

# T&M 労務通信

11  
2021

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・社長の在職年齢受給

健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

1 コロナ下で過去最大の上げ幅  
最低賃金、全国平均 28円アップの 930円

2 **特集**  
年末調整の作業を確認しましょう

### 4 TOPICS

- 企業研究、有益な情報源は個別企業ホームページ
- 約1割の事業所で  
メンタル不調による1ヵ月以上の休業
- コロナ禍で約3割が仕事観に変化
- 職場のジェンダーギャップチェックシート

6 すっきりわかる。雇用保険  
複数の仕事をする高齢者の雇用保険の特例とは？

7 人事労務の法律ミニ教室  
年休を拒否し続けるのは違法？

8 改めて考えよう この手当  
住宅手当

8 労務ひとこと  
カスタマーハラスメント  
厚労省が企業向けマニュアル作成へ

## コロナ下で過去最大の上げ幅 最低賃金、全国平均28円アップの930円

厚生労働省は8月13日、今年度の地域別最低賃金の改定額を発表しました。新しい最低賃金の全国加重平均額は昨年度から28円引き上げの930円となりました。

昨年は新型コロナウイルスによる経済的な打撃が大きいため国が引き上げ額の目安を示さず、全国平均で1円の引き上げに留まっていた。今年も新型コロナウイルスによる影響が続

いているにもかかわらず大幅な引き上げ目安が示されたことから、審議の過程では、これまで労使双方委員が全

使用者側の一部の委員が最後まで反対する事態となりました。

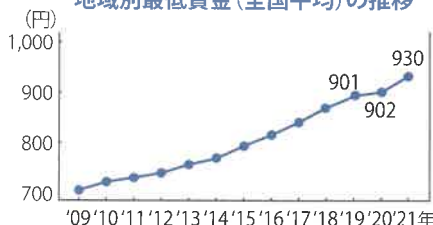
改定後の額は10月初旬から都道府県ごとに順次適用されます。

### 地域別最低賃金の額

(円)

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	889	28	石川	861	28	岡山	862	28
青森	822	29	福井	858	28	広島	899	28
岩手	821	28	山梨	866	28	山口	857	28
宮城	853	28	長野	877	28	徳島	824	28
秋田	822	30	岐阜	880	28	香川	848	28
山形	822	29	静岡	913	28	愛媛	821	28
福島	828	28	愛知	955	28	高知	820	28
茨城	879	28	三重	902	28	福岡	870	28
栃木	882	28	滋賀	896	28	佐賀	821	29
群馬	865	28	京都	937	28	長崎	821	28
埼玉	956	28	大阪	992	28	熊本	821	28
千葉	953	28	兵庫	928	28	大分	822	30
東京	1,041	28	奈良	866	28	宮崎	821	28
神奈川	1,040	28	和歌山	859	28	鹿児島	821	28
新潟	859	28	鳥取	821	29	沖縄	820	28
富山	877	28	島根	824	32	全国平均	930	28

地域別最低賃金(全国平均)の推移



## 特集

## 年末調整の作業を確認しましょう

そろそろ年末調整の時期になります。年末調整の作業を外部に委託している場合も、書類の整理やチェックなどの準備作業を社内でしっかりやっておくことが控除漏れなどの防止に役立ちます。準備作業を中心に年末調整を確認していきましょう。

## 「年末調整」とは

毎月の給与を支払う際は、支払額と扶養人数などから算定した源泉所得税が徴収されます。しかし、所得税は1年間を通して決定されるため、あくまでも月々の源泉所得税の徴収額は仮払いです。そこで、年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、1年間に給与から徴収した源泉所得税の総額との差額を精算します。この手続きを「年末調整」といいます。

年末調整の結果、各人についてすでに徴収した税額が多いときは差額が還付され、少ないときは徴収されます。

## 年末調整の対象者

年末調整の対象となる人は、原則として年末まで勤務する人です。1年を通じて勤務している人の他、年の途中で就職した人も含まれます。ただし、表2に掲げる人は対象になりません。なお、医療費控除など年末調整ではできない所得控除を受ける場合などは、

