

保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1
マルマンビル 2F
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com
URL https://www.hoken-yumekobo.com

発行人 社会保険労務士 **若野一樹**

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

スポット

10月1日から全国の地域別最低賃金が順次発効しています。今年度の全国加重平均額は1,055円で、引上げ額は51円と過去最高額に達しましたが、その背景には隣県を意識した人材獲得競争があります。一方、若手人材の確保を目的とした初任給引き上げも相次いでいます。

産労総合研究所の調査では2024年4月入社者の初任給を「引き

上げた」企業は、昨年比7.5ポイント増の75.6%。27年ぶりに7割を超えています。2024年度決定初任給額大学卒（一律）が22万5,457円、高校卒（一律）が18万8,168円。対前年度増加率は全学歴で3%超と32年ぶりの水準になっています。

例えばメガバンクの初任給はこれまで大卒で20万5,000円の横並びが続きましたが、2023年に三井住友銀行が25万5,000円に引き上げ、今年4月にみずほ銀行が26万円、三菱UFJ銀行が25万5,000円に引き上げました。

全国に支店を持つメガバンクの引き上げに危機感を持った地方銀行も追随し、京都

銀行が今年26万円に引き上げたほか、横浜銀行、福岡銀行や西日本シティ銀行など各社は25年度から26万円に引き上げる予定です。地銀の初任給引き上げはいずれ地場の企業にも波及すると思われます。

また、初任給の引き上げだけではなく、大学などの奨学金を肩代わりする企業も増加しています。日本学生支援機構（JASSO）は2021年4月から企業の「奨学金返還支援（代理返還）制度」を実施しています。

この制度を利用する企業は今年5月末までに2,000

社を超え、前年同月比の2倍以上に増加しています。この制度は企業が直接機構に送金すれば、返還額は社会保険料や所得税の対象ではなくなるというメリットもあるほか、返還額は法人税控除の適用を受けられる場合もあります。

今後、賃金だけではなく人材確保のためのさまざまな施策が登場してくる可能性があります。

2024

11

人手不足解消の方策の1つとして高齢者雇用が注目されています。企業の中には、定年後再雇用制度を廃止し、定年を延長することで戦力化を図っているところもあります。今回は60歳定年を70歳に延長し、同時に60歳以前の社員も含めた処遇制度改革を実施した通信業のA社の事例を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第11回 定年延長を機に 処遇制度改革

60歳から70歳に定年を延長 「人材価値」を軸にした処遇制度

通信企業のA社は2019年9月から従来の定年後再雇用制度を見直し、グループ全社を対象に70歳定年制度を導入しました。65歳定年ではなく、一気に70歳に延長した理由とは、若年層の労働人口が減少するなかで優秀な人材を確保していくことにあると言います。

じつは2019年9月から70歳定年制度の実施と同時にすべての社員の人事・賃金制度を改定し、年俸制に一新しました。従来の人事制度は等級ごとに給与テーブルがあり、毎年の評価結果で昇給する職能等級制度でした。それをすべて廃止し、本人の担う役割の純粋な現在価値、同社で「人材価値」と呼んでいるものを毎年評価して年俸が決まる仕組みに変えました。年功的要素はまったくなく、定年延長の対象者も同様の仕組みで評価されます。

ただし、区切りとして60歳を一度目の定年と位置づけ、本人が希望すれば正社員として再雇用し、70歳で二度目の定年を迎えるという建付けになっています。報酬は60歳時点の役職・業務内容・評価を加味し、一人ひとりの人材価値を査定して決定。そうした理由について同社の人事担当者は「60歳の人を中途採用するのと同じように、次の10年に向けて新たな気持ちでがんばってほしいという意識づけが狙い」と言います。60歳以降は他の社員と同じように毎年評価され、年俸が決まります。

一般の企業が定年延長に踏み切れない理由として、若手の抜擢など新陳代謝が進まない、人件費が増加するという不安があります。しかし同社の制度では年齢要素がないため、課長の役割ができるかどうかで昇進を判断します。一方、マネジメントに求められる資質やスキルも大きく変わってきており、チームを活性化できなければ降格もあり、その結果、役割の変更によって、元上司や先輩が部下になることもあります。これはシニアも同じです。60歳以降でも役職者にふさわしい人であれば抜擢されます。

