

## 令和5年度最低賃金額 全国平均で初の1,000円超え

7月28日、中央最低賃金審議会が令和5年度の地域別最低賃金額改定を目安の答申が取りまとめられ、Aランク41円、Bランク40円、Cランク39円に決定しました。引上げ額はこれまでで最も大きく、全国平均で時給1,002円と、初めて1,000円を超えました。

これを受けて全国の地方最低賃金審議会が議論が始まり、8月7日には東京都では41円引き上げて1,113円、また秋田県では過去最高の上げ幅となる44円引き上げて897円、とするよう答申した、と報じられています。

政府の方針や賃金、通常の事業の賃金支払能力、労働者の生計費を総合的に勘案して4.3%が基準とされましたが、目安の議論を行ってきた公益委員見解では、消費者物価の上昇が続いていることや、昨年10月から今年6月までの消費者物価指数の対前年同期比は4.3%と、昨年度の全国加重平均の最低賃金の引上げ率(3.3%)を上回る高い伸び率であったこともあり、特に労働者の生計費を重視した目安額としたとされています。また、この目安額が中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものであると言わざるを得ない、ともしています。

中央最低賃金審議会の答申において要望のあった、業務改善助成金の対象事業場拡大等について、加藤厚生労働大臣は8月8日の記者会見において、できるだけ早期に行うよう検討を進め、検討内容を踏まえて後日発表したいと表明しています。

※ 福岡県の現在(令和5年9月時点)の最低賃金は時給900円です。



### 【厚生労働省「令和5年度地域別最低賃金額改定を目安について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34458.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34458.html)

## 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。

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。

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(※同率)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/>

## トラックGメン設置による荷主・元請事業者への監視体制の強化

国土交通省は7月21日、長時間の荷待ちや、依頼になかった附帯業務、無理な配送依頼等、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業(着荷主企業も含む)・元請事業者の監視を強化するため、「トラックGメン」を創設しました。

トラックドライバーは、他産業と比較して労働時間が長く、低賃金にあることから、担い手不足が課題にあり、荷待ち時間の削減や適正な運賃の收受等により、労働条件を改善することが急務となっています。

これまで国土交通省では、適正な取引を阻害する行為を是正するため、貨物自動車運送事業法に基づき、荷主企業・元請事業者への「働きかけ」「要請」等を実施してきましたが、2024年問題(ドライバーへの時間外労働の上限規制が適用されることによる、物流への影響が懸念される問題)を前に強力な対応が必要と判断し、トラックGメンを創設したものです。

「トラックGメン」による調査結果を、貨物自動車運送事業法に基づく荷主企業・元請事業者への「働きかけ」(違反原因行為を荷主がしている疑いがあると認められる場合)→「要請」(荷主が違反原因行為をしていることを疑う相当な理由がある場合)→「勧告・公表」(要請してもなお改善されない場合)に活用し、実効性を確保するとしています。



トラックGメンは、国土交通省の既定定員82人のほかに、新たに80人を緊急に増員し、合計162人体制により業務を遂行するとしています。トラックGメンは、本省および地方運輸局等に設置されます。

【国土交通省「トラックGメン」の創設について】

<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001620557.pdf>

## 知得情報！助成金情報

### ～第140回～ キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

10月は最低賃金が見直される時期です。2023年度は前年比43円増、物価高を背景に初の1,000円超えとなります。賃金規定等改定コースは、有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規程等を3%以上増額改定し、その規定を適用した際に支給される助成金です。

