

T&M 労務通信

12
2023

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

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| <p>1 監督指導の結果公表
1万4,000事業場で違法な時間外労働</p> <p>2 特集 令和6年10月より従業員数51人以上の企業も対象
パートタイマーの社会保険、
他社はどう対応する？</p> <p>4 TOPICS
●介護をしながら働く人の実態把握を
●数字からわかる労働者のメンタルヘルスの現状
●懲戒制度に関する最新実態
懲戒解雇とされる問題行動とは</p> | <p>6 人事労務の法律ミニ教室
障害者への合理的配慮が義務化、
具体的に何をすべき？</p> <p>7 すっきりわかる。社会保険
育休中の賞与の社会保険料は
どういう時に免除される？</p> <p>8 カスハラから社員を守る
クレームの初期対応</p> <p>8 労務ひとこと
高齢者活躍企業コンテスト</p> |
|---|--|

監督指導の結果公表

1万4,000事業場で違法な時間外労働

厚生労働省は8月3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。

今回公表された結果によると、令和4年度に監督指導をおこなった33,218事業場のうち、約43%にあたる14,147事業場で違法な時間外労働が確認されました。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37.1%、100時間を超えるものが23.5%、150時間を超えるものが5.3%、200時間を超える事業場もありました。



監督指導の事例

- ・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
- ・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、その時間数を通知していなかった
- ・定期健診は実施していたが深夜業に従事させる場合の健康診断を実施していなかった
- ・医師による面接指導の制度を導入していなかった

特集 令和6年10月より従業員数51人以上の企業も対象

パートタイマーの社会保険、他社はどう対応する？

いよいよ来年10月から、従業員数51人以上の企業においてもパートタイマーの社会保険（厚生年金・健康保険）の加入が義務化されます。対象は、週の所定労働時間が20時間以上などの要件を満たすパートタイマーです。「社会保険料で手取りが減る分、働く時間を増やしてほしい」という要望があるかもしれませんが、配偶者の扶養内で働いている人からは「加入したくないから勤務時間を減らしてほしい」と言われるかもしれません。

加入対象となるパートタイマーの要件を確認するとともに、他の企業はどのように対応する方針なのか、調査結果をご紹介します。

51人以上の企業も義務化

パートタイマー等への社会保険の適用拡大が段階的に進められており、現在は従業員数101人以上の企業についてパートタイマー等の社会保険加入が義務付けられています。

これが、令和6年10月より51人以上の企業にも義務付けられることとなります。従業員数の51人は、パートタイマー等も含めた人数ではなく、現在の厚生年金の適用対象者数で判断します。

51人以上の企業において、新たに加入対象となるパートタイマーの要件は右の4つです。注意点を見ていきましょう。

週20時間以上の判断

1つ目の要件は「所定労働時間が週20時間以上であること」です。所定労働時間が1ヵ月単位や1年単位で定められている場合には、週単位の労働時間に換算して判断します。

実際の労働時間ではなく所定労働時間で判断します。

ただし、雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満であっても、恒常的に20時間以上労働させていて、引き続き同様の状態が続くと

図1 短時間労働者の加入基準

<input type="checkbox"/> 週の所定労働時間が20時間以上	<input type="checkbox"/> 所定内賃金が月額8.8万円以上 <small>時間外労働・休日・深夜手当、賞与、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などは含まない</small>
<input type="checkbox"/> 2ヵ月を超える雇用の見込みがある	<input type="checkbox"/> 学生ではない

見込まれる場合には、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3ヵ月目から、社会保険を適用するという取り扱いになります。

月8万8,000円以上に入る賃金・入らない賃金

3つ目の要件は「月額賃金が8万8,000円以上であること」です。

これは、基本給および諸手当で判断します。時間外労働・休日・深夜手当、賞与、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などは含まれません。

