

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 厚労省が通達<br/>高年齢者雇用対策の推進について</p> <p>2 <b>特集</b> 65歳までの義務と70歳までの努力義務<br/>高年法に沿った高年齢者の労働契約</p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●中抜けや移動時間は？<br/>    新テレワークガイドライン<br/>●職場で見られるハラスメント<br/>    「相手が嫌がる皮肉や冗談を言う」<br/>●労働災害、死傷者数は増加傾向</p> | <p>6 すっきりわかる。社会保険<br/>在宅勤務手当、在宅勤務時の交通費は報酬になるか</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室<br/>無期転換後の労働条件は正社員と同じになる？</p> <p>8 改めて考えよう この手当<br/>地域手当・勤務地手当</p> <p>8 労務ひとこと<br/>次世代行動計画に不妊治療</p> |
|---|--|

## 厚労省が通達

# 高年齢者雇用対策の推進について

改正高年齢者雇用安定法が今年4月から施行されています(本誌2ページ参照)。厚生労働省は3月26日、改正法にもとづく高年齢者雇用対策の推進について、各都道府県労働局長あてに通達を出しました。

通達の中で、企業に対する指導について具体的な対応や見解が示されているので、抜粋して紹介します。

### 60歳を下回る定年を定めると

60歳を下回る定年を定めることは、法律上認められていません。法に反して60歳を下回る定年を定めた場合、その定年は無効であり、その年齢を根拠に労働者を退職させることはできません。

通達では「この場合、当該定年は60歳と定めたものとみなされるのではなく、定年の定めがないものとみなされると解されます」と示しています。つまり、解雇あるいは労働者が自分から退職を申し出ない限り、労働契約は終了しないということです。

### 65歳までの雇用確保措置を講じていない企業への指導

65歳までは原則として希望者全員の雇用を確保する措置(雇用確保措置)を講じる義務があります。

この雇用確保措置を講じていない場合、「指導を繰り返しおこなったにもかかわらず何ら具体的な取り組みをおこなわない企業には勧告書を出し、

勧告に従わない場合には企業名の公表をおこない、各種法令等にもとづき、ハローワークでの求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる」としています。

### 法の趣旨に反する措置は指導対象

法改正により追加された70歳までの努力義務については、雇用に限らず業務委託契約などの方法も認められています。ただし、雇用していたときと内容および働き方が同じ業務を「業務委託」という形でおこなわせるなど、法律の趣旨に反する措置を講じる企業に対しては指導をおこなうとしています。



## 特集 65歳までの義務と70歳までの努力義務

# 高年法に沿った高年齢者の労働契約

今年4月より、改正高年齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます）が施行され、70歳まで働く機会を確保する努力義務が企業に課せられています。65歳、70歳でも健康で働く意欲をもった高年齢者はたくさんいます。法律上の義務や努力義務を満たしながら、経験や知識をもった高年齢者に意欲的に働いてもらえる制度を導入できるように、高年法について再確認しておきましょう。

事業主が定年を定める場合、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。さらに高年法では、高年齢者の安定した雇用を確保するため、現在右の図のように高年齢者の雇用を確保する措置を講じることを事業主に求めています。

大きく、65歳までの義務と70歳までの努力義務に分かれており、70歳までの努力義務は法改正により今年4月から施行されています。

### 65歳までの義務

65歳までの義務では、次の3つのうちいずれかの措置を講じる必要があります。

- ①定年の引き上げ
- ②継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ③定年廃止

### 70歳までの努力義務

70歳までの努力義務では、次の5つのうちいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ③定年廃止
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

	65歳まで	70歳まで
実施義務	①定年の引き上げ	①定年の引き上げ
	②継続雇用制度の導入	②継続雇用制度の導入（他の事業主によるものも含む）
努力義務	③定年廃止	③定年廃止
	創業支援等措置 （雇用以外の措置） （過半数組合・過半数代表者の 同意を得て導入）	④フリーランス選択者へ継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
		⑤継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入 （事業主が実施または委託、出資等する団体が実施するもの）

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

- a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
- b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

70歳までの努力義務では、④や⑤のように雇用以外の方法も可能になっています。これらを「創業支援等措置」と言います。

創業支援等措置を講じる場合には、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数組合等の同意を得る必要があります。なお、この計画はハローワークに届け出る必要はありません。