人件費は成果や貢献度という人材価値を評価して報酬を支払うため「シニアも30歳の人も当社の戦力のひとりとして、全体の人員計画と人件費の予算をきちんとコントロールできれば、定年が70歳になっても人件費が増えることはありません」（人事担当者）と言います。

70歳定年制の導入後、シニアの中には「まだまだ元気なので現役で働けるのがよかった」と喜んでいる人もいます。一方、若い社員にも70歳まで働く環境が整備されたことで一定の安心感を与えていると言います。また、70歳定年を前提に中途採用を募集したところ、応募者が増えたそうです。人事担当者は「定年延長したことが人を大切にする会社だと評価してもらえているのだと思います」と言います。

制服の着替えに要する時間は労働時間

本件は、郵便局員が会社から着用を義務づけられていた制服の更衣に要する時間は労基法上の労働時間に該当するにもかかわらず、会社は労働時間として扱わなかったことに対して割増賃金の支払を求めて提訴。神戸地裁は更衣時間は指揮監督命令下

に置かれた労働時間と認定し、郵便局員の請求を一部認容しました。

日 本 郵 便 事 件
神 戸 地 方 裁 判 所
(令5・12・22判決)

制服着用の通勤を認めていない 更衣室での更衣を義務づけていた

労基法上の労働時間はこれまでの判例で「労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」と定義され、踏襲されてきました。ただし、労働時間が実作業時間であるとしても、仕事や職務への使用者の関与の程度や本来の作業時間との関連性の程度からさまざまな具体的問題も生まれます。本件も更衣時間のその一つです。

本件は日本郵便（Y）の従業員であるXらがYから着用を義務づけられていた制服の更衣に要する時間は労基法上の労働時間に該当するにもかかわらず、Yは労働時間として扱わず、更衣に要する時間に応じた割増賃金を支払っていないと主張し、Yに対し不法行為に基づく損害賠償請求等を求めた事案です。Yでは、正社員に適用される「社員就業規則」で「社員は制服を貸与され、又は使用することとされている場合には、特に許可があったときを除き、勤務中これを着用しなければならない」と定めています。また、期間雇用社員、アソシエイト社員、高齢者雇用社員に適用される就業規則でも当該定めが準用されていました。

その上で判決は「Yがユニフォームを着用

しての通勤を禁止していることを窺わせるY作成の資料があるほか、ほとんどの従業員が、各郵便局内に設置された更衣室で更衣を行っていたという実態がある一方で、Yからユニフォームを着用しての通勤が許される旨の告知がされたことはない」とし、Yは「各郵便局内の更衣室において、制服を更衣するよう義務づけていたものと認めるのが相当である」と述べています。

さらにYの反論として、実態として制服を着用して通勤している者がいるという主張に対して「これらの者は、各郵便局内の更衣室で更衣すべきであるという被告の義務付けに反して制服を着用して通勤しているとみるのが相当であり、制服を着用して通勤している者が一部存在するという事情をもって、被告が制服を着用しての通勤を許容していたと認めることはできない」としています。

そして結論として「Xらは、Yから制服を着用するよう義務づけられ、かつ、その更衣を事業所である各郵便局内の更衣室において行うものと義務づけられていたのであるから、制服の更衣に係る行為は、Yの指揮監督命令下に置かれたものと評価することができる」と述べ、「したがって、更衣に要する時間は、労働時間に該当すると認めるのが相当である」とし、Xらの請求を一部認めました。

都道府県別の男女間賃金格差調査

厚生労働省は9月2日、「都道府県別の女性の就業状況等」調査を発表し、初めて都道府県ごとの男女間賃金格差の数値を公表しました。男女の賃金格差が最も小さかったのは高知県の80.4、最も大きかったの

