

Newsletter

2024

9

杉原事務所だより

from OFFICE SUGIHARA

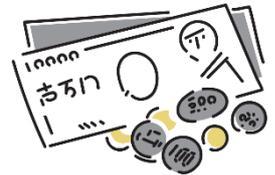


Monthly shot

私には5歳上の姉がおります。なかなか行動力に溢れた姉なのですが、昨年の夏にキャンプで訪れた北海道の大自然に夫婦そろって惚れ込み、なんと一家で移住してしまいました。といっても小中学校の山村留学という制度を使い、1~2年の期間限定での移住です。現代っ子の甥たちがホームシックにならないか、大自然を前に心折れないか心配しておりましたが、毎週末のように学校行事、BBQ、ハイキング、果ては一泊二日の登山などイベント尽くしで、ホームシックになる暇もないほど充実しているとのこと。こちらではなかなかできない経験を積んだ2人の成長っぷりが楽しみです。(岡村)

【令和6年度最低賃金】過去最大の引上げにより1,000円超えが倍増

令和6年度の最低賃金引上げ額について、各都道府県の地方最低賃金審議会による答申が出揃いました。7月下旬の国の審議会では、全都道府県をA・B・Cの3ランクに分けて示される引上目安額が、すべてのランク一律で50円となっていました。27県がこの目安額50円を上回る引上げを決めています。これに伴い、**1,000円を超える最低賃金となるのは、昨年の8都府県から16都道府県まで倍増**する見込みとなりました。引上げ予定額及び発効予定年月日は以下のとおりです。



■令和6年度地域別最低賃金 答申状況

※最低賃金発効年月日(適用日)は予定であり、変更となる場合があります

都道府県	改定予定額(改定前)	引上げ予定額	発効予定年月日
岐阜県	1,001円(950円)	51円	令和6年10月1日
愛知県	1,077円(1,027円)	50円	令和6年10月1日
静岡県	1,034円(984円)	50円	令和6年10月1日
三重県	1,023円(973円)	50円	令和6年10月1日
東京	1,163円(1,113円)	50円	令和6年10月1日
大阪	1,114円(1,064円)	50円	令和6年10月1日

最低賃金の引上げに伴い、従業員の賃金が改定後の最低賃金を下回っていないかどうか確認を行い、必要に応じて賃金額を改定する必要があります。特に月給者や日給月給者は、**1時間あたりに換算したときの賃金を最低賃金と比較する必要がある**ためご注意ください。また、パートタイマー等の従業員については、今までと同じ働き方をした場合には年収が増加することが見込まれます。社会保険・雇用保険の加入要件や、税法上の扶養対象等にも影響を及ぼす可能性がありますので、あわせてご確認をお願いします。発効日(最低賃金の適用日)が確定しましたら、改めてお知らせいたします。(宮川友)

長時間労働に対する監督指導が行われています

厚生労働省は令和 5 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結果を公表しました。公表によると、監督指導実施対象となった 26,117 事業場のうち、11,610 事業場（44.5%）で違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導が行われています。また、このうち 1 か月当たり 80 時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、5,675 事業場（違法な時間外労働があったもののうち 48.9%）に上り、前年（37.1%）と比較して 11.8%上昇した結果になります。

また指導件数に対して労働基準法令違反の割合が最も多い業種は「接客娯楽業」で指導 3,052 件に対し、違反が 2,687 件と約 88%の事業所で法違反が確認されました。

長時間に及ぶ時間外労働は「脳・心臓疾患」のリスクとなり得ます。脳・心臓疾患の発症と業務との関連性について、おおむね 45 時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前 1 か月間におおむね 100 時間又は発症前 2 か月間ないし 6 か月間にわたって、1 か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合、業務と発症との関連性が強いと評価されています。

昨今では、労働基準法違反となる 100 時間を超える時間外労働を行った事業主等が書類送検される事例も見受けられます。長時間労働を防止するためには、企業側の取り組みと労働者自身の意識改革が必要となりますが、防止策や具体的な取り組みについてお困りでしたら担当までご相談ください。（松島）



長時間労働やハラスメントの防止を目的とした職場風土づくりを

政府は、以前から協議が進められていた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更案を閣議決定しました。この大綱は、過労死ゼロを目指し、現状の把握とおおむね今後 3 年間における過労死防止のための取組について国の方針を定めるものです。

新たな大綱では、現状について、働き方改革などの取組により長時間労働の割合が減少し、有給休暇の取得率が増加するなど一定の成果が見られるとし、過労死防止への関心が高まっているとしています。一方で、過労死等の事案に関する労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加えて、多様な働き方への対応やメンタルヘルス対策、ハラスメント防止の重要性が一層増していると指摘しています。