標準報酬月額に用いられる賃金報酬とは一致しないので注意しましょう。

学生でないこととは

最後の要件は「学生でないこと」です。ただし、学生であっても休学中の場合や、いわゆる社会人大学院生や夜間学生、通信制の学生などは加入対象

となります。

企業の方針：「適用する」が4割

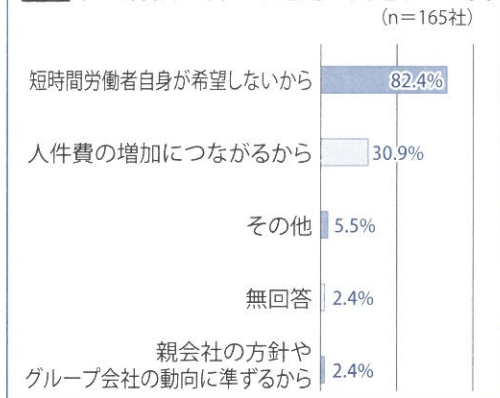
今回の適用拡大について、他社はどうのように対応する方針なのか、パートタイマーはどう考えているのか…といった点は気になるところでしょう。

労働政策研究・研修機構が今年5月16日に公表した調査結果^{*}を抜粋して紹介します。

^{*}「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）及び「働き方に関するアンケート調査」（労働者 Web 調査）

令和6年10月より適用拡大される見通しとなっている企業で、要件を満たす短時間労働者が「いる」場合（n=540社）に、対象者とのような方針で調整をおこなうか尋ねると、「できるだけ適用する」が28.1%、「どちらかといえば適用する」が12.0%で、合計4割が適用を推進する方針であることがわかりました。一方、適用し

図4 社会保険の新たな適用を回避する理由 (n=165社)



ない方針の企業（どちらかといえば適用しない + できるだけ適用しない）は合計 8.1% でした（図2 参照）。

適用を推進する方針で調整する企業に、推進する理由について尋ねると、「法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）」（55.0%）がもっとも多く、次いで「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」（32.5%）など図3のような結果となりました。

一方、適用しない方針で調整する企業に対して、適用を回避する理由について尋ねると、「短時間労働者自身が希望しないから」（82.4%）が最も多くなっています（図4 参照）。

労働者の回答傾向は国民年金加入者と配偶者の扶養で異なる

労働者の回答も紹介します。労働者については、前回の従業員数 101 人以上の企業への適用拡大の際に 101 ~ 500 人企業に勤務していたパートタイマーから回答を得たものです。

適用拡大によって加入する前は、自分で国民年金に加入していた人と、配偶者の扶養に入っていた人がいて、それぞれ回答の傾向が異なる点が特徴的です。

国民年金に加入していた人は、「社会保険が適用されるよう、かつ手取り

図2 社会保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針

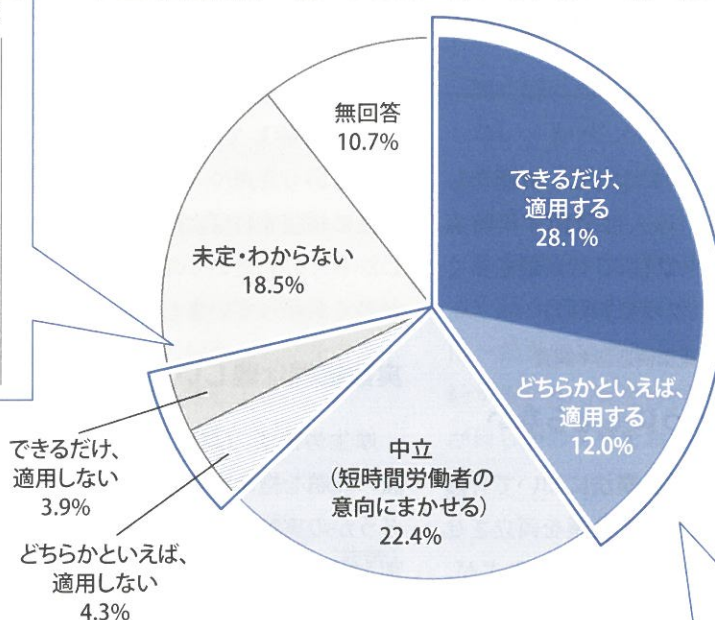
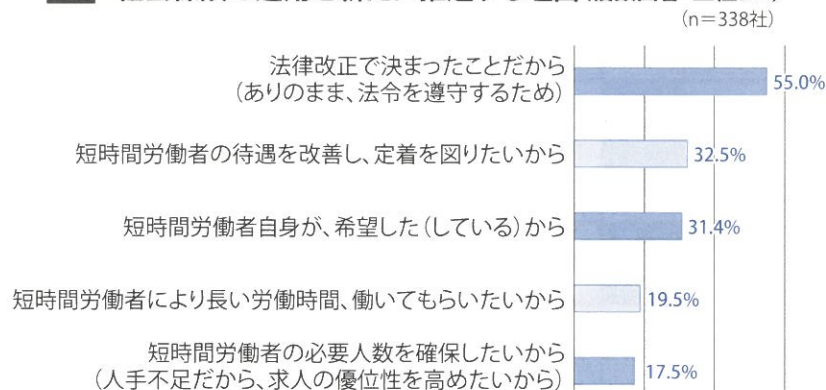