は栃木県の71.0でした。また平均勤続年数の男女差が大きく、女性管理職の割合が低い地域は格差が大きい傾向にあることがわかりました。

9月2日、政府の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」（座長・矢田雅子首相補佐官）は第6回会議を開催。厚生労働省は「都道府県別の女性の就業状況等」調査を発表し、男女間賃金格差について都道府県ごとの数値を初めて公表しました。

一般労働者の男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額（令和5年賃金構造基本統計調査）の割合は、全国平均は74.8。格差が最も小さかったのは高知県の80.4でした。続いて岩手県80.3、長崎県80.2、秋田県79.9、奈良県79.8、宮崎県79.2、鳥取県79.0となりました。一方、格差が最も大きかったのは栃木県の71.0と男性に比べて約30%の開きがありました。

続いて茨城県72.1、長野県72.8、東京都73.0、愛知県73.2、山梨県73.5、岐阜県73.6となっています。ちなみに大阪府も75.5であり、首都圏や愛知、大阪の都市部で格差が大きい傾向にあります（図表1）。男女の賃金格差が大きい理由として女性管理職比率が低いこと、女性の勤続年数が短いことが指摘されています。厚生労働省は全国の管理職に占める女性比率および平均勤続年数の男女差も公表しています。それによると男女の賃金格差が最も大きかった栃木県は平均勤続年数の男女差が5.6年と全国で最も大きく、管理職に占

める女性比率は12.8%（全国21位）となっています（図表2）。

ワースト2位の茨城県の平均勤続年数の男女差は4.5年（同44位）、管理職に占める女性比率は9.2%（同41位）、3位の長野県は4.2年（同39位）、8.7%（同42位）、4位の東京都は4.1年（同34位）、12.6%（同23位）、5位の愛知県は5.3年（同46位）、6.4%（同47位）となっています。男女の賃金格差が大きい地域は平均勤続年数の男女差が大きく、女性の管理職割合も低い傾向にあります。

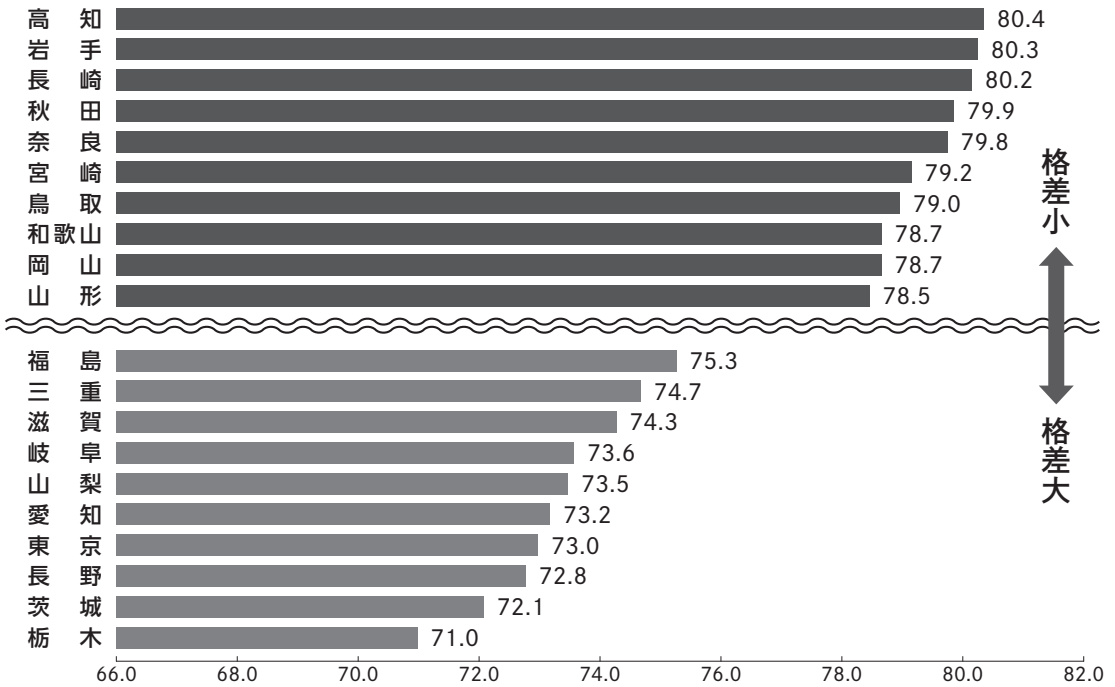
一方、男女の賃金格差が最も小さい高知県の平均勤続年数の男女差は2.8年（同9位）、女性管理職割合は16.7%（同7位）、3番目に小さい長崎県は2.4年（同3位）、18.5%（同5位）、4番目の秋田県は2年（同1位）、16.9%（同6位）。平均勤続年数の男女差が小さく、女性管理職割合が高い地域は男女の賃金格差が小さい傾向にあります。内閣府の資料では、男女間の賃金格差が、若い女性の地方からの流出につながっている可能性を指摘しています。厚生省