年末調整の後、別途確定申告が必要で

## 各種申告書の回収と内容の確認

## ①扶養控除等（異動）申告書をチェック

年末調整は、対象となる従業員全員から扶養控除等（異動）申告書が提出されているかどうかを確認することから始めます。

親族が扶養親族や控除対象配偶者などに該当するかどうかの判断にあたって、所得金額は、年末調整をおこなう日の現況により見積もった1月1日から12月31日までの合計所得金額を見ます。年齢は12月31日時点で判断します。たとえば、年末調整をおこなった後、12月31日までに扶養親族の増減などがあった場合には、後で年末調整のやり直しをすることが許されています。

## ②基礎控除等申告書をチェック

年末調整で基礎控除を受けるには、「基礎控除申告書」の提出が必要です。

基礎控除が本人の合計所得金額によって変動しますが、会社は、例えば不動産所得があるなど本人の所得のすべてを知ることはできないため、本人が申告書を提出することで確認します。このほか、「配偶者控除等申告書」「所得金額調整控除申告書」が1つの用紙にまとめられています。

## &lt;用語&gt;

「収入」とは、給与など源泉所得税控除前の額です。「所得」とは、収入から経費（給与所得であれば給与所得控除）を差し引いた後の額です。「合計所得金額」とは、給与所得、不動産所得など複数の所得がある場合に、それぞれを合計した額です。

## ③保険料控除申告書をチェック

「保険料控除申告書」にもとづいて、「生命保険料」「地震保険料」「社会保険料」「小規模企業共済等掛金」について控除をおこないます。この申告書の用紙をあらかじめ各人に配布しておき、年末調整をおこなうときまでに回収してください。支払った保険料については保険会社から送られてくる保険

表1 年末調整の流れ

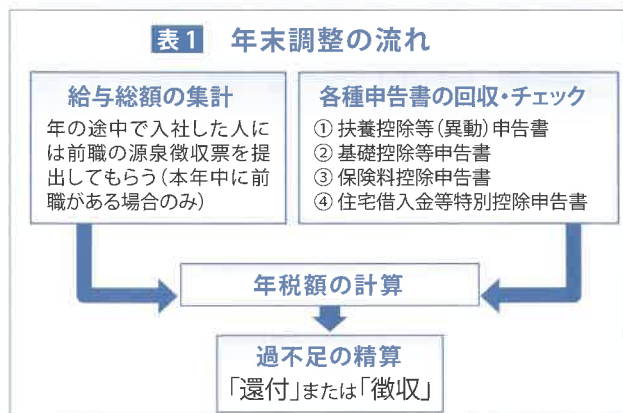


表2 年末調整の対象とならない人

- ① 本年中の給与の収入金額が2,000万円を超える人
- ② 災害により被害を受けて、本年分の給与に対する源泉所得税の徴収猶予または還付を受けた人
- ③ 2ヵ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人など
- ④ 年の途中で退職した人（死亡の場合などを除く）
- ⑤ 非居住者（住所または1年以上の居所が日本にない人）
- ⑥ 日雇労働者など継続して同一の雇用主に雇用されない人

料控除証明書などを申告書に添付しなければなりません。

④住宅借入金等特別控除申告書をチェック

前年以前に確定申告し「住宅借入金等特別控除申告書」を提出した人がいる場合、借入金の「年末残高等証明書」の添付と所定の記載事項を確認します。

- 今年の主な改正は、次のとおりです。
- ①各種用紙への押印の廃止
  - ②住宅取得控除の控除期間13年の特例の延長等



生命保険、介護保険、個人年金の種類を間違えないように!

計算式の新・旧を間違えないように!

間違いやすい  
保険料控除申告書

証明書の保険の種類と新・旧を正しくチェック

2021年分 保険料払込証明書 (旧 生命保険料控除制度)

契約者 ○○ ○男 様		
年金受取人年月日	年金支払開始日	保険期間又は年金支払期間 終身
一般生命保険料(A) 244,800円	配当金(相当額)(B) ***円	一般証明額(A)-(B) 244,800円

2021年9月末現在の保険料の払込状況を上記のとおり証明いたします。  
証明日 2021年10月1日

株式会社○○生命保険

12月末時点の払込保険料総額は次のとおりです。

年間一般生命保険料(イ) 326,400円	配当金(相当額)(ロ) 3,343円	一般申告額(イ)-(ロ) 323,057円
年間介護医療保険料(ハ) 36,500円	配当金(相当額)(ニ) 1,500円	介護医療申告額(ハ)-(ニ) 35,000円
年間個人年金保険料(ホ) 120,000円	配当金(相当額)(ヘ) 0円	個人年金申告額(ホ)-(ヘ) 120,000円

