

T&M 労務通信

11
2022

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 眞

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・社長の在職高齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| <p>1 物価高の影響で過去最大の上げ幅
最低賃金、全国平均 31 円アップの 961 円</p> <p>2 特集
年末調整の作業を確認しましょう</p> <p>4 TOPICS
●10月から、労働者の募集ルールが変わりました
●紹介予定派遣で奨励金を受けながら人材確保
●1万986事業場で違法な時間外労働
●自動車運転者を使用する事業場
8割超で法令違反</p> | <p>6 すっきりわかる。雇用保険
60歳以降も働く場合の「高年齢雇用継続給付」とは?</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
欠勤の多い月にも固定残業代を支給すべき?</p> <p>8 改めて考えよう この手当
出張手当</p> <p>8 労務ひとこと
労災認定基準の項目にカスハラを追加する方針</p> |
|---|--|

物価高の影響で過去最大の上げ幅 最低賃金、全国平均31円アップの961円

厚生労働省は8月23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31円引き上げの961円となりました。

昨年度も大幅な引き上げがおこなわれたところですが、今年度は物価高の影響などから過去最大の引き上げ額となっています。

改定後の最低賃金額を見ると、最も

高いのは東京都で1072円、次いで神奈川県が1071円、大阪府が1023円です。最も低いのは853円で、沖縄

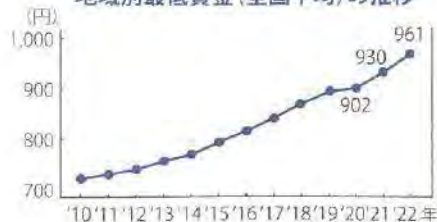
の差は219円です。改定後の額は10月初旬から都道府県ごとに順次適用されます。

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	920	31	石川	891	30	岡山	892	30
青森	853	31	福井	888	30	広島	930	31
岩手	854	33	山梨	898	32	山口	888	31
宮城	883	30	長野	908	31	徳島	855	31
秋田	853	31	岐阜	910	30	香川	878	30
山形	854	32	静岡	944	31	愛媛	853	32
福島	858	30	愛知	986	31	高知	853	33
茨城	911	32	三重	933	31	福岡	900	30
栃木	913	31	滋賀	927	31	佐賀	853	32
群馬	895	30	京都	968	31	長崎	853	32
埼玉	987	31	大阪	1,023	31	熊本	853	32
千葉	984	31	兵庫	960	32	大分	854	32
東京	1,072	31	奈良	896	30	宮崎	853	32
神奈川	1,071	31	和歌山	889	30	鹿児島	853	32
新潟	890	31	鳥取	854	33	沖縄	853	33
富山	908	31	島根	857	33	全国平均	961	31

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。

<用語>

「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

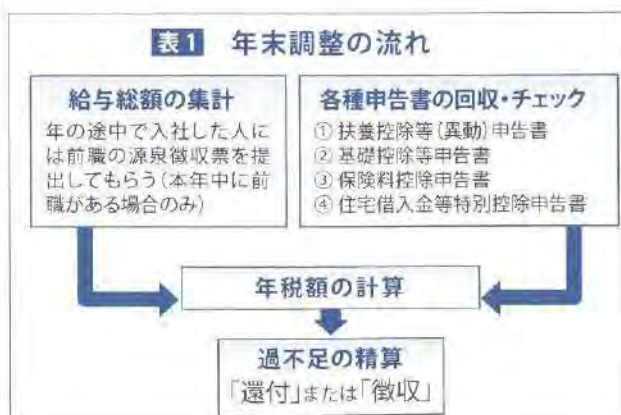


表2 年末調整の対象とならない人

- 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。

2022年は大きな改正事項はありませんが、2023年より次のような改正があります。

- ①住宅取得等特別控除の限度額、控除率、控除期間の見直し
- ②非居住者（30歳以上70歳未満）の扶養控除の適用範囲の変更



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

2022年分 保険料払込証明書 (旧 生命保険料控除制度)