### Q 勤務延長と再雇用制度のちがいは

継続雇用制度には「勤務延長」と「再雇用制度」があります。

勤務延長は、定年退職手続きをせず、賃金体系や労働条件は定年前と基本的に同じままで雇用を延長します。

それに対して再雇用制度は、いった

ん定年退職して、新たな賃金体系・労働条件で雇用契約を結び直すものです。中でも、1年契約の有期雇用を更新していくやり方が一般的でしょう。

継続雇用制度についてはこれまで子会社等の関連会社によるものが許されていましたが、70歳までの措置では関連会社に限らず他の事業主を紹介することにより実施するものも認められています。

### Q 再雇用制度で検討することは

処遇を見直すことができるので、再雇用制度の方が導入しやすいと感じる企業が多いでしょう。再雇用制度で検討すべきなのは次のような点です。

#### ◆処遇の見直し

役職を解かれ、契約社員や嘱託社員などに切り替えて再雇用することが多いため、それに応じて賃金を下げるのが一般的です。ただし、同一労働同一賃金の観点から著しい賃金格差には注

意が必要です。

### ◆勤務形態の見直し

高年齢者の体力や健康状態、本人の希望にあわせて勤務形態や勤務日数、時間を見直すことも必要でしょう。

### Q 継続雇用する人を選べる？

65歳までの措置は「義務」であるため、希望者全員が定年後も雇用されるような制度でなければなりません。

一方、70歳までは「努力義務」であるため、対象者の基準や継続雇用しない事由を定めておくことが可能です。

ただし基準を設ける場合でも、公序良俗に反するものは認められません。また、「会社が必要と認めた者に限る」「上司の推薦がある者に限る」などの基準も適切ではありません。企業や上司の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見できるようにするべきです（右図のモデル就業規則参照）。

なお、対象者の基準を設ける場合は、過半数組合等の同意を得ることが望ましいとされています。

### Q 無期転換ルールは適用される？

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合は労働者本人の申し込みにより無期労働契約に切り替わるルール（無期転換ルール）があります。

定年後の継続雇用では、1年契約などを更新していくやり方が一般的ですが、継続雇用の高年齢者については例外措置が設けられており、通算5年を超えても無期転換申込権が発生しないことになっています。

ただし例外措置が適用されるのは、事前に計画を作成し、都道府県労働局長の認定（第二種計画認定）を受けた

## 【モデル就業規則】定年を満65歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用または業務委託契約を締結する例（ともに対象者基準あり）

（定年等）

- 第49条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。
- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者
- 3 第1項の規定にかかわらず、定年後に業務委託契約を締結することを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者のうち、次の各号に掲げる業務について、業務ごとに定める基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれと業務委託契約を継続的に締結する。なお、当該契約に基づく各業務内容等については、別途定める創業支援等措置の実施に関する計画に定めるところによるものとする。
- (1) 〇〇業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
- ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- イ 当該業務に必要な〇〇の資格を有している者
- (2) △△業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
- ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- イ 定年前に当該業務に〇年以上従事した経験及び当該業務を遂行する能力があるとして以下に該当する者
- ① 〇〇〇〇
- ② △△△△

事業主に限られます。認定されるには、「高年齢者雇用推進者の選任」「勤務時間制度の弾力化」など高年齢者を働きやすくする8つの措置のうちいずれかを実施する必要があります。

なお、他社で働いていた高年齢者を60歳以降に新たに雇用した場合は、この例外措置にあてはまりません。

### Q 業務委託契約を途中で解除することはできない？

「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」は努力義務であるため、業務委託契約等を更新しない事由を定めることは可能です。

業務委託契約や社会貢献事業など「創業支援等措置」を講じる場合は計画を作成する必要があると説明しましたが、この計画の中の「契約の終了に

関する事項（契約の解除事由を含む）」に更新しない事由を記載しておきます。

なお、法律の趣旨や公序良俗に反する事由は認められません。

### 助成金の支給も

65歳以上への定年引上げや希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入、高年齢者の雇用管理制度の整備などをおこない、一定の要件を満たした事業主には、「65歳超雇用推進助成金」が支給されます。

法律ではまだ努力義務ではありませんが、本格的な人材不足を見据えて、70歳までの継続雇用や定年の引き上げをおこなう企業が徐々に増えていきます。高年齢者の経験や知識は企業にとって財産なのです。