証明日までの払込額ではなく、12月末までの予定額で記入

保険会社等の名称	保険の種類	保険期間又は年金支払期間	保険等の契約者の氏名	保険金等の受取人の氏名	あなたとの続柄	新・旧の区分	あなたが本年中に支払った保険料等の金額(分限を支けた剰余金等の控除後の金額)	給与の支払者の確認
○○生命	定期	終身	○○○男	○○○男	本人	新(旧)	(a) 323,057円	
						新・旧	(a)	
						新・旧	(a)	
						新・旧	(a)	
(a)のうち新保険料等の金額の合計額		A		Aの金額を下計算式Ⅰ(新保険料等)に当てはめて計算した金額		①	(最高40,000円)	
(a)のうち旧保険料等の金額の合計額		B 323,057円		Bの金額を下計算式Ⅱ(旧保険料等)に当てはめて計算した金額		②	(最高50,000円)	
						計(①+②) ③	(最高40,000円)	40,000円
○○生命	介護	終身	○○○男	○○○男	本人	新(旧)	(a) 35,000円	
						新・旧	(a)	
						新・旧	(a)	
(a)の金額の合計額		C 35,000円		Cの金額を下計算式Ⅰ(新保険料等)に当てはめて計算した金額		④	(最高40,000円)	
						計(④+⑤) ⑥	(最高40,000円)	27,500円
○○生命	年金	30	○○○男	○○○男	本人	新(旧)	(a) 120,000円	
						新・旧	(a)	
						新・旧	(a)	
(a)のうち新保険料等の金額の合計額		D		Dの金額を下計算式Ⅰ(新保険料等)に当てはめて計算した金額		④	(最高40,000円)	
(a)のうち旧保険料等の金額の合計額		E 120,000円		Eの金額を下計算式Ⅱ(旧保険料等)に当てはめて計算した金額		⑤	(最高50,000円)	
						計(④+⑤) ⑥	(最高40,000円)	40,000円
						計(⑥+⑦) ⑦	(最高120,000円)	120,000円

上限額を忘れずにチェック!



## 企業研究、有益な情報源は 個別企業ホームページ

コロナ禍の収束が見えず、対面でのコミュニケーションが制限される中、就職活動のオンライン化が急速に進んでいます。株式会社ディスコは、2022年卒業予定学生を対象に、企業研究ツールとしての採用ホームページの閲覧状況について調査しました。

### 企業研究の有益な情報源

志望企業について調べるうえで有益だった情報源を尋ねたところ、もっとも多いのは「個別企業のホームページ」でした(61.7%)。学生は、業務内容のみならず、動画などを通して企業の雰囲気をつかみ取ろうとしています。次いで「個別企業の説明会(WEBセミナーを含む)」(50.8%)、「就職情報

サイト」(42.7%)と続きます。

採用ホームページをどの程度閲覧

したかを尋ねると、「かなり目を通した」(64.2%)、「目を通した」(33.1%)の2項目で9割を超え、ホームページの重要度はますます高まっています。

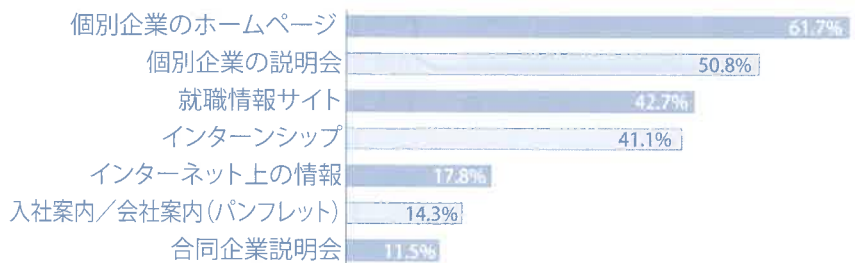
### 印象の良い/悪いホームページ

どのような採用ホームページに良い

印象をもつのかを尋ねたところ、最も多くの学生を選んだのは、「見やすい」で8割を超え(82.1%)、次いで「情報量が多い」が続きます(67.8%)。逆に印象の悪いものは、「見づらい」(75.9%)がトップに挙がり、「情報量が少ない」(66.4%)が続きます。