図3 社会保険の適用を新たに推進する理由（複数回答・上位5つ） (n=338社)



※労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」より作成

収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が 6.3%、「所定労働時間はそのまま、適用された」が 17.4%、「適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」が 6.8% となっています。

一方、配偶者の扶養に入っていた人は「所定労働時間を延長した（してもらった）」が 7.7%、「所定労働時間はそのまま、適用された」が 11.5%、「所定労働時間を短縮した（してもらった）」が 17.7% と、短縮した人が多い結果となりました。

適用拡大まであと 1 年もありません。従業員数 51 ~ 100 人の企業は新たに加入対象となるパートタイマーに説明したり希望を聞くなど、早めに対応が必要です。

政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」として期間限定でキャリアアップ助成金に新たなコースを設けています。

社会保険への加入にあわせて、賃上げなどにより手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、労働者 1 人あたり最大 50 万円の助成金を支給するものです。

介護をしながら働く人の実態把握を

総務省の調査^{※1}によると、介護をしながら働いている人は令和4年時点で365万人、中でも50代が最も多くなっています（グラフ参照）。

※1 令和4年 就業構造基本調査

相談してもどうにもならない

現在、育児介護休業法において介護休業をはじめ、仕事と介護を両立させるための制度が設けられていますが、こうした制度を利用することなく、介護のために仕事をやめてしまう人も少なくありません。

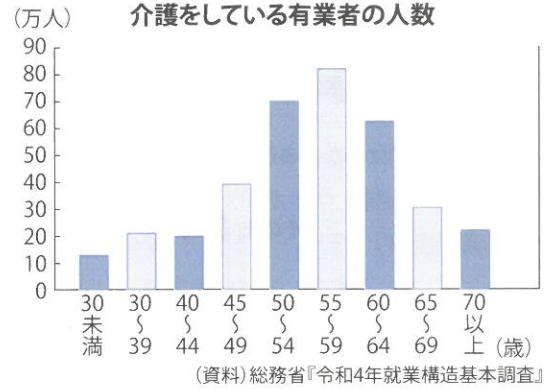
家族の介護をしていることを職場に

相談しない人もいます。「相談してもどうにもならない」「どうせ理解してもらえない」といった声や「勤め先の誰に相談すればよいのかわからない」といった意見が多くあがっていました。

実態把握は難しい

厚生労働省の調査^{※2}によると、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態を把握している事業所の割合は62%にとどまり、その把握方法は「自己申告制度」が61%、「直属の上司等による面談」が58%となっています。

※2 令和4年度 雇用均等基本調査



育児に関する制度に比べて、介護に関する制度はまだまだ利用者が少ないのが現状です。しかしそれは、介護をしている人が少ないということではありません。職場で誰にも相談しないまま仕事と介護の両立に悩み、退職してしまう人も多いのです。