契約者 ○○ 〇男 様		
年金受取人生年月日	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

2022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 2022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)	配当金(相当額)(ロ)	一般申告額(イ)-(ロ)
326,400円	3,343円	323,057円
年間介護医療保険料(ハ)	配当金(相当額)(ニ)	介護医療申告額(ハ)-(ニ)
36,500円	1,500円	35,000円
年間個人年金保険料(ホ)	配当金(相当額)(ヘ)	個人年金申告額(ホ)-(ヘ)
120,000円	0円	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	保険等の種類	保険期間	契約者の氏名	保険金等の受取人	新・旧の区分	金額(円)	備考
〇〇生命	定期	終身	〇〇〇男	〇〇〇男	本人 新・旧	323,057	(a)
						計(①+②) ③	40,000
						計(④+⑤) ⑥	50,000
〇〇生命	介護	終身	〇〇〇男	〇〇〇男	本人 新・旧	35,000	(a)
						計(⑦+⑧) ⑨	27,500
〇〇生命	年金	30	〇〇〇男	〇〇〇男	本人 新・旧	120,000	(a)
						計(⑩+⑪) ⑫	40,000
						計(⑬+⑭) ⑮	50,000

計算式Ⅰ(新保険料等)※		計算式Ⅱ(旧保険料等)※		生命保険料控除額 計(⑬+⑭+⑮) (最高120,000円)	
A, C又はDの金額	控除額の計算式	B又はEの金額	控除額の計算式		
20,000円以下	A, C又はDの金額	25,000円以下	B又はEの金額		120,000
20,001円から40,000円まで	(A, C又はD) × 1/2 + 10,000円	25,001円から50,000円まで	(B又はE) × 1/2 + 12,500円		
40,001円から80,000円まで	(A, C又はD) × 1/4 + 20,000円	50,001円から100,000円まで	(B又はE) × 1/4 + 25,000円		
80,001円以上	一律に40,000円	100,001円以上	一律に50,000円		

上限額を忘れずにチェック!

10月から、労働者の募集ルールが変わりました

令和4年10月1日から、法律が改正され、企業が労働者の募集をおこなう際のルールが変わっています。主な

ポイントを紹介します。
求人情報の的確な表示
 求人企業に、「求人情報」や「自社に関する情報」の的確な表示が義務付けられました。これにより、虚偽や一般的・客観的に誤解を生じさ

せる表示が禁止されています。

誤解を生じさせる表示とは、たとえば、営業中心の業務を「事務職」と表示したり、モデル収入例を必ず支払われる基本給のように表示するなど、図のような場合が該当します。

また、求人情報を正確・最新の内容に保つための措置が求められており、募集を終了・内容変更したときは速やかに自社サイトの求人情報を更新したり、求人メディア等に変更依頼をかけるといった対応をおこなわなければなりません。

注意点と「誤解を生じさせる表示」例

業務内容	職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いない
	<ul style="list-style-type: none"> × 営業中心の業務を「事務職」と表示 × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示 × 請負契約の案件であることを明示せず、労働者の募集と同じ表示をする
賃金	固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間等を明示せず、基本給に含めて表示するようなことをしない
	<ul style="list-style-type: none"> × 【月給】32万円 ○ 【基本給】25万円 【固定残業代】7万円 ※時間外労働の有無に関わらず15時間分支給、15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
	モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示しない
	<ul style="list-style-type: none"> × 【給与】400万円～ 【モデル給与】1000万円～ ○ 【給与】400万円～600万円 ○ 【給与】400万円～600万円 【モデル給与】555万円
募集者名	優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしない
	<ul style="list-style-type: none"> × A社のグループ会社B社の求人を、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としている」と表示