企業研究をする上で、情報が豊富に掲載されていることはもちろん、必要な情報がどこに掲載されているのかわかりやすいことも重要だということでしょう。

### 志望企業の研究に有益な情報源(抜粋)



※オンライン形式も含む

(ディスコ「採用ホームページに関する調査」(R3年6月))

## 約1割の事業所でメンタル不調 による1ヵ月以上の休業

厚生労働省は7月21日、「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」の結果を公表しました。

### 情報通信業が最多

過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヵ月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所の割合は9.2%(平成30年調査では10.3%)でした。

業種別に見ると最も多いのは「情報通信業」(25.7%)、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」(21.6%)となっています。情報通信業は、「退職した労働者がいた」割合も突出しています。

メンタルヘルス対策に取り組んでい

る事業所の割合は全体では61.4%(同59.2%)でした。規模別に見ると100人以上の事業所はほぼ100%であるのに対し、10~29人の事業所では53.5%と差が生じています。

取組内容(複数回答)は、「ストレスチェック」が62.7%(同62.9%)で最多。次いで「職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック後の集団(部、課など)ごとの分析を含む)」

### 過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヵ月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所割合

産業	該当する労働者がいた	連続1ヵ月以上休業した労働者がいた	退職した労働者がいた
農業、林業(林業に限る。)	8.1	7.0	3.9
鉱業、採石業、砂利採取業	4.8	3.2	2.3
建設業	7.3	6.6	3.0
製造業	13.7	11.6	5.0
電気・ガス・熱供給・水道業	21.6	21.6	3.9
情報通信業	25.7	24.5	12.1
運輸業、郵便業	8.9	7.8	1.8
卸売業、小売業	5.7	4.5	2.0
金融業、保険業	13.9	12.4	4.6
不動産業、物品賃貸業	8.6	8.3	3.0
学術研究、専門・技術サービス業	14.8	13.8	4.2
宿泊業、飲食サービス業	4.1	4.1	2.3
生活関連サービス業、娯楽業	5.6	5.2	3.8
教育、学習支援業	11.2	9.6	3.2
医療、福祉	12.1	9.2	6.1
複合サービス事業	20.2	17.9	5.3
サービス業(他に分類されないもの)	11.4	8.0	5.6

55.5%(同32.4%)、「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」50.7%(同42.5%)などとなっています。

## コロナ禍で約3割が 仕事観に変化

総合人財サービスのアデコグループは、コロナ禍で働く全国の男女800人を対象に、コロナ禍が人生観および仕事観にどのような影響を与えているかをテーマにした調査を実施しました。

コロナ禍で「人生観」が変わったと回答した人は約4割、「仕事観」が変わったと回答した人は約3割で、ともに男性よりも女性の方が、ミドル世代よりも若い世代の方がコロナ禍の影響をより強く受けていることがわかりました。

### 働き方（時間や場所）についての考え方が変わった

仕事観について具体的にどんなことについての考え方が変わったかたずね

たところ、もっとも多く挙げたのは「働き方（時間・場所など）」（64.5%）でした（グラフ参照）。

### 過半数が従来通りの働き方

現在活用している働き方を質問したところ、もっとも多かったのは「テレワーク（在宅勤務など）」（28.8%）、次いで「オンラインミーティング」（22.6%）でした。

その一方、56.6%が「活用しているものはない」と回答しており、コロナ禍の中でも多くの人が従来通りの働き方を続けていることがわ

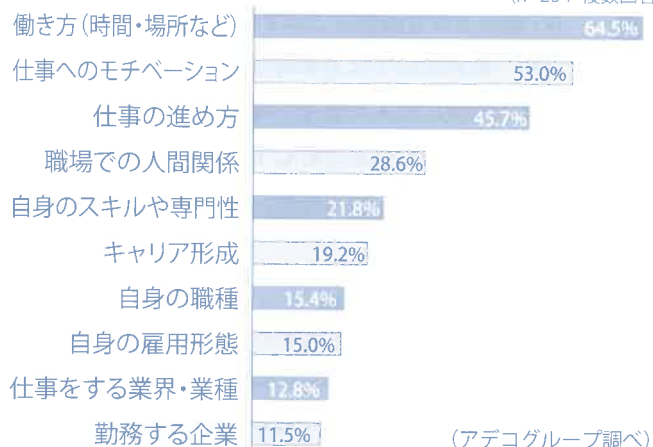
かりました。

### 今後取り入れたいのは週休3日制

今後取り入れたい働き方については、「週休3日制」（25.3%）、次いで「テレワーク（在宅勤務など）」（24.3%）、「副業・兼業」（20.8%）という結果となりました。