は女性の活躍推進のためには「各産業だけではなく、各地域の実情に応じ、対策を講じていくことが重要とし、政府は今後、各自治体や経済団体、企業の代表者などが集まる車座対話を中心に男女の賃金格差解消に向けた取り組みを進めることにしています。

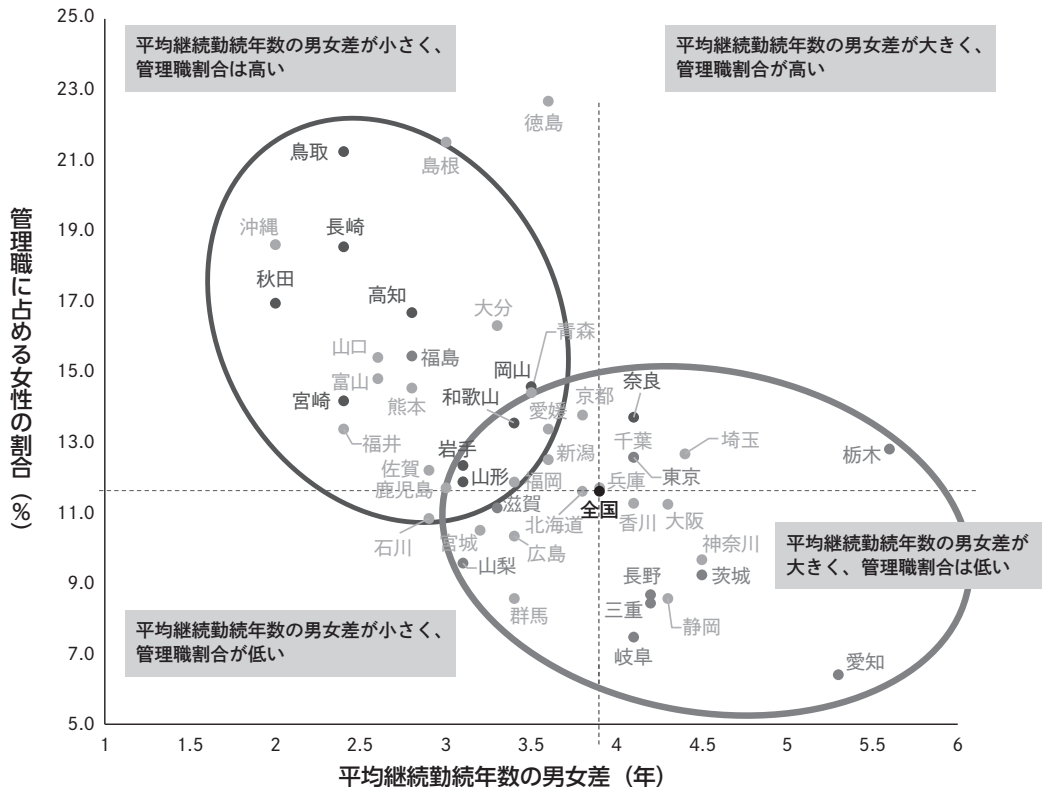
最小は高知、格差大きい栃木
女性管理職、勤続年数が影響

データバンク

図表1 男女間賃金格差 (男性=100)



図表2 平均継続勤続年数の男女差と管理職に占める女性の割合



(資料出所) 図1、図2共に厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成

(注1) 図1の男女間賃金格差とは、一般労働者について、男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額の値をいう。