数字からわかる労働者のメンタルヘルスの現状

厚生労働省は令和5年8月、「令和4年労働安全衛生調査（事業所・個人調査）」の結果を公表しました。

この調査は、常用労働者を10人以上雇用する民営の約14,000事業所並びにその事業所で雇用される常用労働者・派遣労働者約18,000人を対象におこなったものです。

1ヵ月以上休業・退職者がいた事業所は13.3%

過去1年間（令和3年11月から令和4年10月の期間）にメンタルヘルス不調により、連続1ヵ月以上休業または退職した労働者がいた事業所の割合は13.3%（令和3年調査10.1%）となりました。

メンタルヘルス対策は50人以上事業所で9割超え

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合をみると、労働者数50

人以上の事業所では91.1%、30～49人の事業所では73.1%、10～29人の事業所では55.7%となり、事業規模が大きいほど対策に取り組んでいることが伺えます。

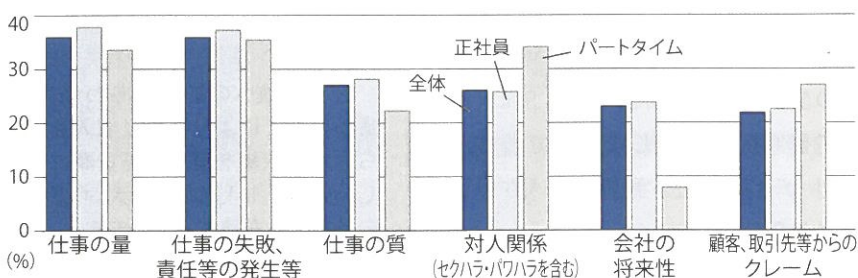
仕事や職業生活に強いストレスを感じる労働者は8割超え

現在の仕事や職業生活に関するところで、強い不安、悩み、ストレスと感じていると感じる事柄がある労働者の割合は全体で82.2%で令和3年調査より28.9ポイント上昇しました。

その内容をみると、「仕事の量」が36.3%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が35.9%、「仕事の質」が27.1%となっています。

就業形態別でみると、正社員は「会社の将来性」についてストレスを感じている割合が比較的高いのに対し、パートタイムではそれほどストレスを感じていないことがグラフから読み取れます。

仕事や職業生活に関する強いストレスの内容(主なもの3つ)



懲戒制度に関する最新実態 懲戒解雇とされる問題行動とは

一般財団法人 労務行政研究所は8月30日、「企業における懲戒制度の最新実態」に関する調査結果を公表しました。

「売上金の使い込み」は懲戒解雇

仮定したケースについてどのような

す（調査より抜粋）。懲戒解雇を適用すると回答したもので最も多かったのが「売上金100万円を使い込んだ」75.9%でした。

他の会社がどの程度の処分を考えるかは、参考になるでしょう。

処分をするかという回答を集計したものが下表で

懲戒解雇で退職金不支給は

懲戒解雇では、退職金を「全く支給しない」が63.2%、「全額支給する」は0.4%、「一部支給する」は1.8%となっています。

諭旨解雇では退職金を「全額支給する」が30.5%と最も多く、「全額または一部を支給する」4.7%と「一部支給する」20.0%を合わせると半数以上が何らかの支給をおこなっています。

ケース別に見た懲戒処分（抜粋）

(%)