## 中抜けや移動時間は？ 新テレワークガイドライン



厚生労働省は3月25日、従来のテレワークガイドラインを全面刷新し、新たなテレワークガイドライン（正しくは「テレワークの適切な導入および実施の推進のためのガイドライン」）を公開しました。

### 良質なテレワークを推進

従来のガイドラインでは、労働時間管理など「管理」に関する内容や労働関係法令上の留意点などが多くなくなりましたが、新ガイドラインでは人事評価や人材育成、ペーパーレス化などまで言及し、良質なテレワークを推進することを目的とした内容になっています。

例えば人事評価制度については、テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由に高く評価することなどを「適切な人事評価とは言えない」としています。

### 中抜けや移動時間は

労働時間管理についても、「テレワークに特有の事象の取り扱い」として、踏み込んだ内容が示されています。

テレワーク中は、一時的に業務から離れる時間（いわゆる「中抜け時間」）は生じることが考えられますが、このような時間の取り扱いについて、法律上、把握しても把握しなくてもよいとしています。把握する場合は、終業時刻を繰り下げたり時間単位の年休として取り扱う方法を例示しています。

その他、テレワーク中の労働者がオフィスへ出勤する場合の移動時間は労働時間となるのかなど、ありがちな問題について考え方が示されているので、参考になるでしょう。

### テレワークガイドラインの内容（抜粋）

#### 導入に当たって望ましい取組

- ◆既存業務の見直し・点検  
不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化等が有効。
- ◆円滑なコミュニケーション  
労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。

#### 人事評価制度

- ◆例えば、上司は、部下に求める内容や水準等をあらかじめ具体的に示しておくとともに、その達成状況について共通認識を持つための機会を柔軟に設けることが望ましい。
- ◆テレワークを実施している者に対し、時間外・休日・深夜のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切ではない。
- ◆テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、適切な人事評価とはいえない。

#### 人材育成

- ◆社内教育等についてオンラインで実施することも有効。
- ◆労働者が自律的に業務を遂行できるよう仕事の進め方の工夫や社内教育等によって人材の育成に取り組むことが望ましい。
- ◆適切な業務指示ができるようにする等、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

#### テレワーク中の「中抜け時間」の取り扱い

- ◆一定程度労働者が業務から離れる時間（中抜け時間）については、労働基準法上、使用者は把握することとしても、把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することとしても、いずれでもよい。
- ◆中抜け時間を把握する場合、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられる。
- ◆中抜け時間の取扱いとしては例えば以下のような取扱いが考えられる。
  - ・中抜け時間を把握する場合には、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱う
  - ・中抜け時間を把握しない場合には、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱う

#### 勤務時間の一部についてテレワークを行う際の移動時間

- ◆就業場所間の移動時間について、労働者による自由利用が保障されている時間については、休憩時間として取り扱うことが考えられる。
- ◆テレワーク中の労働者に対して、使用者が具体的な業務のために急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は、労働時間に該当する。

## 職場で見られるハラスメント 「相手が嫌がる皮肉や冗談を言う」

労務行政研究所は3月18日、「職場のハラスメント言動に関する調査」の結果を発表しました。「筑波大学働く人への心理支援開発研究センター」の学術指導を受けインターネット調査を実施したものです。

\* \* \* \* \*

この調査では、法的に定義されるハラスメントとは限らないものの、予備調査を通じて、一般的な職場で「ハラスメント」と考えられている内容を抽出し、17項目をハラスメント言動として位置付けています。

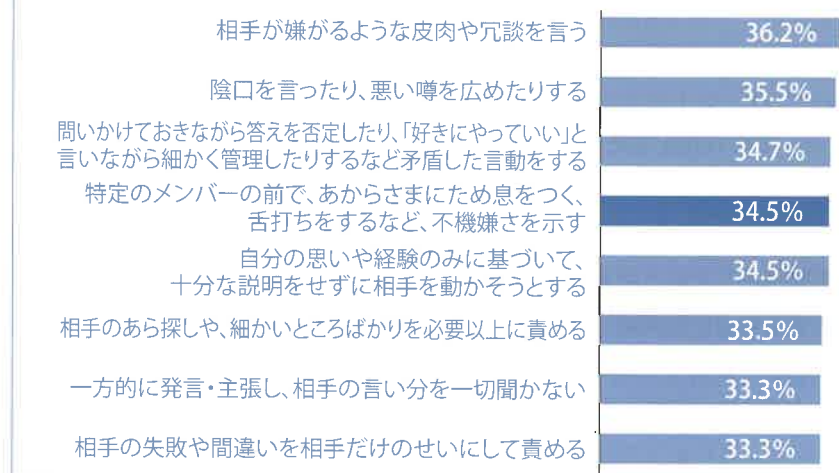
その中でも、職場で見られるハラスメント言動の上位8項目はグラフのとおりです。1位「相手が嫌がるような皮肉や冗談を言う」、