割増賃金の計算の基礎から除外できる手当は何か

労働基準法

Q 当社の社長が交代し、新社長から賃金制度の見直しを検討するよう指示がありました。その中で改めて割増賃金の計算に含めるもの、含めないものについて理解しておきたいと思えます。割増賃金の基準などについて教えてください。また、別居手当や子女教育手当など、どのような性質のものが該当するのかを示した資料があれば教えてください。

手当の名称より実質で判断

A 割増賃金の計算の基礎となるのは、「通常の労働時間または労働日の賃金」です。労基法コンメンタールでは、割増賃金を支払うべき労働（時間外・休日・深夜の労働）が深夜でない所定労働時間中に行われた場合に支払われる賃金を指すとしています。

この中から除外できる賃金を、労基法37条5項と労基則21条で挙げています。家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金の7種類となります。制限的に列举されているものであり、これらの手当に該当しない「通常の労働時間または労働日の賃金」はすべて割増賃金

の基礎となる賃金に算入しなければならないとしています（前掲コンメンタール）。手当等の名称にかかわらず実質によって取り扱います（昭22・9・13発基17号）。

基準は解釈例規などで示されています。例えば家族手当は、扶養家族数またはこれを基礎とする手当額を基準として算出した手当を指します（昭22・11・5基発231号）。物価手当や生活手当などの名称でも、この基準で算出する部分については家族手当として扱い、除外賃金とすることができます。一方、独身者にも支払っていたり、家族数に無関係に支給されたりしていると、その部分は家族手当に当たらず除外賃金とすることはできません。

子女教育手当は、教育を要する子女の数という個人的事情により支給される場合に除外手当に当たるとしています（荒木尚志等「注釈労働基準法」）。別居手当は、配偶者のある労働者だけに対し、勤務を理由とする別居という事実を条件として支給する手当などが該当します。「別居手当・単身赴任手当」と単身赴任手当を並列して記載しているものもあります（東京労働局「しっかりマスター 割増賃金編」）。

7種類以外の賃金については基本的に割増賃金の計算の基礎となる賃金に含めます。たとえば、ある作業に就いた際に支給される特殊作業手当があり、その作業を割増賃金が発生する時間に行った場合、特殊作業手当は通常の労働時間または労働日の賃金に含まれます（昭23・11・23基発1681号）。逆に、通常の労働時間または労働日の賃金に該当しないものは含めなくてもよく、勤務の一部または全部が深夜に行われる看護等の業務に対し支給する夜間看護手当は、算入しなくても差し支えないとされています（昭41・4・2基収1262号）。

最低賃金を早い段階 で知るにはどうすれば よいか

最低賃金法

Q 最低賃金の大幅な引き上げが続いています。当社はまだ余裕をもって賃金を設定していますが、近年の引き上げの状況が続くようであれば、「マージン」がなくなる恐れもあります。新たに設定された最低賃金については労働局からの案内などで確認してきました。ただ、今後のことを考えるとできるだけ早く知りたいと思っています。あらかじめ最低賃金を知る方法を教えてください。

地方最賃審の意見要旨を確認

A 最低賃金（最賃）には、地域別最賃（最低賃金法9条）と特定最賃（法15条）がありますが、地域別最賃の仕組みについて確認します。法9条では、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するた

め、地域別最賃（一定の地域ごとの最低賃金）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない、としています。

厚生労働大臣の諮問機関である中央最賃審議会、都道府県労働局に設置されている地方最賃審議会の調査審議を経て、地域別最賃が決まる流れです（法10条、厚生労働省「地域別最低賃金の改正手続きの流れ」）。

地域別最賃に関する決定をしたときは公示されます（法14条）。公示は、官報に掲載することによって行います（則9条）。

額を決定するまでの流れの中で、都道府県労働局長は、最賃審議会の意見の提出があったときは、厚生労働省令で定めるところにより、その意見の要旨を公示します。ここで、目安となる具体的な金額も示されます。労働局によってはすでにホームページに掲載していますが、条文では、労働局長の職権に係る事案については労働局長が労働局の掲示場に掲示する（則7条）としています。同条は令和6年3月31日から改正され、掲示板への掲載ではなく、ウェブサイトへの掲載が原則となります（令5・12・26厚生労働省令164号）。