ケース	処分（複数回答）								
	処分の対象とはしない	戒告・譴責	減給	出勤停止	降格・降職	諭旨解雇	懲戒解雇	その他の処分	判断できない
売上金100万円を使い込んだ		3.1	7.7	11.8	15.4	31.3	75.9	0.5	1.5
取引先から個人的に謝礼金等を受領していた	1.5	14.4	15.9	16.9	27.7	27.7	50.3	1.0	3.6
同僚の売上金の流用を知らず、報告しなかった	5.6	49.7	32.3	17.4	15.4	4.6	5.1	3.6	14.9
終業後に酒酔い運転で物損事故を起こし、逮捕された	2.0	9.1	10.2	19.3	16.8	31.0	59.4		2.5
車を運転して営業中に得意先から携帯電話へ着信があり、話に熱中して事故を起こした	4.6	35.5	29.9	32.5	24.9	10.7	13.2	1.5	12.2
会社所有のパソコンや携帯電話を紛失した	16.2	63.5	21.8	10.7	5.6	1.5	1.0	3.6	6.1
出張の経費を不正に上積みして請求していた	1.0	27.9	38.6	31.0	34.5	17.3	24.9	3.0	5.6
テレワーク中に内緒で副業を行い、本来の業務に支障を来した	3.0	34.0	36.5	22.8	19.8	12.2	17.8	3.0	11.7
社外持ち出し禁止のデータを独断で自宅に持ち帰っていた	4.6	58.2	30.6	24.0	18.4	10.7	10.7	2.0	8.2
サーバーに保存されている重要なデータやプログラムを改ざんした	0.5	24.0	30.1	30.6	32.7	25.5	34.7	1.0	10.7
社外秘の重要機密事項を意図的に漏えいさせた		9.2	13.3	20.9	27.0	40.8	69.4		3.1
就業時間中、個人のアカウントを使用して、日常的にSNSに投稿していた	8.7	60.2	25.0	21.4	12.2	4.1	2.6	2.6	13.3
SNS上で会社や上司・同僚を中傷していた	3.6	54.6	30.1	29.1	18.9	10.7	7.1	3.1	11.2
部下に対してたびたび暴言を吐くなど、パワハラを続けていた		34.7	36.7	43.4	53.1	25.0	30.1	1.5	1.0
同僚に対してストーカー行為を繰り返したため、被害を訴えられた	0.5	26.5	27.6	37.2	35.2	35.2	35.7	1.5	7.7
クレジットカードによる買物のし過ぎで自己破産手続きの開始決定を受けた	53.8	12.3	3.1	3.6	5.6	2.6	1.5	0.5	25.6



障害者への合理的配慮が義務化、具体的に何をすべき？

Q 障害者への合理的配慮が義務化されると聞きました。飲食店を営んでいますが、障害のあるお客様に具体的に何をしなければならぬのでしょうか？

A 障害のある人から求めがあった場合に必要な配慮をおこなわなければならないというものです。具体的な配慮事項は個別に異なるので、本人と話し合っただけでは対応を決めることになりません。事業者にとって過重な負担になる場合は別の対応を提案することなども可能です。

* * * * *

改正障害者差別解消法が令和6年4月1日より施行されます。民間企業における合理的配慮の提供はこれまで努力義務でしたが、来年4月からは義務化されます。会社や店舗、個人事業主の場合も含み、義務化の対象です。

障害のある人は社会の中にあるバリアによって生活しづらい場合があります。バリアを取り除くために何らかの対応をしてほしいと申出があったときは、合理的配慮をおこないましょうというものです。

合理的配慮とは

合理的配慮とは具体的にどのようなものなのでしょうか。たとえば次のようなものがあります。

- ・弱視の人からサービスの利用契約書を読み上げてほしいと求められ対応する
- ・難聴の人から筆談によるコミュニ

令和6年4月より障害者差別解消法が変わります

	行政機関等	事業者
不当な差別的取り扱い	禁止	禁止
合理的配慮の提供	義務	努力義務→義務



ケーションを求められ対応する

あらかじめあらゆる障害者への配慮を用意しておかなければならないということではなく、求められた時に対応すればよいとされています。

求められたら何でも対応しなければならない？

では、求められれば何でも対応しなければならないのかというとそうではありません。

合理的配慮は、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られています。

たとえば次のような例は合理的配慮の提供義務に反しないと考えられます。

飲食店において食事介助を求められたが、その飲食店は食事介助を事業の一環としておこなっていないことから、介助を断った。

また、事業者の負担が重くなりすぎない範囲でよいとされています。ただし、一方的に拒むのではなく建設的対話を通じてともに対応案を検討していくことが重要です。

たとえば次のような対応です。

小売店において、視覚障害のある人から「店内を付き添って買い物を補助してほしい」と求められた際に、混雑時のため付き添いはできないが、店員が買い物リストを書き留めて商品を準備することを提案した。