下表は、国が取り組む過労死等の防止のための対策（一部）です。企業は今後、国の取組等に協力するよう努めるとともに、社内研修等を通じて労働者に対する周知徹底を図り、長時間労働やハラスメントの防止を目的とした職場風土づくりを一層進めることが求められます。（江崎）

◇ 長時間労働削減の取組の徹底と再発防止対策
過労死等を発生させた事業場に対して、再発防止対策の確立と徹底を指導 従来の、事業場への個別指導に加え、本社における全社的な再発防止対策の策定を求める
◇ メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策
精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対する、メンタルヘルス対策を主眼とする指導 や、カスタマーハラスメント対策の取組支援

◇ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用
導入・運用する際のポイント等をまとめたマニュアルの作成及び周知

◇ 多様な働き方への対応

テレワークや副業・兼業の適切な労務管理、フリーランスにおける取引の適正化に関するガイドラインの整備と周知

【雇用保険】基本手当日額が改定されました

雇用保険の各種給付（失業給付や雇用継続給付等）は、給付を受ける従業員の賃金日額に基づいて「基本手当日額」を算定しています。賃金日額については、上限額と下限額が設けられており、厚生労働省が実施している「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減により、その額が変更されます。

これに伴い、基本手当日額の算定基準が変わり、高年齢雇用継続給付、介護休業給付および育児休業給付の支給限度額が変更となるため、令和6年8月1日より、給付額が変わる場合があります。支給限度額をリーフレットから一部抜粋しましたので、下表でご確認ください。（山田友）

■ 年齢区分に応じた賃金日額・基本手当日額の上限額

離職時の年齢	賃金日額の上限額（円）		基本手当日額の上限額（円）	
	変更前	変更後	変更前	変更後（前年度増減）
29歳以下	13,890	14,130	6,945	7,065（+120）
30～44歳	15,430	15,690	7,715	7,845（+130）
45～59歳	16,980	17,270	8,490	8,635（+145）
60～64歳	16,210	16,490	7,294	7,420（+126）

■ 賃金日額・基本手当日額の下限額

年齢	賃金日額の下限額（円）		基本手当日額の下限額（円）	
	変更前	変更後	変更前	変更後（前年度増減）
全年齢	2,746	2,869	2,196	2,295（+99）

※基本手当日額の下限額は、年齢に関係なく2,295円になります

男性の育休取得率が大幅に上昇

厚生労働省は令和5年度雇用均等基本調査（仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的として実施される調査）結果を公表しました。これによると、男性の育児休業取得率は過去最高となる3割超えの30.1%を記録し、前年の取得率が17%台だったことを考えると、今回は13%アップという急上昇した結果となりました。特に今回目立ったのは、有期契約労働者の育児休業取得率です。前回調査時では男性の有期契約労働者の育児休業取得率が8.57%だったのに対し、今回の調査では3倍以上となる26.9%まで上昇し大幅な増加となりました。