#### 仕事観：具体的にどんなことについての考え方が変わりましたか

(n=234・複数回答)



## 職場のジェンダーギャップ チェックシート

内閣府の男女共同参画局は「職場のジェンダーギャップチェックシート（試作版）」を公表しました。

ジェンダーギャップとは、男女の違いで生じている格差のことです。日本のジェンダーギャップ指数は世界156カ国中120位、主要7カ国（G7）では最下位です。職場におけるジェンダー平等の実現は、女性の能力発揮および企業価値の向上に重要な要素と考えられています。

### どこに問題があるか気づくヒントに

チェックシートは17の質問から構成されており、チェックした項目によってどこに問題があるかに気づくヒ

ントが得られるような作りになっています。たとえば、Q3～Q9は「性別役割分業意識

が根付いている可能性がある」、Q12～Q14は「固定的な働き方による格差が起きている可能性がある」といった具合です。

#### 職場のジェンダーギャップチェックシート（試作版）

- Q1. 企業・団体の代表は男性が担っている
- Q2. 意思決定機関（役員会・理事会等）の構成員は男性が担っている
- Q3. 営業・外回り・渉外関連部署等は主に男性が担っている
- Q4. 経理・総務・人事など組織内の間接部門は主に女性が担っている
- Q5. コピー・お茶出しなどの雑務は主に女性が担っている
- Q6. 長時間労働者、夜遅くの対応・業務は主に男性が担っている
- Q7. 正規社員は主に男性、非正規社員は主に女性が担っている
- Q8. 力仕事は主に男性が担っている
- Q9. ケア・サポート仕事は主に女性が担っている
- Q10. 研修や能力開発の機会は、主に男性に与えられている
- Q11. 育休など子育て両立制度の活用、子育てに関する配慮を受けているのは主に女性である
- Q12. 夜の会合が頻繁にある
- Q13. 夜の懇親会が頻繁にある
- Q14. 在宅勤務・テレワーク・オンライン会議が定着していない
- Q15. 上層部のほうが、男女共同参画意識は低い
- Q16. 年齢の高い人のほうが、男女共同参画意識は低い
- Q17. (地方に本社・支店がある場合は、都心部よりも) 地方部のほうが、男女共同参画意識は低い



# 複数の仕事をする高齢者の雇用保険の特例とは？

**Q** 複数の仕事をしている高齢者が雇用保険に加入できる特例が始まると聞きました。どのような仕組みなのでしょう？

**A** 65歳以上の労働者について、1カ所の勤務だけでは労働時間が足りず、雇用保険に加入できない場合を救うため、複数の勤務を合計して週20時間になるときは、雇用保険に加入できるようになります。

## 特例高齢年齢被保険者の創設

雇用保険の被保険者になるには、これまで、1つの事業所で週20時間以上勤務することが条件でした。また、複数の事業所で勤務する場合も、いずれかの事業所1カ所でのみ加入することになります。

しかし近年、政府が兼業・副業を推進するなかで、兼業等の者が多く、また収入が少ないなどから保護の必要性が高い65歳以上の労働者について、雇用保険の加入要件等の見直しがおこなわれることになりました。

来年1月1日から、1カ所の勤務だ

けでは労働時間が足りず、雇用保険に加入できない場合であっても、次のすべての要件に該当する人が申し出た場合、その申出をおこなった日から雇用保険の被保険者になることができるよう法律が改正されます。これを「特例高齢年齢被保険者」といいます。

- ①複数の事業所（雇用保険を適用している事業に限る。以下同様）に雇用される65歳以上の者であること。
- ②1つの事業所における1週間の所定労働時間が20時間未満であること。
- ③複数の事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上のものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること。

## 手続きはどこですか

特例高齢年齢被保険者の手続きについては、いずれかの事業主が、その人の合算した週の所定労働時間などの状況を把握し、各種の手続きをおこなうことが困難と見られているため、通常は事業主がその事業所を管轄するハローワークにおこなうところ、その労働者本人が本人の住所を管轄するハローワークにおこなうこととなります。