対話の際は、「前例がないから」「特別扱いできない」といった考え方は避けましょう。また「もし何かあったら困るから」という漠然としたリスクも断る理由になりません。どのようなリスクがあり、リスク低減のためにどのような対応ができるか具体的に検討する必要があります。

合理的な理由がないのに配慮を拒否することは違法です。

雇用の分野では

顧客だけでなく、従業員に対しても合理的配慮の義務があります。

雇用の分野では、現在すでに「障害者雇用促進法」において障害のある労働者への合理的配慮の提供義務が定められています。

また採用にあたっては、面接や筆記試験などの場面で合理的配慮の義務があります。



育休中の賞与の社会保険料は どういう時に免除される？

Q 12月に育児休業を取得することになりました。短期間の予定なのですが、賞与の社会保険料が免除になることもあると聞き、気になってます。詳しく教えてください。

A 賞与にかかる保険料の免除については、これまで、育児休業期間に月末が含まれる月に支給された賞与にかかる保険料が免除の対象でした。

しかし、法改正により、令和4年10月1日以降に開始した育児休業については、賞与月の末日を含んだ連続した1カ月を超える育児休業を取得した場合に限り、免除されることになりました。

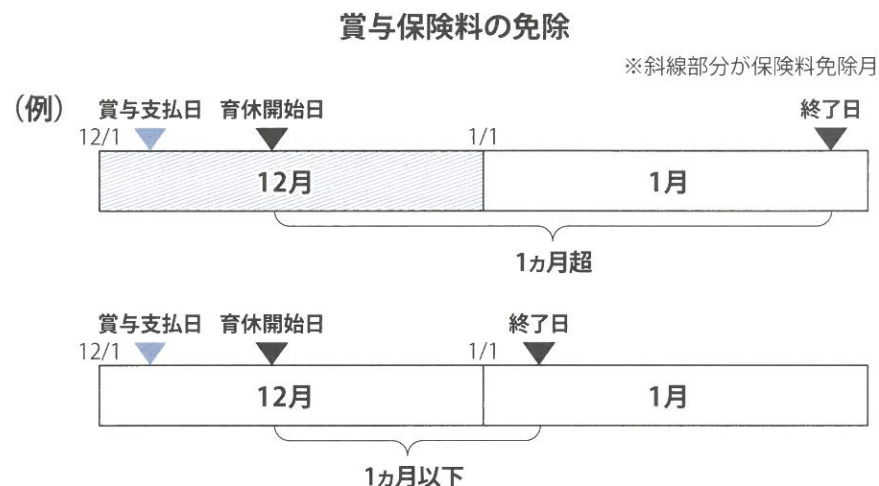
育児休業中の保険料免除とは？

男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるよう、柔軟な育児休業の取得等を促進し、全世代対応型の社会保障制度を構築することを目的として、育児休業中の保険料免除要件が令和4年10月に見直されました。

3歳に満たない子を養育するための育児休業等（育児休業および育児休業に準じる休業）期間は、事業主が「育児休業等取得者申出書」を提出することにより、健康保険・厚生年金保険の保険料が事業主負担分・被保険者負担分ともに免除されます。

改正前の課題

改正前は、賞与月の月末に育児休業を取得していれば、その月の保険料が



免除になりました。極端な話ですが、月末1日のみ休むことで、給与のみならず、賞与についても社会保険料が免除されていました。育児休業を取得する男性は短期間の休業が多く、保険料免除を受けることが目的のような制度利用が問題視されていました。

法改正後のしくみ

新しい制度では、賞与での社会保険料免除について、育児休業の期間が連続して1カ月を超える場合に免除となるように改正されました。育児休業期間に月末が含まれる月に支給された賞与について保険料が免除されます。1カ月を超えるかどうかは土日等の休日も期間に含み判断します。