男性の育児休業取得率が大幅に上昇した要因は、令和4年に施行された育児・介護休業法改正によるものと考えられます。特に出生時育児休業（産後パパ育休）については分割

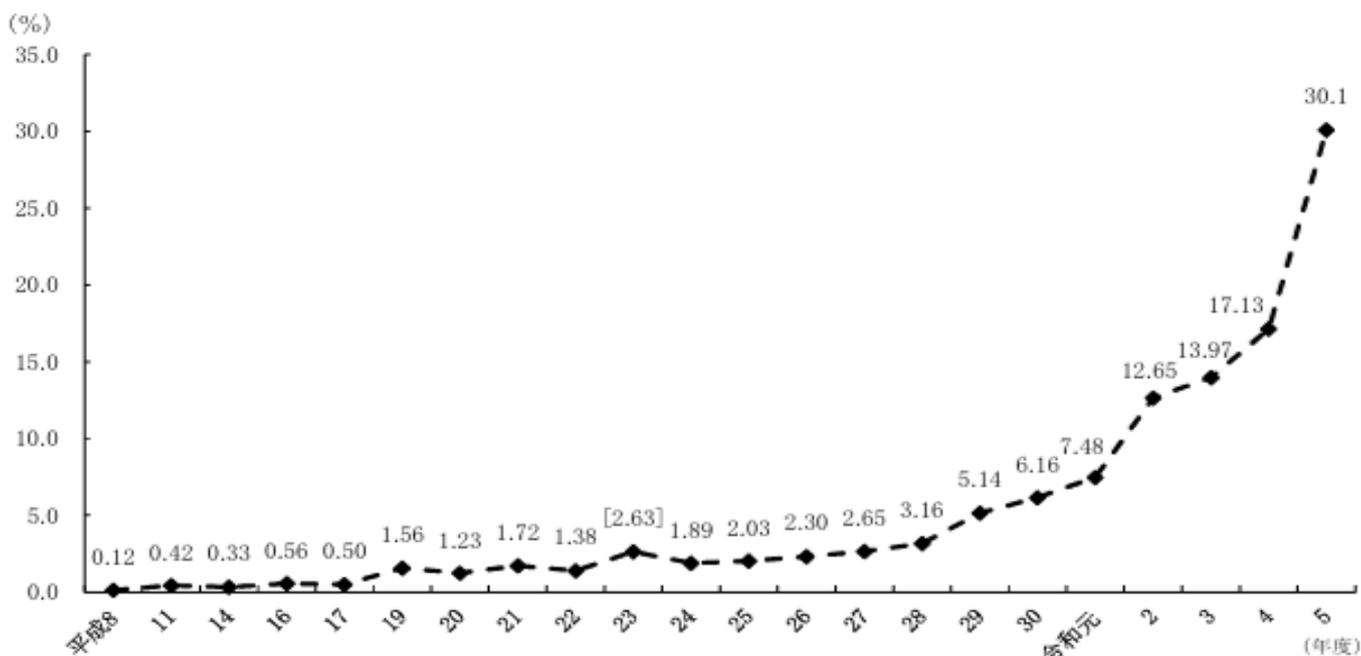


取得可能であるなど、使い勝手が良いため今後も利用率が上昇すると予想されます。また男性の育児休業取得期間についても、平成 30 年度では 2 週間未満での取得者が全体の 7 割以上を占めていましたが、今回の調査では同期間の取得者割合は約半減の 37% 台にまで減少する結果となり、2 週間以上の取得者割合が大幅に上昇する結果となりました。また、女性の育児休業取得率は前年が 80.2% だったものの、今回は 4% ほど上昇して 2 年前の 85% に迫る勢いとなりました。

今後も男性の育児休業取得率は伸び続けることが想定されますので、使用者側としては業務に支障を来すことが無いように、育児休業取得者にかかる該当期間の業務分担や人員確保について計画的に対応していくことが求められます。(堀)

(男性)

育児休業取得率の推移



▶厚生労働省「令和5年度雇用均等調査」より一部抜粋

定年再雇用者の処遇改善に努める企業が増加傾向

内閣府は、令和6年度年次経済財政報告をまとめ公表しました。この報告は昭和22年に発刊されて以来、今回で78回目となるもので、現在の経済情勢を詳細にレビューするとともに、物価・賃金動向について、様々な指標に基づく広範な分析が行われています。その中で高齢者雇用に関する情報として、70歳までの就業機会の確保に向けた努力義務へ対応する企業が増加傾向にあること、定年後の賃金低下幅は年齢別の人員構成にばらつきがある業種で縮小傾向にあることが挙げられています。

具体的には、定年再雇用の上限年齢が、65歳までとなっている企業割合がここ5年で10%低下し、66歳以上まで働ける企業割合が同程度増加しており、賃金の低下幅については定年前収入の7割程度以下の賃金とする企業割合が約15%減少する一方で、逆に8割程度からほぼ同程度とする企業割合が同程度増加しています。また年齢構成の分散が高まっている企業にその傾向が強く、後進への指



導やマネジメント面での役割を期待して再雇用者の処遇改善に努めているようです。

高齢者の再雇用は、健康上配慮の必要性や生産性の伸び悩み等が課題という声がある一方で、体力があり健康でバリバリ活躍している人材も多いようです。人手不足が深刻な業種にとっては、適材適所を前提に積極雇用を検討する余地がありそうです。(杉山)

育児休業等取得に対する学生意識調査

厚生労働省は、男性の育児休業取得を促進する委託事業（イクメンプロジェクト）で実施した「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」の結果（速報値）を公表し、若年層の育休取得や働き方に対する意識を明らかにして発信することで「特に男性の育児休業取得への社会的機運を高めるとともに、中小企業における育児休業取得促進、若手人材の確保・定着を図っていただきたい」として



