



H&M 通信

2024

11

トピックス

■最新・行政の動き

ストレスチェック 50 人未満にも実施

■ニュース

カスハラは労災認定基準に

キャリアアップ助成金社保適用コース

12 月以降変更になる社会保険取得届

■労働時間把握の新パンフレット公表

■実務に役立つ Q & A

子の看護休暇拡充 運動会で使えるか

■賃金調査 国税庁 2023 年度

■契約について③ 天野雅彦

■仕事と介護の両立支援



最新・行政の動き

ストレスチェック 「50 人未満」にも実施義務 報告までは求めず 厚労省検討案

ストレスチェック制度は、労働者の心理的な負担の程度を把握するために医師などが実施する「ストレスチェック」と、その結果の「集団分析」、分析に基づく「職場環境改善」で構成するものです。ストレスチェックは 50 人以上の事業場を実施義務があり、50 人未満事業場については、労働者のプライバシーの保護が難しいことから努力義務となっています。集団分析と職場環境改善は、企業規模にかかわらず努力義務が課されています。

法改正後から 5 年以上が経過していることから、厚生労働省は今年 3 月に有識者検討会を設置し、見直しに向けた議論を重ねてきました。9 月の第 6 回会合では厚労省が中間取りまとめの骨子案を提示。規模の小さい企業でも健診機関や EAP 事業者など外部機関を活用することでプライバシーの保護が図れるなど、ストレスチェックに対応できる環境がある程度整ったとみて、実施義務の対象を 50 人未満に広げるのが適当としました。他方、負担軽減の観点から、労基署への報告義務を課さない方向です。

50 人未満事業場については、原則としてストレスチェック実施を外部委託することが推奨されるとしました。ただし、事業者として実施方針の表明や実施計画の策定などに主体的に取り組む必要があるため、厚労省において実施体制・方法に関するマニュアルを作成し、周知徹底を図るとしています。骨子案ではさらに、企業が実施体制を整えられるよう、義務化までに十分な準備期間を設定するのが適当としました。「少なくとも数年間は必要」（厚労省労働衛生課）といます。

株式会社 H & M コンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第 2 ビル 303

電話：050-5491-3157 FAX：050-3450-7961

Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>



ニュース

カスハラが労災認定基準に

厚生労働省は心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正し、カスハラを加えました。精神障害の労災認定は発症前の約6カ月間に業務で強い心理的負荷を受けたことを要件としており、具体的な出来事（「悲惨な事故や災害を体験した」「パワハラを受けた」など）を列挙した「業務による心理的負荷評価表」などに照らして判断されます。その具体的な出来事の中に、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスハラ）という項目が追加されました。

厚労省が発表した「2023年度過労死等の労災補償状況」によると、仕事によってうつ病などの精神障害を発症し、労災認定を受けたのは883件（前年度比173件増）で5年連続過去最多となっています。認定された883件のうち、新たに追加されたカスハラによる労災は52件でした。そのうち45件は女性で、顧客からの迷惑行為の標的にされやすい傾向を示す結果となっています。

キャリアアップ助成金 社保適用コースの周知強化 都道府県労働局

今年10月から短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が拡大したのに伴い、都道府県労働局がキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」の周知を強めています。

秋田労働局は、基本的な知識に関する質問が多いことから、9月には助成金の説明会をオンラインで開催しました。「地域別最低賃金の大幅上げも影響し、9月頃から助成金に関する申請や問合せが急増している」（同労働局職業安定部）とし、年度内に再び実施する予定です。

愛媛労働局が作成した動画では、同助成金コースの2つのメニューごとに県内の事例を取り

上げています。労働時間延長メニューでは、介護施設の取組みを取材し、パートタイム労働者へ行った説明や面談の内容を紹介しました。同施設では、社会保険制度の概要説明のほか、将来的な働き方の希望をヒアリングしたうえで、勤務時間の延長に応じてもらったとしています。

