

要確認

令和4年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。

……………令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例……………

●令和4年度の監督指導実施状況のポイント

令和4年4月から令和5年3月までに、33,218事業場に対し監督指導を実施し、26,968事業場（81.2%）で労働基準関係法令違反が認められた。

- <主な法違反> ・違法な時間外労働があったもの→14,147事業場（42.6%）
 ・賃金不払残業があったもの→3,006事業場（9.0%）
 ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→8,852事業場（26.6%）



●主な監督指導事例／倉庫業に対して行われた監督指導の事例

倉庫業の事業場（労働者約100人）で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施。

- 倉庫内で商品の仕分けを行う労働者11人について、業務量に比して人員体制が不十分であったことから、36協定で定めた上限時間（特別条項：月79時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で1か月当たり201時間の違法な時間外・休日労働が認められた。……労働基準法32条違反及び36条6項違反で是正勧告
- また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。……労働安全衛生法66条の10違反で是正勧告

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、月80時間を超えるような時間外・休日労働が常態化している場合、過労死等のリスクが高くなり、労働基準法に規定されている時間外労働の上限規制に抵触するおそれもあります。また、労働安全衛生法で常時50人以上の労働者を使用している事業場に義務付けられているストレスチェックについても、実施を怠っていると指導・勧告の対象となります。

企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールは多々あります。違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

社労士診断認証制度について

当社では、労務コンプライアンスや働き方改革に取り組む企業を支援するため、取組み企業に対して当社社労士が診断し、認証マークを取得する支援を実施しています。優良な人材が集まらない・若手の求人応募が少ない・求人活動で同業ライバル他社との差別化を図りたい・労務コンプライアンスへの取り組みや「人を大切にする企業」を広くアピールしたいと考えている企業様や施設様は是非担当者にご相談ください。

認証マークの種類



職場環境改善に取り組む企業が取得できます。



「職場環境改善宣言」を行なった上で、「経営労務診断基準」に基づき所定の項目について社労士の確認を受けた企業が取得できます。



「経営労務診断基準」に基づき所定の項目について全て適正と社労士の確認を受けた企業が取得できます。

お仕事
カレンダー
9月



9/11

- 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

- 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 7月決算法人の確定申告と納税・2024年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

厚生労働省では、各事業場の就業規則の参考になるように、規定例や解説をまとめた「モデル就業規則」を公表していますが、この度、令和5年7月版が公表されました。

今回の主な改訂事項は、退職金の支給の規定の見直しです。

——— 厚労省のモデル就業規則／退職金の支給の規定の見直し（令和5年7月） ———

□ 骨太の方針2023などで掲げられた方針に従い、次のような改訂が行われました。

→たとえば、骨太の方針2023では、成長分野への労働移動の円滑化を図る施策の一環として、「自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正や退職所得課税制度の見直しを行う」といった方針が示されていた。

□ モデル就業規則「退職金の支給」の改訂箇所の要点（改訂後の第54条第1項）

【改訂前】 勤続〇年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない。また、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

【改訂後】 労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

★あくまでも“モデル”なので、自社の就業規則をそのとおりに改定しなければならないわけではありませんが厚生労働省の考え方を示すものとして、その内容を参考にする必要はあるでしょう。退職金の規定に限らず、就業規則全般について、定期的なメンテナンスは必要ですので、これを機に、就業規則をチェックしてみてもはいかがでしょうか？

退職金制度について

退職金制度には、確定拠出年金、中退共、小規模企業共済、社会福祉施設職員等退職手当共済制度など様々ありますが、若年層の資産形成ニーズを背景に、採用と離職率低下の観点から、多くの中小企業が退職金制度導入・既存制度の見直しを検討しています。

この動きは中小企業に限らず、大企業においても就業人口の減少トレンドに対応すべく、潤沢な資本を元手に福利厚生制度や退職金制度の拡充を行い、人材の採用と定着に奔走しています。

各企業が『採用力の強化』や『離職率の低下』のため、福利厚生制度などを拡充させている中、改めて注目されている退職金制度。しかしながら、本当にその目的達成のために退職金制度を活用できている企業は多くありません。退職金制度の構築で大切なことは、「どの制度を活用するか」ではなく、「従業員のためになるか」という視点です。

人材の採用と定着を制度面からサポートする従業員から求められる退職金制度とは何なのか、一度他の各種制度の比較を交えながら一緒に考えてみませんか。ブレインスターでは各事業所の資産、職員構造、将来の安定した退職金制度について、様々な制度をそれぞれの職場にあったオーダーメイドで構築してまいります。

是非一度、ご相談ください。

また11月17日（金）熊本城ホールにてユーザーを対象としたセミナーを開催します。

（*先着100名・懇親会あり）詳しくはコンサルティング事業部へお問い合わせください。☎096-234-6560

七十二候の暦（こよみ）

9月2日～9月6日頃

禾乃登（こくものすなわちみのる）

禾（のぎ）は穀物の穂先の毛のことです。稲が色づき実り始めるころ。「実ほど頭を垂れる稲穂かな」台風シーズンになりますが、無事に収穫となりますように。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和5年8月から雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。
同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。