個人情報の収集目的を具体的に

応募者の個人情報を収集する際は、応募者が想定できる程度に具体的にその目的を明らかにしなくてはなりません。たとえば「面接日程の連絡のため」「当社の募集内容に関するメールマガジンを配信するため」などです。

紹介予定派遣で奨励金を受けながら人材確保

厚生労働省は「紹介予定派遣を活用した研修・就労支援事業」を実施しています。コロナ禍で失業した非正規労働者や自営業を廃業した人、他業種へキャリアチェンジを希望する人などについて、全国の派遣会社の協力を受けて、紹介予定派遣のしくみを活用しながら就職支援をおこなうものです。

紹介予定派遣とは

紹介予定派遣とは、派遣先企業に正社員や契約社員などとして直接雇用されることを前提に、一定期間、派遣社員として働くしくみです。派遣社員と派遣先企業の双方の合意が得られた場

合に直接雇用されます。

実際に働いてもらいながらその人の適性を見極めることができますし、派遣社員にとっても仕事内容や職場環境を見極めることができるため、ミスマッチを防げるのがメリットです。

奨励金を支給

紹介予定派遣は派遣料金のほかに、直接雇用することになった場合に紹介手数料がかかりますが、「紹介予定派遣を活用した研修・就労支援事業」では、一定要件を満たした企業に対して国から奨励金が支給されるなど、上の

■一定の条件を満たした企業に「奨励金」を支給

▶ 1つの派遣事業所毎に、受入れ人数1人・1ヵ月につき4万4,000円（税込）※上限あり

■求職者向けに職場見学会や職場体験を実施した場合、実施経費の一部を支給

▶ 1つの派遣先事業所毎に、実施1回につき2万2,000円（税込）※上限あり

■事業経費が国から一部支給されるため、派遣料金・紹介手数料が、通常よりも低く設定される場合あり

ような措置が設けられています。

この事業の実施期間は令和5年2月末までです。ただし、事業予算の上限に達した場合は期間の途中でも打ち切られることがあります。また、募集をおこなっていないエリアもあります。詳しくは以下のサイトから、事業に参画している派遣会社をご確認いただき各派遣会社にご相談ください。

▶ <https://temporarytopermanent.jp/recruiter.html>

1万986事業場で 違法な時間外労働

厚生労働省は7月29日、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果を公表しました。

平成26年に過労死等防止対策推進法が施行され、行政は過重労働の撲滅に向けて指導を強化しています。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場や、過労死などによる労災請求があった事業場を対象におこなわれたものです。

過労死ラインを認識しているか

労災認定基準では、1ヵ月100時間または2～6ヵ月平均80時間を超える時間外・休日労働がある場合、脳や心臓疾患が労災認定される確率が高まるとされています。これが俗に言う

「過労死ライン」です。

200時間を超える時間外労働も

今回公表された結果によると、令和3年度に監督指導をおこなった32,025事業場のうち、約34%にあたる10,986事業場で違法な時間外

労働が確認され、そのうちその事業場で最も長時間働いた労働者の残業時間をみると、月80時間を超えるものが37.8%、100時間を超えるものが24.1%、150時間を超えるものが5.1%、200時間を超える事業場もありました。

監督指導の事例

- ・月80時間を超える時間外・休日労働をおこなう労働者に対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかった。
- ・時間外労働を把握していながら、残業申請がないことを理由に割増賃金を支払っていなかった。
- ・36協定を締結する「労働者代表」を会社が指名しており、民主的な手続きにより選出されていなかった。
- ・36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外労働があった。
- ・労働基準法で定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な労働があった。
- ・年5日以上有給休暇を、時季を指定して取得させていなかった。

自動車運転者を使用する事業場 8割超で法令違反

厚生労働省は7月27日、全国の労働局や労働基準監督署が令和3年にトラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対しておこなった監督指導や送検等の状況について取りまとめ、公表しました。