昨年10月に新設された同コースは、労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組みを行った事業主に対し、労働者1人につき最大50万円を助成します。手当の支給で収入を増加させた場合に対象となる①手当等支給メニュー、所定労働時間の延長と賃金増額を組み合わせた②労働時間延長メニューの2つが設けられています。支給に当たっては、措置の内容などを記載したキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出する必要があります。申請受付が始まった昨年10月から今年7月末時点までの計画届受理件数（速報値）は、全国で1万3061件となっています。

12月2日以降変更になる 社会保険資格取得届

2024年12月2日以降、現行の健康保険証について新規発行が行われなくなります。すでに発行された健康保険証には経過措置が設けられ、2025年12月1日まで使用できることになっています。基本的には、マイナンバーカードを健康保険証として利用することになりますが、マイナンバーカードを持っていない等の、マイナ保険証を利用することができない状況にある人については、「資格確認書」が医療保険者から発行され、これを提示することで医療機関等を受診することができます。そのため、12月2日以降に資格取得や、扶養の異動（増）の手続きをするときには、基本的には、この資格確認書の発行が必要かを申請することになっています。具体的には、新たに設けられる届出様式の「資格確認書発行要否」欄に、新たに被保険者や被扶養者になる人について、資格確認書を必要とする場合には、「発行が必要」にチェックを入れることになります。

労働時間把握の新しいパンフレット公表

「丸め処理」は労基法違反

厚生労働省は労働時間の適正把握に関する新たなパンフレットを公表しました。1日ごとに、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨てる「丸め処理」をし、その分の賃金を支払わないのは労働基準法違反に当たると注意喚起しています。

厚生労働省が新しいパンフレットを公表する場合、「今後は重点的に調査、指導しますよ。」と宣言しているようなものですから、企業としては早めの対応が必要です。

なお、パンフレットは新しいものですが、内容は従来の行政指導と同じであり、繰り返し指導しているが改善・定着をしないため、新たな指導を検討していると考えられます。

例えば、労働時間の端数について、厚労省の通達は1カ月における時間外・休日労働と深夜業のそれぞれの合計に1時間未満の端数がある場合、30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げる処理は法違反として扱わないとしています。事務簡便を目的とし、常に労働者の不利にならないため認められているもので、30分未満は切り捨て、30分以上は1分単位で支払うなどの対応は法違反になるとみられます。

新たなパンフレットでは、労基法違反となる具体例を3つ示していますので紹介します。

労基法違反とされた取扱い

- 勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。
- 残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分に満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。
- 毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を、労働時間として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。

実務に役立つQ&A

運動会で使えるか 子の看護休暇が拡充

Q

法改正により、子の看護休暇の対象年齢や取得可能な事由の範囲も広がると聞きました。これまであまり使い勝手が良くなかった気がしますが、法改正後は運動会や参観日にも使うことができるようになるのでしょうか。

A

子の看護休暇を取得できる対象年齢は、現在、子が小学校就学前までとなっています（育介法16条の2）。2025年4月からは、小学校3年修了前までに延長されます。取得日数は、現行の年5日（子が2人以上の場合は10日）のままで変更はありません。原則として、暦日のほかに、時間単位の取得も可能です。

現在認められている取得事由は、傷病にかかったための世話（病院への付添い等を含む）のほか、予防接種や健康診断が含まれています（育介則32条）。2025年4月からは感染症に伴う学級閉鎖等にも取得できるようになるほか（改正則33条）、入園、卒園または入学の式典のほか「その他これに準ずる式典」も、子の看護休暇の対象となります（改正則33条の2）。これに準ずる式典は、入園式等と同性質の式典を想定していて、運動会等は含まれないとしています（厚生労働省「省令案に関する意見募集の結果」）。

【賃金調査】 国税庁 2023 年民間給与実態

国税庁の民間給与実態統計によると、2023 年の1年間を通じて勤務した正社員の平均年間給与は男性 594 万円、女性 413 万円でした。前年に比べてそれぞれ 1.7%増、1.4%増と伸び、ともに3年連続して増加しています。非正社員なども含めた全体の平均給与は 460 万円で、0.4%増と微増。