## 失業給付は

特例高齢年齢被保険者の失業給付は、高齢求職者給付（一時金方式）で支給されます。

1つの事業所のみを離職する場合であっても、その事業所での賃金に基づき算出して支給されます。

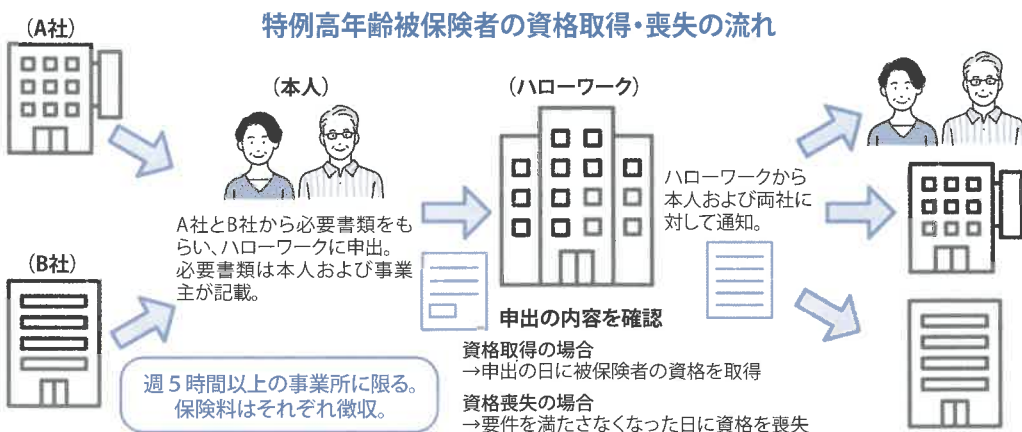
また、自己都合の離職の場合は、現行制度同様に一定期間の給付制限をおこなった上で支給開始されますが、複数の事業所を一斉に離職する場合でその離職理由が解雇、自己都合など給付制限がかかるものと、かからないものがあるときは、受給者の負担を減らすため、給付制限がかからない方に一本化して給付することになっています。

## 介護休業給付などは

特例高齢年齢被保険者について、介護休業給付と育児休業給付は、複数の事業所のすべてを休業していることをもって支給することになります。1つは休業しているが別では通常勤務している場合、支給されないということです。

また、今般の特例の対象者について、

原則として雇用安定事業等における各種助成金の算定対象とされません。助成金は毎年のように見直されますから、特例対象者がいる会社では、その都度確認の方がよいでしょう。







## 年休を拒否し続けるのは違法？

**Q** 年次有給休暇を取りたいと言われますが、当社はギリギリの人数で回しているため休暇を与えるような余裕がありません。業務が忙しいことを理由に有給休暇を拒否し続けることは違法でしょうか？

**A** 忙しいというだけでは拒否することはできませんし、拒否できたとしても別の日に与える必要があります。また、年5日分の時季指定義務もあるため、ずっと年休を与えないという対応は違法となります。

### 忙しいときは拒否できるか

年次有給休暇（以下「年休」といいます）は原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。

ただし、労働者が指定した日に年休を取得させることが「事業の正常な運営を妨げる場合」は、他の時季に与えることができます。これを「時季変更権」といいます。

過去の裁判例を見ると、多くの場合、単に繁忙期だからという程度では時季変更権は認められていません。繁忙期であっても、従業員の希望する日に年休が取れるよう、代替勤務者の確保などの努力をする必要があるからです。

一方、繁忙期に年休の取得希望が重なり、予備人員で対応できなかったケースでは時季変更権が認められた事例もあります。ただし、時季変更権をめぐってはトラブルになることが多いため、拒否するのではなく「別の日に変えてもらえないだろうか」と協力を

求める程度に留めるべきでしょう。

なお、時季変更権が認められるようなケースであっても、他の時季に取得させなければならぬため、年休を拒否し続けることはできません。

### 年5日分の時季指定義務

さらに平成31年4月より、年休の時季指定義務が始まっています。

通常、年休は労働者から請求があれば取得させるものですが、「休める空気ではない」「同僚に迷惑がかかる」といった理由で請求しない人が多いのが現状です。そのため、労働者から請求がなかったとしても、年休のうち5日分については会社側から時季を指定して与えるよう義務化されました。この5日分は、年休を付与した日から1年以内に取得させる必要があります。

これは使用者の義務です。「年休は5日以上消化するように」と労働者に声をかけるだけでは不十分で、「あなたは○月○日に消化してください」と労働者ごとに時季も指定して必ず取得させなければなりません。

