される人は対象外です

### 3) 同一生計配偶者・扶養親族の要件

定額減税後の扶養親族等の変更も、年末調整で反映されます

■計算を行うときまでに提出された扶養控除等申告書等により判断します

【同一生計配偶者とは】社員本人と生計を一にする、合計所得金額が48万円以下の配偶者

【扶養親族とは】定額減税の計算においては、16歳未満の扶養親族も含まれます

## 住民税

所得税の定額減税以外に、住民税に対する定額減税もありますが制度が異なります

文責:早川

## 今月の労務相談室 ～退職代行業者から連絡がきたら～



退職を希望する従業員の意思を本人の代わりに企業へ伝える『退職代行』。職場を辞めたいと考えている従業員が、自分で会社に申し出ずに、代行業者がその人に代わって会社に申し出るサービスを指します。近年、この退職代行のサービスを利用する人が増えています。そこで今回は、退職代行サービスに関する疑問や対応について、とりあげます。

### Q 退職代行サービスによる退職は拒否できますか？

A 突然このような先から連絡がくると会社としては大変残念な気持ちになりますね。しかし、現実的には退職に向けて円満な退職に進めるのが基本です。退職の自由もありますので、無理に退職を拒んでもブラック企業扱いされるリスクや、他の労務問題を掘り起こされるケースもあり、拒否しても会社にとって利がありません。退職代行を利用している時点で、本人の意思は固まっていますので退職手続を進めるのが現実的な取り扱いでしょう。

### Q 従業員本人に直接連絡を取っても良いのでしょうか？

A 「本人への連絡を禁止する」旨を代行業者より伝えられるケースは多いですが、法的な強制力はありません。但し本人に直接連絡をとり感情をぶつけるのは避けた方がよく、退職代行業者を使って退職日の調整など、退職に向けた対応を進めるのが現実的です。違法な退職業者の場合は拒否も考えられます。

### Q 年次有給休暇の残りを消化した時点で退職したいとのこと。引継ぎの出社を命じたいのですが…

A 引継ぎのための出社を命じることは可能です。ただし、出社に応じなかった場合に、懲戒解雇や諭旨解雇扱いとしたり、退職金を減額したりすることは、特段の事情がない限り難しいと考えられます。なお、年次有給休暇の取得を拒むことはできませんが、労働者との合意により退職までに消化できなかった年次有給休暇を買い取ることは可能です。（買い取りの義務は、会社にはありません）

### Q 退職代行サービスの利用を禁止したいのですが…

A 就業規則に記載すること自体はできますが、利用禁止の強制は難しいと考えられます。

### 退職代行サービスに対して、こんな対応には気を付けましょう



■ **退職希望者に対する対応**… 会社が無理に本人と連絡を取り、絶対に辞めさせないという圧力をかけたケースでは、SNS で悪い評判、会社の社会的信用を失わせるような発信も見受けられます。「ブラック企業」「強引な引き留め」「妨害工作」「嫌がらせ」のように受け取られないよう、留意しましょう。

■ **損害賠償の請求は避ける**… 実際に損害を受けていると証明できない限り、損害賠償請求をすることは難しいとされます。「迷惑をかけられたから」という理由だけで動くのはリスクがあるでしょう。

### 退職代行を利用された場合は潜在的労働問題に着目を

突然退職代行サービスを利用されると、会社も上司も大きなショックを受けられることと思います。

しかし、もしかすると会社内に潜在的な労働問題が隠れている可能性もあります。「辞めたくても言い出しにくい」「上司のハラスメントにあって辞められない」「退職希望を伝えても会社に受け入れてもらえない」など、会社に何か潜在的な問題があって「退職しづらい」と思われていることがないかなどにこれを機に目を向けてみることも必要かもしれません

文責：井上・笹原

# 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**1.82%→1.6%**に引き下げられています。給与計算の際はご注意ください。

都道府県	令和6年2月分まで				令和6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	10.02%	5.01%	11.84%	5.92%	10.02%	5.01%	11.62%	5.81%
東京都	10.00%	5.00%	11.82%	5.91%	9.98%	4.99%	11.58%	5.79%

★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。

## 雇用保険料率・労災保険料率について

- ◆雇用保険料率は令和5年度から変更ありません。
- ◆労災保険料率は今年改定となる業種があります。(全54業種中、17業種が引き下げ、3業種が引き上げ)さらに、請負による建設の事業に係る労務比率(請負金額に対する賃金総額の割合)の改定も行われていますのでご注意ください。

# スタッフコラム



今月のコラムは小林武が担当します！

### 執筆紙のご案内

4月からいよいよ建設業も時間外労働規制の対象になります。弊社加藤が建設業の働き方改革について、業界紙に連載執筆させていただきます。お問合せはエールまで



シリーズ  
**せまる働き方改革**  
第5回

加藤大輔  
社労士

加藤大輔特定社労士

残業代を計算するためには、三つの割増率とその内容を理解することが重要です。

「1」目の割増率は「1.25%」(2割5分増)、「2」目の「1.0%」(1割増)、「3」目の「1.0%」(1割増)となります。

「1」目の割増率は「1.25%」(2割5分増)、「2」目の「1.0%」(1割増)、「3」目の「1.0%」(1割増)となります。

「1」目の割増率は「1.25%」(2割5分増)、「2」目の「1.0%」(1割増)、「3」目の「1.0%」(1割増)となります。

厳しい冬の寒さを乗り越え万物が春を迎え成長するこの季節は、ストレスを強く感じる季節でもあります。年度末は、いろいろな行事、手続きなど、慌ただしいですね。職場では人事異動、転勤、プライベートでは卒業や引越など生活環境の変化、気候の変化も大きく、それに花粉・黄砂の飛散も！心身に大きな負担がかかっています。こうした負担、ストレスは自律神経を乱れさせ、「不安、不眠、イライラ、やる気が起きない」などの原因となり、長引けばメンタル不調を引き起こしてしまうことがあるそうです。メンタル不調を防ぐためには、食事、睡眠に留意することはもちろん、適度な運動し、十分な休養を取り、規則正しい生活を心がけ、心のバランスを保てるよう意識していくことが大事といわれています。「趣味や自分の好きなこと」に時間を使い、メンタル不調とならないよう、ストレス解消や予防を行い心身のリラックスを心がけていくようにしたいですね。

啓蟄となると冬ごもりしていた虫も活動をはじめ、多くの花も咲き、そして桜の開花を心待ちにしている「心躍る」、そんな季節です。季節を楽しめる「心のゆとり」を持って、この繁忙期を乗り越えていきたいと思えます！！