

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事 務 所 通 信

発行:はぎの社会保険労務士法人 〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TFI 043-272-3081 FAX 043-274-3362



最低賃金

令和5年度の地域別最低賃金 全都道府県が答申

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和5年度の地域別最低賃金の改定額を公表しました(令和5年8月18日公表)。

これは、令和5年7月28日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が 示した「令和5年度地域別最低賃金額改定の目安について」などを参考として、各地方 最低賃金審議会が調査・審議して答申した結果を取りまとめたものです。

く令和5年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント>

- ●47 都道府県で、39 円〜47 円の引上げ(引上げ額が47 円は2 県、46 円は2 県、45 円は4 県、44 円は5 県、43 円は2 県、42 円は4 県、41 円は10 都府県、40 円は17 道府県、39 円は1 県)
- ●引上げ額が中央最低賃金審議会が示した目安額を上回ったのは24 県(昨年度は22 道県)
- ●改定額の全国加重平均額は1,004円(昨年度961円)
- ●全国加重平均額43円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額
- ●最高額(1,113円)に対する最低額(893円)の比率は、80.2%(昨年度は79.6%)

※目安額を超える改定が 47 都道府県中 24 県で行われましたが、その影響で、全国加重平均額も、目安額として示された 1,002 円を超え、「1,004 円」となりました。

なお、答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県 労働局長の決定により、10月1日から10月中旬までの間に順次発効される予定です。

(別紙) 令和5年度地域別最低賃金額答申状況

https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001136128.pdf

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

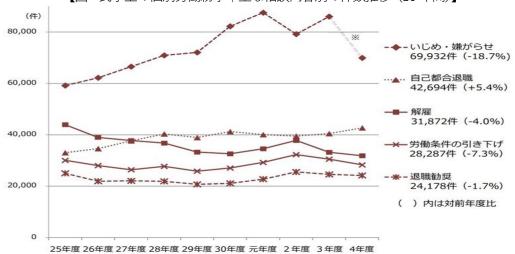
厚生労働省から、令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

- ●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〕



次ページに続く

【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。



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

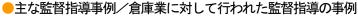
厚生労働省は、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、 監督指導事例とともに公表しました。令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

●令和4年度の監督指導実施状況のポイント

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%)



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)



6666666