長距離バスなどの重大事故の報道も記憶に新しいところです。トラックなどの自動車運転者については、業務の特性から労働基準法だけでは労働者を保護することはできないと考えられていることから、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（略して「改善基準告示」と呼ばれています）が定められていて、労働時間の他、「拘

束時間」「休息期間」*「運転時間」の上限などが示されています。

今回の公表には、これらに対する違反も含まれています。

*勤務と次の勤務の間の自由な時間。

労働時間、割増賃金の違反多く

監督指導を実施した3,770事業場のうち、労働基準関係法令違反が認められたのは、3,054事業場（81.0%）です。また、改善基準告示違反が認められたのは、2,010事業場（53.3%）でした。

悪質な場合は送検も

厚生労働省は、引き続き、自動車運転者を使用する事業場に対し、労働基

<主な労働基準関係法令違反>

- ①労働時間（45.1%）
- ②割増賃金の支払（21.2%）
- ③時間把握（7.5%）

<主な改善基準告示違反>

- ①最大拘束時間（39.1%）
- ②総拘束時間（29.7%）
- ③休息期間（27.5%）



準関係法令などの周知・啓発に努め、法令違反の疑いがある事業場に対し監督指導を実施する方針です。特に度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど悪質な事案に対しては、送検など厳正に対応するとしています。



60歳以降も働く場合の「高年齢雇用継続給付」とは？

Q 定年後も働き続けたいのですが、会社から賃金下がると言われました。高年齢雇用継続給付という制度があると聞いたのですが、どのような制度なのでしょう。

A 高年齢雇用継続給付は、60歳時点の賃金より、その後の賃金が75%未満まで低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の人に、低下した賃金の割合によって支給される雇用保険の給付です。

60歳を過ぎて賃金下がったら

60歳の定年後に、同じ会社に再雇用されたり、一度退職して再就職したりすると、ほとんどの場合は賃金下がってしまいます。こうした状況をカバーするために「高年齢雇用継続給付」制度があります。

この制度には、60歳以上で継続雇用されている人や、失業給付（正式には基本手当）を受給せずに再就職した

人を対象とする「高年齢雇用継続基本給付金」と、失業給付を受給し再就職した人を対象とする「高年齢再就職給付金」があります。

被保険者期間などが支給要件に

高年齢雇用継続給付は、以下の要件をすべて満たす必要があります。

- ① 60歳以上65歳未満の雇用保険の一般被保険者であること
- ② 被保険者であった期間が5年以上あること
- ③ 60歳以後の賃金が、60歳時点と比較して75%未満であること

再就職給付金の方は、さらに次の3つの要件を満たす必要があります。

- ④ 基本手当についての算定基礎期間が5年以上あること
- ⑤ 基本手当の支給残日数が100日以上あること
- ⑥ 1年を超えて雇用されることが確実な職業につくこと

支給期間は65歳まで

高年齢雇用継続給付の支給期間は、

60歳に達した月から、65歳に達する月までです。

再就職給付金は、さらに制限があります。基本手当の支給残日数が200日以上るときは、再就職日から2年となり、100日以上200日未満のときは同様に1年となります。支給残日数が100日未満の場合は、支給要件を満たさないで支給されません。

被保険者が65歳に達した場合は、その期間にかかわらず65歳に達した月までとなります。

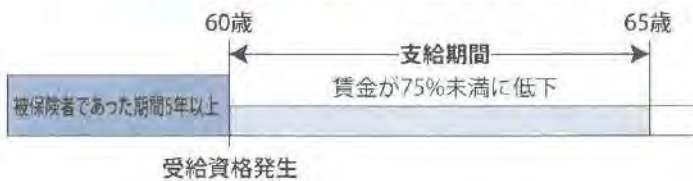
毎月いくらもらえる？

基本的には、高年齢雇用継続基本給付金と再就職給付金はほぼ同額です。60歳以前に受け取っていた賃金からどれだけ下がったかで支給率が変わってきます。賃金が61%以下に低下した場合は支給率が15%となります。支給率は徐々に下がり、賃金が60歳時点の75%以上になるともらえなくなります。

