

NEWS LETTER

発行者：こやま総合事務所

特定社会保険労務士・行政書士 小山清美

〒564-0036 吹田市寿町 2-23-23

TEL:06-6383-6779 / FAX:06-6383-6889

【令和5年度 最低賃金】

令和5年度の都道府県別の最低賃金が、8月18日に出そろい、厚労省がまとめて発表をした。

最低賃金は、各都道府県で39～47円の引き上げとなり、全国の加重平均額は前年比43円増の1043円となった。物価高を背景に加重平均額が初めて1000円を超え、引き上げ額は過去最高となっている。

令和5年度 最低賃金 ()は前年度額

都道府県名	金額(円)	発効予定年月日
大阪府	1064円(1023円)	2023年10月1日
京都府	1008円(968円)	2023年10月6日
兵庫県	1001円(960円)	2023年10月1日
滋賀県	967円(927円)	2023年10月1日
奈良県	936円(896円)	2023年10月1日
和歌山県	929円(889円)	2023年10月1日
東京都	1113円(1072円)	2023年10月1日
神奈川県	1112円(1071円)	2023年10月1日
愛知県	1027円(986円)	2023年10月1日

※最高は東京都の1113円、最低は岩手県の893円

【建設業・自動車運転の時間外労働上限規制
～令和6年4月1日から】

これまで建設業・自動車運転業務については、36協定で定める時間外労働の上限の基準は適用除外とされてきましたが、令和6年4月1日以降時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

◎臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)が原則適用

- ①時間外労働が年720時間以内
- ②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ③時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1か月当たり80時間以内・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回迄

◎建設業の例外規定

災害時の復旧・復興の事業に関しては、

- ☑時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満と
- ☑2～6か月平均80時間以内の規制は適用されません

◎自動車運転業務の例外規定

特別条項付き36協定で、自動車運転業務は年960時間以内に設定可能

- ☑時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満と
- ☑2～6か月平均80時間以内の規制及び
- ☑月45時間を超えることができる年6回迄は適用されません。

*法の施行は令和6年ですが、会社は時間管理や人材確保など余裕をもって対応を検討する必要があります。

【2024年4月から労働条件明示のルールが
変更になります】

2024年4月以降、労働契約の締結・更新のタイミングで労働条件明示事項が追加されます。

【全ての労働者に関する明示事項】

①全ての労働契約締結時、及び有期労働契約の更新時の明示事項に、雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、「変更の範囲」が追加されました。ここでいう「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

【有期契約労働者に対する明示事項等】

- ②更新上限の明示…有期労働契約の締結・更新時に更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。
- ③無期転換申込機会の明示…「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。
- ④無期転換後の労働条件の明示…「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

(均衡を考慮した事項の説明)

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。

【在宅勤務手当の社会保険上の取扱いについて】

社会保険料は、賃金・給与などの名称を問わず、労働の対償として受ける全てのものを「報酬」として、その報酬を基礎に算定することを原則としています。在宅勤務制度の導入に伴って在宅勤務手当を支給する場合、報酬に該当するかどうかは、基本的には実費弁償に当たるか否かで判断します。

●報酬に該当する場合 会社が従業員に対して一定額を渡し切りで支給し、その用途を特に問わないのであれば、報酬に該当します。したがって、社会保険料の算定基礎に含める必要があります。

●報酬に該当しない場合 業務に使うPCの購入や通信費の負担など、業務遂行に必要な費用に係る実費分に対応するものとして認められるのであれば、報酬には該当しないと考えられます。

なお、在宅勤務手当については、名称だけで一律の取扱いをすることはできず、手当の支給要件・支給実態を踏まえて判断することになるため、制度設計に当たっては注意が必要です。

【高年齢雇用継続給付、育児休業給付 限度額引上げ】

高年齢雇用継続給付の支給限度額、育児休業給付の支給限度額が、毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとに、8月1日に引き上げられた。

高年齢雇用継続給付 支給限度額 364,595円 ⇒ 370,452円

育児休業給付 支給限度額 支給率67% 305,319円 ⇒ 310,143円

支給率50% 227,850円 ⇒ 231,450円

また基本手当の、年齢別日額上限額も引き上げとなっている。