います。
この調査は、全国の高校生・大学生など 18～25 歳男女の学生若年層を対象に実施され、有効な 2,026 サンプルを集計したもので、若年層は男女ともに 77.9%が仕事とプライベートの両立を意識しており、就職活動でどのような企業を選定するかにおいても、69.7%が「育休取得実績」を重視していると回答しています。また「配偶者に育休を取得して欲しいと思うか」への回答について、「取得して欲しい」が 52.4%、「どちらかといえば取得して欲しい」が 36.2%と、男女とも、若年層の 9 割近くが配偶者にも育休を取得して欲しいと思っている結果が出ています。さらに、「男性の育休取得実績がない企業」に対しては、61.0%が「就職したくない」と回答していることから、就職活動において「男性の育休取得実績」を重視していることが伺えます。

若年層の育児休暇に対する認知率も高くなっており、育児休業・復帰支援への積極的な取組みが新卒求人の採用と定着において効果が期待できる結果となっていますので、男性の育休取得に積極的に取り組んでみてはいかがでしょうか。(安田)

～社会保険手続きを委託されている顧問先様へのお知らせ～

賞与支払届について（夏季）

杉原事務所に賞与支給明細のご連絡を頂いていない顧問先様は、賞与明細のご送付をお願い致します。不支給でも届出が必要な場合がありますので、お手数ですが担当職員までご連絡をお願いします。

Side story

from OFFICE SUGIHARA

今月の担当 << 富田 ・ 宮川貴 ・ 野口 ・ 金澤 ・ 熊谷 >>



お盆休みに子供たちと手持ち花火をしました。昔とは違い、「煙が少ない・音が控えめ・長く楽しめる」花火に進化していました。派手な花火が苦手なので、私はもっぱら線香花火担当です。私が子供の頃、夏休みは毎日のようにロケット花火の音が聞こえていましたが、今はほぼ聞きません。花火ができる場所がなくなったことや、音や光の苦情等からかもしれないし、自分の意識が向いていないので気づかないだけかもしれません。ちょうど宮川君が花火をやったとの事なので、ロケット花火はまだあるのか今度聞いてみようと思います。(富田)



お盆期間中に仙台から甥(小1)と姪(小2)がやってきたのですが、その無限の体力に脱帽しました。朝は6時、夜は22時近くまで台風のような喧噪が数日間続き、私を含む大人達は疲労困憊でした。しかしながら、久しぶりに花火や水浴び等、およそ20年近く疎遠だったものに触れたこともあり、こちらにとってもいい思い出になりました。今思えば、祖父や祖母の家というのは自分にとって特別感を感じる場所だったと思い、懐かしい思い出に耽ると共に、来年までは体力的な都合で充電(休息)期間をいただきたいと感じる年頃です。(宮川貴)



以前梅仕事への意気込みをお伝えしましたが先日無事に梅干しが完成しました！手塩にかけて出来上がった梅干しは市販のものより酸っぱく若干固いように感じます。初めて作ったため成功か失敗なのかわかりません。人生初の梅干しが完成した！と喜々として母に試食をお願いしたところ、涙を流しながらお茶で流し込んでいました。酸っぱすぎるそうで実家に置いていくことも遠慮されました。悲しいです。ひとまず完成？した梅干しは鳥つくねや和え物になって食卓を彩っています。来年は母が喜んで受け取ってくれる美味しい梅干しを作れるように頑張ります。(野口)



先日、2泊3日で京都へ行ってきました。今回はお寺巡りをしようと思い、世界遺産でもある仁和寺や三千院に行きました。きれいな庭を眺めて、とてもゆったりとした時間を過ごすことができました。とにかく暑い！移動するたびに汗が止まらず、お寺巡りと併せて、かき氷屋巡りもしてきました。暑い中でのかき氷は特に美味しかったです。夏の京都も良いのですが、次回は涼しい秋の京都で紅葉を楽しみたいと思います。まだまだ暑い日が続きますが、体調管理に気を付け、残暑を乗り切りたいと思います。(金澤)



最近、友人が週末限定のカフェをオープンしました。かき氷屋さんが併設するスペースで営業しており、珈琲とかき氷が同時に楽しめる空間となっています。オープン前に試飲した珈琲は、夏らしいさっぱりとした味わいでどこかフルーティーさを感じるものでした。(※素人の感想です。)

現在提供している珈琲は4種類ですが、さらにメニューを増やし、ゆくゆくは独立した店舗を構えたいと話す友人。とても楽しそうに将来を話す姿に感化され、私もなにか新しいことに挑戦したいという想いで溢れています。(熊谷)



社会保険労務士法人杉原事務所 / 株式会社 Vision Partner

〒503-0019 岐阜県大垣市北方町 1-1165-1

TEL 0584-81-8281 FAX 0584-81-8276

URL <https://sharo-shi.gifu.jp>