なお、できる限り労働者の希望に沿って時季指定することとされています。

### 付与日数10日以上ならパートタイマーも対象

使用者側から時季指定する必要があるのは、年休の付与日数が年10日以上労働者です。正社員やフルタイムの契約社員などはもちろん、比例付与の対象（所定労働時間が週30時間未満で所定労働日数が週4日以下）となるパートタイマーであっても勤続年

数が数年経過することで付与日数が年10日以上となり対象になることがあるので注意が必要です。

ただしあくまでも、その年の付与日数が10日以上の人を対象です。繰り越した日数をあわせて10日以上ということではありません。

なお、管理監督者についても時季指定の対象になっていますから、忘れないようにしましょう。

### 送検されるケースも

このように、忙しいというだけでは時季変更権は認められない上に、労働者からの請求がなくても年5日分は必ず年休を取得させなければならないので、ご質問のようにずっと年休を与えないという対応は違法です。

労働者が請求する時季に年休を与えなかった場合は6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金、年5日の年休を取得させなかった場合は30万円以下の罰金が定められています。年5日の年休を与えず送検されるケースも出ています。

### 労働者ごとに年休管理簿を

すでに自主的に取得した年休や計画年休が5日以上ある場合は、会社側から時季指定する必要はありません。しかし、うっかり年5日取得できなかったという社員が出ないように、会社が管理しておく必要があります。

労働者ごとに年休管理簿を作成し3年間保存することも義務となっています。





## 住宅手当

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「住宅手当」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。

### 住宅手当の目的（趣旨）

住宅手当は従業員が負担する家賃や住宅ローンの一部を企業が補助する手当です。「家賃補助」などの名称で支給する企業もあります。

### 住宅手当の世間相場

厚生労働省の「令和2年就労条件総合調査」によると、住宅手当を支給する企業は全体の47.2%で、1,000

人以上の大企業に限定してみると61.7%の企業が支給しています。平均支給額は17,800円となっています。

### 支給対象

住宅手当は、家賃を支払っている社員や持ち家で住宅ローンを支払っている社員に支給します。

本人が世帯主・契約者の場合に限定したり、役職者は対象外とする企業もあります。

また、勤務地からの距離や通勤時間に制限を設け、その範囲内の物件に住む人だけに支給する場合があります。

### 支給額の設定基準

賃貸・持ち家に関わらず一律で支給する会社もあれば、賃貸と持ち家で支給額を変えている会社もあります。

東京都の「中小企業の賃金・退職金事情（令和2年版）」によると、賃貸の場合は平均21,998円、持ち家の場

合は平均14,968円となっています。

さらに、家賃やローンが毎月いくらまでなら〇万円支給、それ以上は〇万円支給などと段階的に支給額を設定する方法や、家賃やローン月額の〇%などと定めて支給する方法もあります。その場合は上限も定めておく必要があるのででしょう。

その他、扶養家族の有無によって支給額が区分される場合もあります。

### 割増賃金の計算時は

住宅手当は割増賃金の時間単価を計算する際に除外できることになっています。ただし除外できるのは家賃やローン月額の〇%など住宅に要する費用に応じて支給している場合のみです。賃貸の場合は〇万円、持ち家の場合は〇万円など、住宅に要する費用とは関係なく一律に支給している場合は割増賃金の時間単価に算入しなければなりません。

### 労務ひとこと

近年、労働者に対する悪質なクレームなど顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆる

カスタマーハラスメント）が問題化しています。

パワハラ防止法の指針では、企業にカスタマーハラスメントのマニュアル策定や研修を求めています。企業からは「抽象的でわかりにくい」という声があがっていました。

そこで厚生労働省は昨年、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するために関係省庁横断的な連携会議を設置し、企業向けのマニュアル

## カスタマーハラスメント 厚労省が企業向けマニュアル作成へ

を作成する方針を決めました。

今年7月には第3回会議が開かれ、マニュアルの必要性について次のように整理されました。

- ・カスタマーハラスメントに対しては企業として対応することが重要。マニュアルにより組織的対策を整理。
- ・個別企業でも対応できる事例収集をおこない、横展開することが効果的

また、マニュアルに盛り込む

内容として、好事例の紹介や企業が取り組むべきことのチェック表、取り組みによる効果などが示されています。