2位「陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする」、3位「問いかけをおきながら答えを否定したり『好きにやっていい』と言いながら細かく管理したりするなど矛盾した言動をする」となっています。

### 認識にギャップ

また若い層にくらべて50～54歳の層では、ハラスメントをされた・見かけた認識は高いものの当人がハラスメント言動をおこなったという認識は小さく、こうしたギャップが問題をより深刻にしていると考えられます。

### 職場で見られるハラスメント言動の現状



出所：一般財団法人 労務行政研究所 × 筑波大学働く人への心理支援開発研究センター

## 労働災害、 死傷者数は増加傾向

厚生労働省は3月22日、令和3年における労働災害発生状況（3月速報値）について公表しました。

### 発生状況

死亡災害での死亡者数は90人、前年と比べるとほぼ変わらない状況です。しかしながら、製造業は前年同期比7人（70%）、陸上貨物運送業においては2人（22.2%）増加しています。

また、休業4日以上の死傷者数は13,626人で、前年と比べて2,888人（26.9%）増加しています。事故の発生状況を見ると、転倒が4,082人、墜落・転落が2,056人と、全体の約

4割を占めています。特に、従業員数50人未満の小規模事業場では、大規模事業場に比べて労働災害の発生率が高くなっています。

### 事業主の責務

災害防止対策を実施する上で、人材、

費用などの課題もありますが、労働災害に対するリスク軽減のための措置を講じ、従業員が安全で健康的に働けるよう、工夫をしながら、対策を進めていきましょう。

### 1. 業種別発生状況



### 2. 事故の型別発生状況





## 在宅勤務手当、在宅勤務時の交通費は報酬になるか

**Q** 在宅勤務制度を導入することになりました。  
社会保険料を計算する際、在宅勤務手当や在宅勤務時の交通費は「報酬」に含めるのでしょうか？

**A** 実費弁償にあたらぬ定額の在宅勤務手当は「報酬」に含めます。

在宅勤務をしている社員がオフィスに出社する場合の交通費は、その日の労働契約上の勤務地がどこであったかによって取り扱いが変わってきます。

\* \* \* \* \*

厚労省が『標準報酬月額の時給決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集』の一部改正について」という事務連絡を发出了しました。その中で、在宅勤務手当や在宅勤務時の交通費の取扱いについて示しているので詳しくご紹介しましょう。

### 在宅勤務手当は報酬に含まれる？

在宅勤務制度の導入にともない、「在宅勤務手当」を支給する企業も多いでしょう。この在宅勤務手当が社会保険料を計算するにあたって「報酬」に含まれるのかどうかという問題ですが、これは在宅勤務手当の性質によります。

在宅勤務手当という名称であっても、在宅勤務に要した通信費用分を会社が支払ってあげる場合のように実費弁償にあたる場合は報酬に含まれません。

一方、実際の費用に関係なく毎月5,000円を支払うなど、実費弁償にあた

その日の労働契約上の勤務地	「自宅－会社」間の移動に要する費用の取扱い	社会保険料・労働保険料等の算定基礎
自宅	業務として一時的に出社する場合は実費弁償（報酬等・賃金に該当しない）	非対象（報酬に含めない）
会社	通勤手当（報酬等・賃金に該当する）	対象（報酬に含める）

らない場合は報酬に含まれます。

また例えば、1つの手当において、実費弁償にあたる部分とそれ以外の部分がある場合には、実費弁償部分については「報酬等」に含める必要はなく、それ以外の部分は「報酬等」に含まれるという扱いになります。

### 一時的に出社する際の交通費は

在宅勤務を導入していても、一時的に出社したり、曜日によって週に何度か出社するという働き方があるでしょう。このように、社員が一時的に出社する際の交通費を会社が負担した場合、その交通費は「報酬」に含めるのかどうかという問題があります。