なお、令和7年度からは給付率が「最大15%→最大10%」に縮小される予定です。

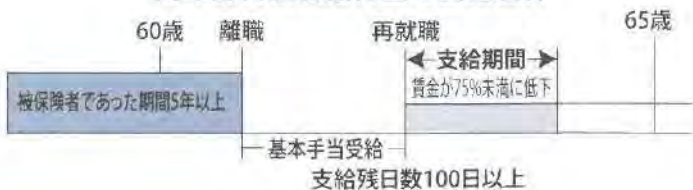
支給額には上限と下限が定められていて、毎年8月1日に改定されます。

高年齢雇用継続基本給付金の支給要件



$$\text{支給額} = \text{支給対象月の賃金} \times \text{支給率}(0 \sim 15\%)$$

高年齢再就職給付金の支給要件



支給額早見表(抜粋)

		60歳到達時の賃金月額				
		478,500円以上	45万	40万	35万	30万
60歳以降の賃金	35万	5,775	0	0	0	0
	30万	38,460	24,510	0	0	0
	25万	37,500	37,500	32,675	8,175	0
	20万	30,000	30,000	30,000	30,000	16,340



欠勤の多い月にも 固定残業代を支給すべき？

Q 当社では月 20 時間分の固定残業代を支給していますが、まったく出勤していない月や欠勤の多い月にも支給しなければならぬのでしょうか？ 固定残業代を日割り控除することは可能ですか？

A まったく出勤していない月や一定日数以上休んでいる月には固定残業代を支給しない、あるいは減額すると就業規則や賃金規程に定めれば、そのように取り扱うことは可能です。日割り控除も就業規則等に定めてできないことはありませんが、手間を考えると現実的ではありません。

固定残業代とは

固定残業代とは、実際の残業時間にかかわらず、一定の時間分に相当する残業代を固定的に支払うものです。「みなし残業代」「定額残業代」と呼ばれることもあります。

たとえば月 20 時間分などを固定的に支払っておくことで、毎月の残業代計算の手間がはぶける点がメリットです。

ただし、実際の残業時間が設定時間（月 20 時間など）を超えた場合は、差

額を計算して支払う必要があります。

1 日も出勤していない社員にも支給すべき？

このように、固定残業代は残業をしてもしなくても固定的に支給するものですが、1 日も出勤していない場合はどうでしょうか。

就業規則や賃金規程に、月に 1 日も出勤していない場合は固定残業代を支給しないと定めていれば、支給する必要はありません。

もし何も定めていないなら、争いになった場合に支給を命じられる可能性もあるので定めておくべきでしょう。就業規則の不利益変更となりますが、そもそも出勤していないのですから残業する可能性もないため、変更にも合理性があると認められるでしょう。

1 日単位で固定残業代の欠勤控除はできるか

では、1 日でも出勤していれば固定残業代は満額支払わなければならないのでしょうか。休んだ日数に応じて 1 日単位で控除することはできないのでしょうか。

これについては、就業規則等にそのように定めてできないことはありませんが、あまり現実的ではないと言えます。

たとえば月 20 時間分の固定残業代を支給している場合、残業時間が 20 時間を超えていないかどうかだけ注意していればよいのですが、控除した後の固定残業代は 20 時間分ではありません。では何時間分に相当するのかを計算し、実際の残業時間がそれを超え

ていたら差額を支給しなければなりません。

月に 1 日休む人が出るたびにこのような計算の手間が発生し、毎月の事務が煩雑になります。これでは毎月の残業代計算の手間がはぶけるという固定残業代のメリットがなくなってしまうます。

