



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

9
2023

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.167

適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和5年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

.....高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更.....

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



＜高年齢雇用継続給付の支給限度額＞

令和5年7月31日の時点：364,595円 → 令和5年8月1日から：370,452円

〈補足〉その他、下記の _____ の金額も変更

【確認】高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下
.....支給対象月の賃金×15%
- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下
.....支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（370,452円）を超えるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,196円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、486,300円を上限とし、82,380円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

要確認

“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ 相談件数では11年連続最多

厚生労働省から、令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

.....令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント.....

- 総合労働相談件数は、124万8,368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり
- 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多（下記は、各項目の「いじめ・嫌がらせ」の件数）
 - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、69,932件（前年度比18.7%減）〔11年連続最多〕
.....次ページの【図】参照
 - 助言・指導の申出では、1,005件（同40.5%減）〔10年連続最多〕
 - あっせんの申請では、866件（同26.1%減）〔9年連続最多〕



（最後のページへ続く）

シニア雇用に関する、 シニア・若手・経営者の思い

シニアの働き方に関し、シニア自身、同僚となる若手、雇用主である経営者等、それぞれを対象とした個別の調査はよく行われていますが、それらを同時に行った調査はあまり見かけません。

そのような中、特定非営利活動法人 YUVEC の調査「シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」は、調査対象それぞれの感じ方が同時にわかる調査となっています。

◆経営者・シニアそれぞれの考える問題点

初回となる 2020 年度調査では、下記のような傾向（いずれも複数回答）が明らかになりました。

○経営者が問題だと思うシニアの資質

①自分のやり方、経験に拘る（66.7%）、②IT に弱い（37.0%）、③新しいことを憶えてくれない（29.6%）、④自分の経験を自慢する（22.2%）

○シニアが感じている一般的なシニアの問題点

①フルタイム勤務を嫌がる（49.7%）、②IT に弱い（39.9%）、③自分のやり方・経験に拘る（39.9%）、④新しいことを憶えない（17.5%）

この傾向は3回目となる 2022 年度調査でもおおむね同様で、経営者はシニアが考えるほどフルタイムで働かないことを嫌ってはならず、むしろ自分のやり方や経験に拘ることを嫌っている点、シニア自身の感じ方とは著しい乖離があります。

◆若手・中堅が望むシニア像

一方、職場で同僚となる若手・中堅層が望むシニア像としては次のような回答が上位に来ています（4位は同率）。

①人柄がよい、②技術、経験、業界（商品）知識、人脈等会社に役立つ何かを持っている、③自ら手を動かす、④過去の事例に詳しく、自分の仕事の役に立つ、④若手とうまくコミュニケーションができる

人手不足感がますます強まる中、シニアを特別視せず、シニア雇用のメリットを活かした職場づくりを考えるにあたっては、このような調査も参考としたいですね。

【特定非営利活動法人 YUVEC 「2022 年度版 シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」】

<https://www.yuvec.org/news/mada-dekiru-hito/2023/03/22/7693/>

フリーランスの取引に関する 新しい法律のポイント

フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するための「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が先の通常国会で可決成立し、5月12日に公布されました。

同法は 2024 年秋頃までに施行されますが、7月25日に周知資料としてリーフレットが公表されましたので、そのポイントを紹介します。

◆法律の適用対象

適用対象は、発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引です。フリーランスとは、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの、発注事業者とは、フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するものをいいます。

◆法律の内容

次の義務が、発注事業者が満たす要件に応じて課されます。

- ① 書面等による取引条件の明示……業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
- ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払い……発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
- ③ 禁止事項……フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと
- ④ 募集情報の的確表示……広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと、内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮……継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備……フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること
- ⑦ 中途解除等の事前予告……継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

【厚生労働省「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」】 <https://www.mhlw.go.jp/content/001124404.pdf>

転職活動で「選考辞退をしたことがある」は61% ～エン・ジャパンの調査より

人手不足が続いているなか、早く即戦力がほしい中途採用で選考辞退されてしまうのはアタマの痛いところです。このほどエン・ジャパン株式会社が、運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に転職活動における「選考辞退」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。※調査期間：2023年5月29日～6月27日、有効回答数：8,622名

◆選考辞退をしたことが「ある」人は61%。「2社以上」の選考辞退経験者は63%

「転職活動において選考辞退をしたことはありますか？」の質問に、「ある」と回答した人は61%で、昨年2022年に実施した同調査より5ポイント上昇しました。

選考を辞退したことがある人に、辞退したのは何社かと質問すると、1社は37%で、「2社以上」の回答は63%ありました(内訳は、2社:28%、3社:16%、4社:5%、5社:5%、6社～9社:4%、10社以上:5%)。

また、辞退したタイミングについては、「面接前」が46%、「面接後」は45%と拮抗し、「内定取得後」は37%でした。

◆辞退理由は、面接前は「他社の選考が通過した」、面接後は「求人情報と話が違った」が最多

面接前に選考辞退した理由は、「他社の選考が通過した」が最多で37%、次いで「ネットで良くない口コミを見た」が27%、「企業の対応が悪かった」が20%となっています。

面接後に選考辞退した理由は、「求人情報と話が違った」が49%で最多、「他の選考が通過した」は35%で2位でした。

内定取得後に辞退した理由は、「他社の選考が通過した」と「提示された条件がイマイチだった」がそれぞれ44%で第1位でした。

「これが決め手となって辞退を決めた」という出来事があるかという質問には、「他社の選考が通過した」「ネットで良くない口コミを見た」「企業の対応が悪かった」「求人情報と話が違った」について、具体的なエピソードが回答されています。

