

人事労務ニュース BOX

2023 年 8 月号

最低賃金 全国平均 1,002 円**4.3%の引上げ 最大の増加幅**

厚労省の中央最低賃金審議会（厚労相の諮問機関）は、2023 年度の最低賃金を全国平均で時給 1,002 円に引上げる目安額をまとめた。物価高騰を反映し、現在の 961 円から 41 円増額、引上げ率は 4.3%となった。1,000 円超えは初めてで、2002 年度に現行方式となってから最大の増加幅となる。

引上げの目安は地域の経済状況に応じて都道府県を A・B・C の 3 区分に分けて示した。中央最低賃金審議会は目安額を A は 41 円、B は 40 円、C は 39 円とし、それぞれ引上げるよう求めた。長野県は B に区分され、現在の最低賃金 908 円から目安通り 40 円を上げると 948 円になる。目安額を踏まえ、都道府県ごとの地方審議会が話し合い、実際の金額を決める。10 月から新たな賃金基準に切り替わる予定。

労働相談が 120 万件超**「いじめ・嫌がらせ」11 年連続最多**

厚労省がまとめた 2022 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況によると、都道府県労働局等に設置されている「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談が 3 年連続で 120 万件を超え、民事上の個別労働紛争の相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」が 11 年連続で最多となった。

全国に 379 か所ある「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談は 124 万 8,368 件で、前年度比 0.5%増加した。このうち、労働条件などに関する民事上の個別労働紛争の相談内容は 27 万 2,185 件で、前年度比 4.2%減少した。パワーハラスメントの防止措置などを定めた 2022 年 4 月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、パワハラに関する相談については「法違反」や「法制度の問合せ」として計上し、民事上の個別労働紛争の相談として計上しなくなったことなどが影響している。

民事上の紛争内容では、相談、助言・指導の申出、あっせん申請すべてで「いじめ・嫌がらせ」の件数がトップ。相談件数は 6 万 9,932 件（18.7%減）、助言・指導の申出は 1,005 件（40.5%減）、あっせん申請は 866 件（26.1%減）であった。ただし、2022 年度からはパワハラを計上していないため、「いじめ・嫌がらせ」の集計件数は前年度に比べて減少している。

介護休業 社員へ周知義務へ**在宅勤務の仕組み 導入促す**

厚労省は、介護のために従業員が取得する介護休業や休暇制度について、対象者へ制度の情報を個別に知らせることを企業に義務付ける調整に入った。介護をしながら在宅勤務できる仕組みの導入も求める。2024 年の通常国会に育児・介護休業法の改正案提出を目指す。

介護休業は対象家族 1 人に対して通算 93 日、3 回まで分割して取得でき、介護休暇は対象家族 1 人につき年 5 日まで取得ができる。総務省の 2017 年就業構造基本調査によると、介護をしている雇用者のうち、介護休業制度の利用者は 1.2%、介護休暇制度の利用者は 2.7%にとどまる。制度利用が進まない一因として事業主側に制度の周知義務がないことが挙げられる。制度利用の対象者が 40 代～50 代であることが多く、管理職など重要な職責を担う人が利用をためらう実態もある。

現在は勤続 6 か月未満の労働者を介護休暇の制度利用ができる対象から外す労使協定を締結する企業もあるが、この仕組みの廃止も目指す。

最高裁 退職金全額不支給は有効**公立校教員の飲酒運転で**

宮城県の公立学校教員として勤務していた労働者が懲戒免職処分による退職金の全額不支給を不服として訴えた裁判で、最高裁は不支給処分を有効と判断した。公立学校教員の立場にありながら、飲酒運転という犯罪行為に及んでおり、約 30 年間誠実に勤務し、反省の情を示している点を踏まえても、退職金全額不支給の処分は裁量権の逸脱・濫用はないとした。

労働者は 2017 年 4 月に当時勤務していた高校の歓迎会に参加し、ビールを中ジョッキとグラスでそれぞれ 1 杯、日本酒を 3 合程度飲んだ。歓迎会の帰りに自家用車を運転し、約 100 メートル進んだ丁字路を右折した際、優先道路から進入してきた車と衝突する物損事故を起こした。同県教育委員会は、同年 5 月、飲酒運転を理由とする懲戒免職とともに、諸般の事情を総合的に勘案し、勤続の功を抹消・減殺するに足りる事情がある場合に不支給処分にできるという条例の規定を根拠とし、退職金 1,724 万 6,467 円の全額を支給しない処分を下した。

社会保険上の「賞与」の取り扱いについて

現在は賞与に対しても社会保険料がかかる「総報酬制」が採用されていますが、社会保険各法の「賞与」に当たるか否かの判断基準がこの度一部アップデートされました。

はじめに

賞与に対して社会保険料がかかる、いわゆる「総報酬制」は20年前に始まりましたが、社会保険料を節約したい意図から賞与的な性格の金銭を届出しないという問題が一部で出ています。この度、厚生労働省の事務連絡が改正されたことに伴い、今後賞与についてのチェックが厳しくなる可能性があることから、社会保険上の賞与の取り扱い基準について解説します。

賞与の原則的な定義

「被保険者賞与支払届」の対象となる賞与は、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、**年3回以下の支給**のものです。なお、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされます。また、臨時的手当（結婚祝金等）は報酬対象外とされます。

支給回数	判定
年間1～3回支給	賞与に当たる
年間4回以上支給	年間支給額÷12を毎月の報酬に計上する（賞与に係る報酬）
臨時の恩恵支給	賞与に当たらない

「同一性質」の考え方

賞与に該当するかどうかは「諸手当等の名称の如何に関わらず、諸規程又は賃金台帳等から、同一の性質を有すると認められるもの毎に判別するもの」とされています。

左上の表のように、業績に応じて支給される手当として、毎月定額により支給される手当（手当A1）と、半年毎に支給される手当（手当A2）が、給与規程上は「手当A」として規定されている場合を考えましょう。

「手当A1」と「手当A2」は客観的に性質が違うと区別できるものとして、「手当A1」を「通常の報酬」、「手当

A2」を「賞与」として取り扱います。

基本給	20	20	20	20	20
手当A1	1	1	1	1	1
手当A2	0	15	0	0	0

※手当A1、A2はともに業績連動の「手当A」の内訳だが、A1は毎月固定で支払う性質から「通常報酬」、手当A2は半年毎に計算されるから「賞与」となる

「同一性質」を判別できない場合

逆に、給与規程、賃金台帳から同一性質であるか否かを客観的に区分できない場合には「手当A」は一か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されるものとして「毎月の報酬（賞与に係る報酬）」として取り扱い、算定基礎届の際に分割して算入します。

基本給	20	20	20	20	20
手当A	1	16	1	1	1

※手当Aは業績連動だが、計算期間が客観的に区分できないので年間平均額を毎月の報酬に算入する

その他の注意点

賞与に係る諸規程を新設した場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額の時決定（7月、8月または9月の随時改定を含む）による標準報酬月額が適用されるまでの間は「賞与に係る報酬」に該当せず「賞与」として取り扱うこととされました。

なお、明らかに業績に連動しない「結婚祝金」などは臨時支給とされますが「大入手当」などは臨時的であっても「労働の対償」となる可能性があります。支給ルールが明確な場合は報酬に該当するため注意しましょう。