なお、男女計で 459.5 万円となり、前年結果から 0.4%増加しています。（図表 1）

図表 1 平均給料・手当および平均賞与

区 分	平均給料・手当		平均賞与		平均給与		賞与 割合 (b)/(a)	
	金額 (a)	伸び率	金額 (b)	伸び率	金額 (a) + (b)	伸び率		
計	平成 26 年分	千円 3,551	% —	千円 658	% —	千円 4,209	% —	18.5
	27	3,567	0.5	668	1.5	4,234	0.6	18.7
	28	3,581	0.4	669	0.1	4,250	0.4	18.7
	29	3,643	1.7	693	3.6	4,336	2.0	19.0
	30	3,687	1.2	704	1.6	4,391	1.3	19.1
	令和元	3,671	▲ 0.4	713	1.3	4,384	▲ 0.2	19.4
	2	3,691	0.5	660	▲ 7.4	4,351	▲ 0.8	17.9
	3	3,770	2.1	687	4.1	4,457	2.4	18.2
	4	3,860	2.4	716	4.2	4,576	2.7	18.5
	5	3,881	0.5	714	▲ 0.3	4,595	0.4	18.4
男	4,761	1.0	924	0.8	5,685	0.9	19.4	
女	2,720	0.9	438	▲ 0.7	3,158	0.7	16.1	

事業所規模別

平均給与を事業所規模別にみていくと図表 4 の通りです。ほとんどの規模で前年比プラスとなった一方で、5000 人以上では 2.3%減と落ち込んでいます。伸び率は中堅中小と大企業で格差があり、最も高い 500～999 人は 4.2%。賞与については規模間格差が顕著で、5000 人以上が 149.3 万円、10～29 人が 52.8 万円となり、両者の間で約 3 倍の差が付いています。

図表 4 事業所規模別の平均給与

区分	平均 給料 ・手当 (a)	平均 賞与 (b)	平均 給与	賞与 割合 (b)/(a)	5000 人以上の事業所を 100 とした場合の指数		参考		
					平均 給料 ・手当	平均 賞与	平均 年齢	平均 勤続 年数	
(事業所規模)	千円	千円	千円	%			歳	年	
10 人未満	4,442	313	4,755	7.0	85	21	53.5	16.6	
	男女計	2,493	222	2,716	8.9	94	44	54.3	15.2
	計	3,549	271	3,821	7.6	86	25	53.9	16.0
10～29 人	4,656	528	5,184	11.3	89	35	49.6	13.1	
	男女計	2,605	321	2,926	12.3	98	64	48.6	10.2
	計	3,770	439	4,209	11.6	91	41	49.2	11.8
30 人以上	30～99 人	4,467	660	5,126	14.8	85	44	47.6	12.6
	男女計	2,686	407	3,093	15.2	101	81	46.4	9.4
	計	3,695	550	4,245	14.9	89	52	47.1	11.2
	100～499 人	4,490	870	5,360	19.4	85	58	46.1	13.1
	男女計	2,778	485	3,263	17.5	104	97	45.9	9.4
	計	3,759	706	4,465	18.8	91	66	46.0	11.5
500～999 人	4,896	1,125	6,020	23.0	93	75	45.9	14.3	
男女計	2,951	532	3,483	18.0	111	106	45.6	10.2	
計	4,069	873	4,942	21.5	98	82	45.8	12.5	
1000～4999 人	5,181	1,360	6,541	26.2	99	91	45.3	14.7	
男女計	2,916	575	3,492	19.7	110	115	44.7	9.7	
計	4,235	1,032	5,267	24.4	102	97	45.1	12.6	
5000 人以上	5,256	1,493	6,749	28.4	100	100	43.7	15.4	
男女計	2,663	500	3,163	18.8	100	100	44.5	9.3	
計	4,142	1,067	5,208	25.8	100	100	44.1	12.8	
計	4,827	1,082	5,908	22.4	92	72	45.7	13.9	
	男女計	2,778	494	3,272	17.8	104	99	45.5	9.5
計	3,952	831	4,783	21.0	95	78	45.6	12.0	