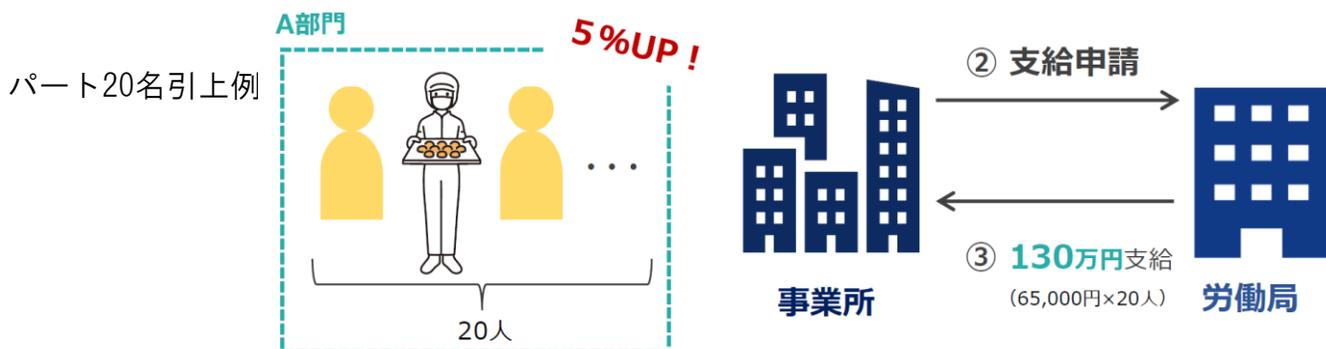
#### 【支給額】

引き上げ率	3%～5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円

一人当たりの助成額/1事業所あたり、年度内に上限は100人まで

#### 【ポイント】

- ① 賃金規程等は改定ではなく、新たに作成した場合でも、その内容から見て3%以上増額していれば助成金対象となります。また、賃金テーブルや賃金一覧表も改定の対象となります。
- ② キャリアアップ助成金の中のコースですので、**キャリアアップ計画書の策定**と提出（当該コースを織り込んだもの）を行い、事前に認定を受けておく必要があります。
- ③ 賃金規程等の**適用後**、賃金を増額改定し、**6か月分の賃金を支給**した日の翌日から起算して2か月以内に申請を行います。



最低賃金は毎年見直され、年々水準は上がってきております。昇給タイミングや最低賃金見直しのタイミングで活用してはいかがでしょうか。

### 9月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]  
 ・雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 10月2日  
 ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]  
 ・健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]  
 ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]  
 ・外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

## 行列のできる 人事労務相談所

## 自然災害に備えましょう



**Q.近年、毎年のように自然災害が発生していますが、被災時の会社の対応方法など何か参考となる資料はありませんか？**

A. 近年、集中豪雨が各地で発生しています。最近では秋田県で記録的な大雨となり、広い範囲で被害が出ました。被害に遭ってから対応するのでは、事業継続の難易度は格段に上がります。自然災害に対し、様々な観点から備えておくことが必要です。

企業防災を考えるときに参考となるのが、内閣府が公表している「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—(令和5年3月)」です。まずは、これに沿って自社の方針を検討していくとよいでしょう。

被災時に休業する場合など、法的な取扱いはどうなるのでしょうか。これについては、「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」が参考になります。災害を理由に休業するとき、従業員が被災し出勤できないときなど、気になる事項への回答が示されています。例えば、勤め先は営業しているものの、従業員が避難所において通勤できない場合、出勤できないことのみを理由に解雇するのは、「一般的には相当でない」と考えられるとしています(ただし、最終的には個別の事情を総合的に勘案して判断される)。

経営においては、混乱の中で迅速な判断を求められることがあります。会社と従業員を守るためにも、いざというときに適切な判断ができるよう備えておきましょう。



**【内閣府「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—(令和5年3月)」】**

<https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyuu/pdf/guideline202303.pdf>

**【厚生労働省「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」】**

<https://www.mhlw.go.jp/content/000806952.pdf>

## 社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー

代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門

3-4-5-3F

TEL:092-725-6130

FAX:092-725-6131

URL:www.sr-sophia.com

## 編集後記

精神障害の労災認定基準が9月より改正されました。

業務による心理的負荷(ストレス)評価表が見直され、「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」、「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」という具体的出来事が追加されました。

時代の変化により、企業に求められる安全配慮義務も変わってきます。

ハラスメントや事故防止対策等について、**松田 法子** お気軽にご相談下さい。