なお、サイトへの掲載が困難な場合には、掲示板に掲示するとしています。労働局のホームページでは、地方最賃審議会情報やお知らせのページを設けていることがあります。地域別最賃は今年10月1日以降、順次実施されます。早めの準備をお勧めします。

社労用語 じてん



▷ 副業・兼業 ◁

副業・兼業とは2つ以上の仕事をかけ持ちすることですが、この中には複数の会社と

雇用契約を結ぶことや、事業主として複数の会社の業務を請負や委任といった形で請け負うことなどさまざまな形態が想定されています。

これまで社員の副業・兼業を禁止する企業が多くありましたが、政府は2017年の「働き方改革実行計画」で原則副

業・兼業を認める方向を示し、就業規則などで合理的理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化することとし、厚労省の「モデル就業規則」に副業・兼業を認める記載例を掲載。さらに「副業・兼業の促進に関するガイドライン」も公表しています。

「フリーランス労災保険センター」を設立 —連合

連合は、今年11月からフリーランス向けの労災保険特別加入制度の対象が全業種に拡大されることを受け、包括的な特別加入団体としての承認をめざし、「連合フリーランス労災保険センター」を設立しました。委託により業務に従事する特定受託事業者＝フリーランスであっても、同センターを通じて労災保険に特別加入できることとなります。

適用対象の拡大は、労災保険法施行規則などの改正によるもので、フリーランス新法と同じ、11月1日の施行を予定しています。連合によると、10月中には東京労働局から承認が下り、施行と同時に加入申請の受付を開始できる見込みです。対象拡大に当たり、個人タクシー業者や建設業の一人親方など、これまでも特別加入を認められていた21業種のフリーランスは、引き続き既存の特別加入団体を通じて加入しますが、新たに対象に加わった業種のフリーランスは、追加で4つの要件

を満たした団体を通じて、特別加入を認められます。

同センターは追加要件で義務付けられている「加入者への安全衛生教育・災害防止研修」を連合本部で行い、「加入・脱退・災害発生時の労災給付請求」などの事務と、加入者からの問合せ対応は労働組合福祉協会に委託。「加入希望者が訪問可能な事務所」については、連合が全国47都道府県に展開している地方連合会に設置することとしています。

加入者は給付基礎日額に応じた労災保険料のほか、毎月600円を会費として支払います。加入時に入会金4,000円、1年ごとに更新料1,000円が発生。給付基礎日額は従来の特加と同様に、3,500～2万5,000円までの16段階から選択可能で、保険料率は一律0.3%。高い金額を選択すると、その分補償も厚くなる仕組みになっています。

約6割が「外部シニア人材の受け入れに前向き」

—日本商工会議所調査

日本商工会議所は9月5日、中小企業を対象とした「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」結果を発表しました。人手が「不足している」企業は6割超(63.0%)に上り、とくに運輸業(83.3%)、建設業(79.2%)は約8割に達しています。人手不足企業の6割超(65.5%)が「非常に深刻(廃業のおそれ)」または「深刻(事業継続に支障がでるおそれ)」と回答しています。

人手不足対策としては、「採用活動の強化」が78.4%と最多であり、採用活動以外の対策としての、生産性向上や多様な人材の活躍推進の取り組みはいずれも約3～4割となっています。現状では、シニア人材(60歳以上)

の割合が「3割以上」と回答した企業は全体の2割超、20人以下の企業では3割超に及んでいます。

外部シニア人材について、4社に1社(25.5%)が「既に受け入れている」と回答し、「適当な人材がいれば受け入れたい」(35.2%)と合わせれば、約6割(60.7%)が受入れに前向きでした。

外部シニア人材の採用ルートは「公的職業紹介」(62.7%)が最多となり、「従業員による紹介」(47.3%)、「民間職業紹介」(36.1%)の順でした。また、外国人材については、半数以上(51.6%)が前向きとの回答がありました。