これについては、「その日の労働契約上の勤務地」がどこになっているかによって扱いが異なります。

その日は本来、自宅で勤務することになっていて、業務として一時的に出社した場合であれば、その交通費は実費弁償と認められ報酬に含まれません。

一方、その日はオフィスで勤務することになっていたのであれば、交通費は通勤手当として報酬に含まれます（上表参照）。

### 随時改定は必要？

#### ◆在宅勤務手当を支給するとき

新たに実費弁償にあたらぬ在宅勤

務手当が支払われることとなった場合は、固定的賃金の変動に該当し、随時改定の対象となります。

#### ◆在宅勤務によって通勤手当を支給しなくなったとき

在宅勤務・テレワークの導入にともなって支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合には、随時改定の対象となります。

#### ◆在宅勤務手当を支給し、通勤手当をやめたとき

交通費の支給がなくなった月に新たに実費弁償にあたらぬ在宅勤務手当が支給される等、同時に複数の固定的賃金の増減要因が発生した場合も随時改定が必要です。

それらの影響によって固定的賃金の総額が増額するのか減額するのかを確認し、増額改定・減額改定のいずれの対象となるかを判断します。

\* \* \* \* \*

在宅勤務手当や在宅勤務時の交通費の取扱いについては、国税局からも「所得税の対象となるかどうか」について見解が示されているので確認しておくといでしょう。



## 無期転換後の労働条件は正社員と同じになる？

**Q** 当社では、正社員の他、契約社員、定年後の嘱託社員、パートタイマーなど様々な雇用形態があります。それぞれ仕事の範囲や責任などの違いから給与体系もそれに応じて変えています。先日、無期転換した契約社員から正社員と同じ諸手当がもらえるはずではないかと問い合わせがありました。そうなのでしょうか。

**A** 無期転換後の労働条件は、就業規則などによって別段の定めがない限り、直前の有期労働契約のものと契約期間の部分を除き同一のものとなります。無期転換したとしても、必ずしも正社員の就業規則が適用されるものではありません。

### 無期転換ルールとは

「無期転換ルール」とは、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたとき\*、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

\*都道府県労働局長の認定を受ける「継続雇用の高齢者の特例」などがあります。

これは、雇止めなどによりいつ労働契約が終了するのかという不安定な状態が長く続くことは労働者のためにならないことから、労働契約法に定められ平成25年4月1日に施行されているルールです。

無期転換の申し込みをすると、使用者は拒むことはできません。たとえ拒んだとしても、承諾したものとみなされ無期労働契約が成立します。具体的に無期転換されるのは、申し込みの時

点での有期労働契約が終了した翌日からです。

通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。実際に無期転換した労働者が増えてきて、少しずつトラブルも聞くようになってきました。

### 申し込みと転換

有期労働契約が通算5年を超えることとなった場合、5年を超えることとなる契約期間の初日から末日までの間に、労働者が事業主に申し込みをすることができます。

申し込みは口頭でも有効ですが、後日のトラブルを防止するため書面で行うことがよいとされています。

### 転換後の労働契約は

無期労働契約に転換した後の労働条件は、別段の定めがない限り、契約期間の部分を除き直前の有期労働契約のものと同一のものとなります。

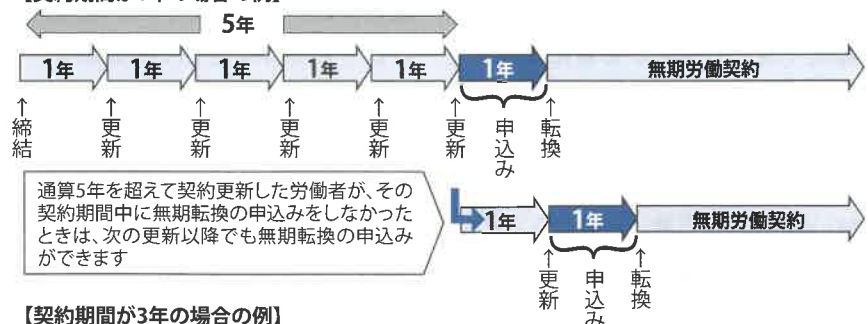
別段の定めとは、就業規則や各人の労働契約書などに定めておくことをいいます。例えば、定年など有期労働契約のときは必要がなかったものも、無期転換した場合には適用されるよう就業規則などに定めておくといよいでしょう。