例えば、育児休業期間が12月15日から1月25日の場合、1カ月を超える休業なので、12月支給の賞与の保険料は免除されますが、1月に賞与が支給される場合、月末が含まれていないので免除されません。

また、育児休業中の一時的・臨時的な就労や出生時育児休業における就業



日は、育児休業期間からは除かないこととされています。

納入告知が遅れる可能性

令和5年8月、日本年金機構から、育児休業等の期間が1カ月を超えない場合の賞与の保険料の納入告知について、お知らせがありました。

育児休業等の期間が1カ月を超えない場合には、保険料は免除の対象とならず徴収されることとなりますが、保険料計算をおこなうのに時間を要するため、翌月の保険料とあわせて徴収される場合があるということです。

* * * * *

法改正により、育児休業の取得時期や取得期間など、これまで以上に多様化していきますが、パターンごとの保険料免除要件などを把握し対応できるよう、準備しておくことが大切です。



クレームの初期対応

顧客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（カスハラ）が社会問題になっています。従業員を守るという観点からも、企業がカスハラ対策に取り組むことは重要です。

クレームをカスハラに発展させないために

顧客からのクレームをカスハラに発展させないためには現場での初期対応がポイントとなります。

まずは誠意ある対応をしつつ、状況を正確に把握し、事実確認をする必要があります。

厚生労働省の「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」では、初期対応で注意すべきこととして次のような点をあげています。

①限定的に謝罪する

対象となる事実、事象を明確にした上で限定的に謝罪します。

たとえば、「この度は不快な思いをさせてしまい、誠に申し訳ありません」といったように、不快感を抱かせたことに謝ります。まだ正確に状況が把握できていない段階では非を認めたような発言をすることは望ましくないからです。

②状況を正確に把握する

今後顧客と連絡が取れるように、名前・住所・連絡先などの情報を得ておきます。

その上で、顧客が主張する内容を正確に把握します。途中で発言をさげざたり反論することはせず、まずは一通り事情を確認しましょう。話をじっくり聞くことで、顧客を落ち着かせることにもつながります。

一通り事情を聞いた後、不明確な点や不足する情報があれば追加で確認します。この時点でもし顧客に勘違いがあるのであれば、正しい情報を提供し

ます。

話を聞く際は、冷静におだやかに対応しましょう。

③情報共有する

顧客から確認した情報は、現場監督者または相談窓口対応者に共有します。

相談対応者が正確かつ迅速に状況を把握するため、現場対応者は顧客の要望だけでなく、できるだけ事実関係を時系列で整理して報告することが望まれます。

* * * * *

初期対応によってはカスハラに発展するのを防ぐことができますが、中には初期の段階から暴力行為やセクハラ行為を受けるケースもあります。そのようなときはすぐに現場監督者に引き継ぎ、一人で対応しないようにすることが重要です。

労務ひとこと

厚生労働省は令和5年度「高齢者活躍企業コンテスト」の入賞企業を公表しました。

受賞企業の主な表彰のポイントをいくつかご紹介しましょう。

A社（食品小売業）では、定年後も人事評価制度を実施しており、社員の年齢にかかわらず複数の項目を設定して人材の育成方針を明示しています。併せて、会社

の求める人材像と期待する成果を明確にすることで、社員のモチベーション向上に繋げています。

B社（介護事業）では、定年後も

機会を確保しています。

C社（電気機械器具製造業）では、技術を持つ高齢社員を新たに雇い入れたことにより、外注業務の内製化に成功し、納期の短縮とコスト削減を実現しました。現在の最高齢社員は83歳だといひます。

深刻な人手不足が続く中、シニア人材の活用に注目が集まっています。高齢者がいきいきと働ける環境を整えるために好事例が参考になるでしょう。

高齢者活躍企業コンテスト

賃金は60歳到達時の基本給を据え置いています。また、補助機器の導入や新たな職種の創出により、体力負担の軽減を図り、高齢者の就業