「契約について」その③

社会保険労務士 天野雅彦

皆様こんにちは。先月に続いて『契約』の注意点等についておさらいしたいと思います。

● 『損害賠償』とは

損害賠償は、他人に与えた損害を填補して、損害がなかったのと同じ状態にすることをいいます。解除、履行の追完請求、代金減額請求等とならんで、被害者を救済する手段といえます。

● 『損害賠償が生じる原因』

契約書の中に損害賠償に関する契約条項がないと、いっさい損害賠償請求による救済が受けられないことになるのか、というところではなく、法律による救済が受けられる余地があります。

法律が定める損害賠償の発生原因としては、**債務不履行**、**契約不適合責任**、**不法行為**が考えられます。

債務不履行とは、債務者が債務の本旨に従った履行をしないことを言います。

契約不適合責任とは、請負、売買等のように、当事者双方が相互に対価的意味を有する給付を行う契約において、当事者が給付した目的物に契約書や仕様書等との不適合がある場合に、給付者が相手方に対して負う責任を言います。皆さんには瑕疵担保責任の方がなじみ深いでしょうか。契約不適合責任と瑕疵担保責任は同義語に近いですが下記の通り少し異なります。

- ・ 瑕疵担保責任：買主は原則として契約の解除もしくは損害賠償の請求のみが可能
- ・ 契約不適合責任：上記解除・損害賠償請求に加え、「目的物の修補、代替物の引渡し」又は「不足分の引渡しによる履行の追完」を請求できる。

債務不履行、契約不適合責任は、契約関係にある当事者間で問題となる責任です。一方、不法行為とは、故意または過失によって他人の権利を侵害し、これによって他人に損害を生じさせる行為を言います。不法行為は、契約関係にない当事者間でも問題となる責任です。

来月は「管轄」についておさらいします。



天野雅彦

社会保険労務士。大手金融機関のIT会社で長年システム営業(人事労務、生産管理、会計、販売システムおよびその関連コンサル等)に従事。業種問わず大手企業、中小企業の経営者など幅広い立場の方と対峙。相手の立場に立ち問題点、課題を共有し多数の提案、導入を実践してきた。システム(DX)の分かる社会保険労務士として活動中。趣味はゴルフ(一択)。

仕事と介護の両立支援

最も多い対策は、フレックス・時短などの労働時間調整

高齢化の進展により、仕事をしながら家族を介護する人（ビジネスケアラー）が増加しています。

育児介護休業法の対応なども進められていますが、企業の対応はどのような状況にあるのでしょうか？
介護は育児と異なり、終わりが見えないことから、対策によっては企業の負担も課題になるリスクがあるため、これまで十分な対策が進んでいないケースが多かったと思います。

家庭内で介護を担う人は女性に偏りがちで、女性の就労を阻害していると言われますが、更なる高齢化の進展、共働きの増加、採用難などにより、今後、介護と仕事の両立の問題は大きくクローズアップされ、男性が担う役割が変化すると予測されています。

育児だけでなく、介護しながらでも仕事が続けられる仕組みづくりに取り組む企業が、働く人の支持を受ける時代が近づいています。

以下は、株式会社マイナビの「企業におけるビジネスケアラー支援実態調査」の抜粋で、仕事と介護の両立支援に関連する取り組みについて、「あてはまる」対策の回答上位です。

- | | |
|-------|---|
| 45.5% | 介護を行う社員の状況に合わせ、勤務時間の調整ができる（フレックス・時短勤務等） |
| 41.9% | 介護休暇・介護休業の取得の流れを社内に周知している |
| 38.5% | 介護を行う社員の状況に合わせ、柔軟にテレワーク・リモートワークができる |
| 36.9% | キャリアや働き方に関して申告・相談できる「社内」の窓口が設置され、社員に明示されている |
| 34.6% | 仕事と介護の両立支援推進に向けた専門部署が設置されている（または担当者が明確にされている） |
| 33.3% | 介護を行う社員の状況に合わせ、勤務地および部署の異動に対応している |
| 31.6% | 介護の相談も可能な「社内」の相談窓口が設置され、社員に明示されている |