辞退するに至った理由の「求人情報と話が違った」や「企業の対応が悪かった」などは、直ちに違法とはならないとしても、企業の信頼を損なう大きな問題です。ネットの口コミなどが、求職者には転職先選びの判断の一つにな

っていることも、企業としては今後の採用活動において注意しておきたいところです。

【エン・ジャパン株式会社「8000人に聞いた「選考辞退」の実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/33829.html>

12月よりアルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されます

◆12月1日から義務化決定

現在、令和4年4月施行の道路交通法の改正により、「白ナンバー」車(自家用車)を5台以上、または定員11人以上の車を1台以上保有している事業者は、運転の前後に目視による酒気帯びの確認とその記録の1年間の保管が義務付けられています。しかし、12月1日からは、アルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されることが決定しました。

検知器によるアルコールチェックの義務化は、当初は令和4年10月の施行を予定していましたが、世界的な半導体不足の影響でアルコール検知器の供給が間に合わないとして延期となっていました。その後、アルコール検知器の生産・供給が可能な状況となり、パブリックコメントを募集し施行日が決定しました。

◆アルコールチェックの業務

アルコール検知器を用いたアルコールチェックの業務は以下のとおりです。

- ・運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器(※)を用いて行うこと

- ・アルコール検知器を常時有効に保持すること。

※アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。

また、運転業務前後に、安全運転管理者による目視での確認(対面で顔色、呼吸(アルコールの匂い)等)と記録が必要となります。

◆使用者が責任を問われることも

従業員が酒気帯び運転や飲酒運転で事故を起こした場合、使用者に刑事罰が科される場合がありますし、企業イメージにも大きな影響を与えることとなります。滞りなくアルコールチェックが実施できるように体制を整えておきましょう。

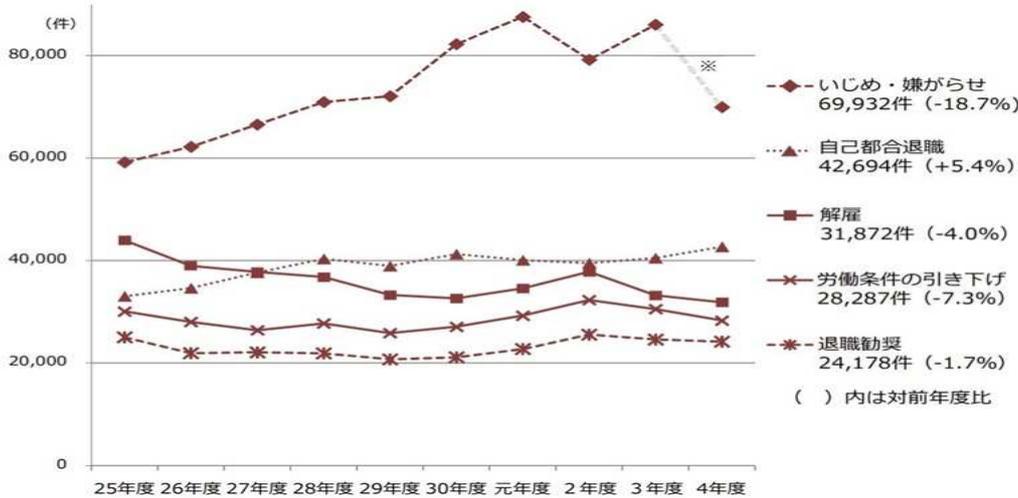
【警視庁「アルコール検知器使用義務化規定の適用について」】https://www.npa.go.jp/news/release/2023/02_sankou.pdf

【警察庁ポスター、リーフレット】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/img/ankanleaflet.pdf>

(最初のページより)

【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)】



※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

★個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況をみると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

要確認

令和4年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

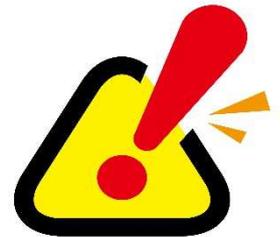
厚生労働省は、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

.....令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例.....

●令和4年度の監督指導実施状況のポイント

令和4年4月から令和5年3月までに、33,218事業場に対し監督指導を実施し、26,968事業場(81.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。

- ＜主な法違反＞・違法な時間外労働があったもの→14,147事業場(42.6%)
- ・賃金不払残業があったもの→3,006事業場(9.0%)
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→8,852事業場(26.6%)



●主な監督指導事例/倉庫業に対して行われた監督指導の事例

倉庫業の事業場(労働者約100人)で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施。

1. 倉庫内で商品の仕分けを行う労働者11人について、業務量に比して人員体制が不十分であったことから、36協定で定めた上限時間(特別条項:月79時間)を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を超える、最長で1か月当たり201時間の違法な時間外・休日労働が認められた。……労働基準法32条違反及び36条6項違反で是正勧告
2. また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。……労働安全衛生法66条の10違反で是正勧告

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、月80時間を超えるような時間外・休日労働が常態化している場合、過労死等のリスクが高くなり、労働基準法に規定されている時間外労働の上限規制に抵触するおそれもあります。また、労働安全衛生法で常時50人以上の労働者を使用している事業場に義務付けられているストレスチェックについても、実施を怠っていると指導・勧告の対象となります。

企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールは多々あります。違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

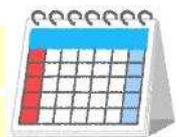
お仕事 カレンダー 9月

9/11

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

- 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 7月決算法人の確定申告と納税・2024年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



◆あとかぎ◆ 10月から最低賃金が大幅増になることを受けて、助成金申請を多数ご依頼いただいています。政府は2030年に1500円まで引き上げることを打ち出しました。今後これまで以上の賃上げが予想されます。なんとしても生産性を上げていかなければなりません。労務周辺の効率化をぜひご相談ください。