また、社員の不満を生む可能性もあるでしょう。休んだならその分残業時間も減るだろうから問題ないと思えるかもしれませんが、実際にはその逆で、休んだ日にたまった仕事を処理するために、出勤日に長時間残業しなければならないこともあるのです。

休みが多い社員には？

休んでいる人に残業代を支払いたくないという場合、現実的には、欠勤や年次有給休暇、特別休暇なども含めて月に一定日数以上休んでいる場合に控除するよう定めるのが妥当なところではないでしょうか。

たとえば月の半分以上休んでいる場合は固定残業代を半額に、月 20 時間分であれば月 10 時間分にするといった具合です。その場合でも、実際の残業時間が月 10 時間を超えた場合は差額を支給しなければなりません。

あるいは、月に一定日数以上休んでいる場合は固定残業代の適用対象外とするよう定め、原則どおり残業時間に応じて残業代を支払う方法もあります。

月の半分も休む人はそう頻繁に出るものではないでしょうから、このくらいの手間であれば許容範囲と考えることもできるでしょう。



改めて 考えよう この手当

出張手当

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。

今回は「出張手当」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。

出張手当とは

出張の際には、交通費や宿泊費の他にもさまざまな出費があるものです。自炊できないため普段よりも食事代がかかりますし、時間調整で喫茶店を利用することもあるでしょう。長時間の移動に加え、荷物の準備などの負担もあります。

こうした諸雑費の補填や慰労を目的として、交通費や宿泊費とは別に支給するのが出張手当です。「日当」と呼ばれることもあります。

出張手当の相場

調査結果によると、国内出張につい

て出張手当（日当）を支給する企業の割合と平均支給額は右のようになっています。

1日あたり2,000～3,000円が相場と言えるでしょう。

出張の定義を決める

出張手当を支給するにあたっては、何が「出張」に該当するかを具体的に決めておく必要があります。

特に、日帰り出張に対して出張手当を支給する場合は、単なる外出と出張の違いを明確にしておく必要があります。片道〇km以上、あるいは片道〇時間以上など、移動距離や移動時間で決めておくのがよいでしょう。

宿泊をとまなう出張については、午後出発や午前帰着の場合はどうするのか（たとえば日当を半額にするなど）、

国内出張の出張手当（日当）

	支給する企業の割合	平均支給額
日帰り出張	84.2%	部長クラス 2,666円
		一般社員 2,094円
宿泊出張	91.2%	部長クラス 2,900円
		一般社員 2,355円

2019年度 国内・海外出張旅費に関する調査（産労総合研究所）より

長期出張の場合はどうするのか（〇泊以上の場合は日当を減額するなど）といったことも検討して定めておくのがよいでしょう。

所得税や社会保険料は？

出張手当は給与ではなく立て替え経費扱いとなります。そのため、通常必要とされる範囲であれば所得税がかかりませんし、社会保険料の算定においても対象外となります。ただし、あまりに高額である場合には、給与であると指摘を受ける場合があります。

労務ひとこと

厚生労働省は、精神障害の労災認定基準について見直しに向けた検討を進めています。

精神障害はさまざまな要因が複雑に関係して発病するため、業務が原因かどうかを判断するのが難しいと言われています。そのため、労働基準監督署では、迅速かつ的確に判断できるよう「業務による心理的負荷評価表」を利用し

ています。

この心理的負荷評価表について、厚生労働省の専門検討会で修正案が示されました。修正案では、心理的

労災認定基準の項目に カスハラを追加する方針

負荷につながる具体的な出来事として「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為（暴行、脅迫、暴言、著しく不当な要求等）を受けた」

を新たに追加しています。いわゆるカスタマーハラスメントです。負荷の強度は3段階のうち「Ⅱ」となっています。

近年、労働者に対する悪質なクレームなどカスタマーハラスメントが社会問題となっています。顧客からの暴言や脅迫

などによって精神的に追い詰められ退職に至るケースもあり、企業は労働者をどう守っていくか対策を講じておく必要があると言えます。