……………高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更……………

令和5年7月31日の時点：364,595円 → 令和5年8月1日から：370,452円
〈補足〉その他、下記の_____の金額も変更

【確認】高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下
……支給対象月の賃金×15%
- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下
……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率



注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（370,452円）を超えるときは、その支給対象月には支給されない。

また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,196円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、486,300円を上限とし、82,380円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

令和4年度労基署の監督指導結果&指導事例

◆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いこと
 - ・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い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

“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ 相談件数では 11 年連続

厚生労働省から、令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

●総合労働相談件数は、124万8,368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり

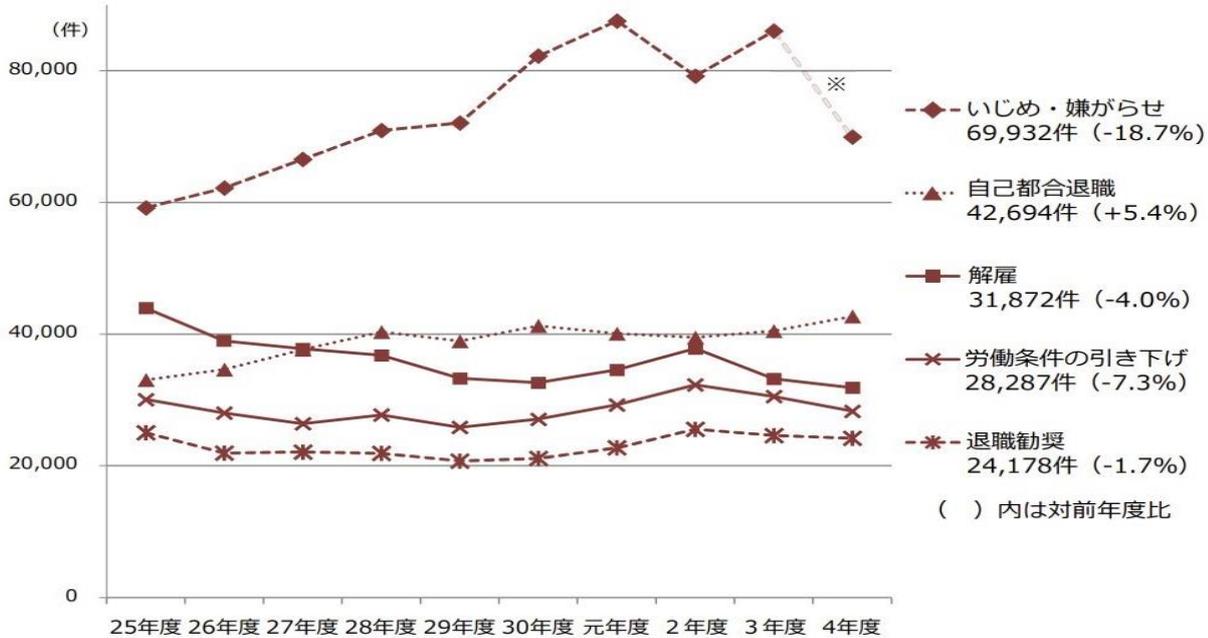
●民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多(下記は、各項目の「いじめ・嫌がらせ」の件数)

○民事上の個別労働紛争の相談件数では、69,932件(前年度比18.7%減)[11年連続最多]……下記の【図】参照

○助言・指導の申出では、1,005件(同40.5%減)[10年連続最多]

○あっせんの申請では、866件(同26.1%減)[9年連続最多]

【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)】



※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異があります。

☆ 個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況をみると各企業において各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

一 骨太の方針 2023/新しい資本主義の加速 - 少子化対策・こども政策の抜本強化 - の概要 一

□ 加速化プランの推進

- こども・子育て政策の抜本強化により少子化トレンドを反転させる
- こども未来戦略方針に基づき、国民に実質的な追加負担を求めることなく、加速化プランを推進

<加速化プラン(今後3年間の集中的な取組)のポイント>

●若い世代の所得を増やすため

- ・児童手当について、所得制限を撤廃するとともに、高校生の年代まで支給期間を3年間延長し、第3子以降は3万円に倍増する。これらは**来年10月分から実施予定**。
- ・「106万円、130万円の壁」による就労制限は、長く指摘されてきた課題。共働き世帯を支援するため、「**106万円の壁**」を超しても手取り収入が逆転しないよう、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、実行に移す。
- ・週20時間未満のパートの方々に雇用保険の適用を拡大し、育児休業給付が受け取れるようにする。

●社会全体の構造や意識を変えるため

- ・職場が思い切って変わっていくように育休取得率目標を大幅に引き上げて、**2030年には85%の男性が育休を取得すること**を目標とする。
- ・具体的には、時短勤務やテレワークなど多様な働き方を選べる環境を整備して、子供と過ごす時間をつくれるようにするとともに、育児期間中に完全に休業した場合だけでなく、時短勤務を選んだ場合にも給付(「育児時短就業給付(仮称)」)をもらえるようにする。
- ・また産後の一定期間に男女で育休を取得した場合の育児休業給付の給付率を、手取り10割相当に引き上げる。

□ こども大綱の取りまとめ

- 縦割りを超え、教育や住宅など多様な施策とこども政策を連携 など