ご質問のようなトラブルについて、昨年11月に大阪地裁で判決がありました。この事件は、運転業務に就く労働者Xが、正社員の就業規則が適用されるべきと主張し争ったものです。判決では、無期転換後の労働条件が正社員の就業規則による旨の合意は認められず、正社員就業規則が「別段の定め」にあたるともいえないとして、Xらの請求を棄却しています。

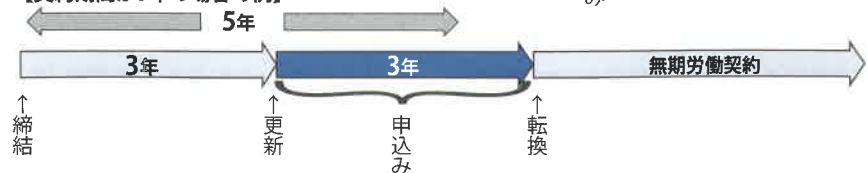
なお、同社は「同一労働同一賃金」についても労使で最高裁まで争っていて、無期転換ルールの適用にかかわらず労働条件の相違は近年の重要な課題となっています。諸手当の違いについても、慎重に検討しておきましょう。

### 契約期間と無期転換の仕組み

#### 【契約期間が1年の場合の例】



#### 【契約期間が3年の場合の例】





## 地域手当・勤務地手当

同一労働同一賃金に対応するため、賃金制度、特に手当の見直しを進める企業が増えています。

手当の支給は会社の自由ですが、時間外手当など一部法律でルールが定められているものもあります\*。

今回は「地域手当」について支給する目的（趣旨）や世間相場などを確認していきます。

※現在支給しているものを変更するには一定の手続きが必要です。

### 地域手当の目的（趣旨）

地域手当は、勤務地によって生じてしまう生活費の差を埋めるための手当です。

たとえば、物価の高い都市部に勤務する社員に対して支給したり、寒冷地に勤務する社員に対して暖房費の補助として支給することもあります。「勤務地手当」「都市手当」「寒冷地手当」など企業によって名称はさまざまです。

### 地域手当の世間相場

厚生労働省の「令和2年就労条件総合調査」によると、地域手当を支給する企業は全体の12.2%と少数派ですが、1,000人以上の大企業に限定してみると35.7%の企業が支給しています。やはり全国各地に支社があるような大企業で、比較的多く取り入れられているということでしょう。

なお、平均支給額は22,800円となっています。

### 支給額の設定基準

地域手当は対象となる地域を決め、その地域に勤務する社員に支給します。

地域によって支給額をどのように設定するかについては、都市部とそれ以外の地域の物価の格差を調整するのが目的であれば、消費者物価指数や地域別最低賃金を参考に検討するとよいでしょう。

しかし、実際のところ都市部にはディスカウントストアなどがたくさんあり、日常の生活費は他の地域と格差がないとも言えます。物価の格差に大きな影響を及ぼしているのは主に「家賃」でしょう。そう考えると、もしすでに住宅手当などで地域ごとの金額設定をしているのであれば、地域手当について廃止も含めて再検討してもよいかもしれません。

一方、地域手当の支給目的が寒冷地の暖房費補助であれば、灯油価格をもとに設定するのが一般的です。この場合、灯油の価格が高騰することもあるので、毎年あるいは必要に応じて支給額を見直す必要があるでしょう。

### 割増賃金の計算時は

地域手当は割増賃金の時間単価を計算する際に除外できないので、含めて計算しなければなりません。

### 労働ひとこと

不妊治療では体調にあわせて急な通院や連日の通院が必要になることがあるため、仕事との両立に困難を感じる人が多いと言います。

そこで厚生労働省は、不妊治療と仕事の両立を支援するため次世代育成法にもとづく行動計画策定指針を改正しました。

現在、従業員数101人以上の企

業は「一般事業主行動計画」を策定し、届出、公表、従業員に周知する義務があります。これは、企業が仕事と子育ての両立を支援したり、子

## 次世代行動計画に不妊治療

育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって具体的な目標や実施期間などを定めるものです。

この行動計画に盛り込むことが望ましい内容として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました。具体的には「不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）」「半日単位・時間単位の年次有給休暇制度」などです。

あわせて、中小企業を対象に「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」も新たに設けられています。