


【すこやか歳時記】
神無月の候

今年度の下期を迎える 10 月は
 インボイス制度のスタートに。
 対応は着実に心にはゆとりを。



今年度もすでに半年が過ぎ 10 月からは下期が始まります。上期の振り返りと共に下期の目標達成に向けたフォローや再確認をぜひしっかりと。また、この 10 月からは消費税のインボイス制度がスタートします。仕入税の控除を受けるためには一定の要件を満たした適格請求書（インボイス）の発行・保存が必要になります。対応に不備がないようにくれぐれもご注意ください。ちょうど 4 年前の 2019 年 10 月に消費税は 8 % から 10 % にアップして、同時に軽減税率の新制度が始まりましたが、現在では難なく対応できているケースがほとんどだと思います。新しい仕組みや制度には慣れるまで相応の時間がかかりますが、過度なストレスにならないよう中秋の名月でも楽しみながら心にゆとりを…。

日々是好日カレンダー

10月	OCTOBER
10月	神無月・時雨月・初霜月・神在月
1日	・衣替え ・土地の日 ・労働保険適用促進月間
2月	・国際非暴力デー ・豆腐の日 ・望遠鏡の日 ・世界ハビタットデー
3火	・交通戦争一日休戦の日 ・登山の日 ・ドイツ統一の日 ・世界ハビタットデー
4水	・世界動物の日 ・証券投資の日 ・都市景観の日 ・イワシの日
5木	・世界教師デー ・時刻表記念日 ・レジ袋ゼロデー ・社内報の日
6金	・国際協力の日 ・役所改革の日 ・国際協力週間（～12日）
7土	・盗難防止の日 ・ミステリー記念日 ・バーコードの日 ・土の日
8日	・寒露 ・亥の子餅 ・国立公園制定記念日
9月	・スポーツの日 ・世界郵便デー ・道具の日 ・トラックの日
10火	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11水	・安全安心なまちづくりの日 ・鉄道の旬間（～20日）
12木	・世界運動器週間（～20日） ・コロンブスデー ・豆乳の日
13金	・引っ越しの日 ・サツマイモの日 ・麻酔の日
14土	・世界標準の日 ・鉄道の日 ・PTA 週間（～20日）
15日	・新聞週間（～21日） ・助け合いの日 ・きのこの日
16月	・世界食糧デー ・世界脊髄デー ・ボスの日 ・辞書の日
17火	・薬と健康の週間（～23日） ・貧困撲滅国際デー ・貯蓄の日
18水	・統計の日 ・冷凍食品の日 ・ドライバーの日 ・木造住宅の日
19木	・海外旅行の日 ・イクメンの日 ・日ソ国交回復の日 ・住育の日
20金	・えびす講 ・新聞広告の日 ・世界骨粗鬆症デー ・リサイクルの日
21土	・秋の土用入り ・国連週間（～27日） ・国際反戦デー
22日	・国際吃音啓発の日 ・平安遷都の日 ・パラシュートの日
23月	・電信電話記念日 ・モルの日 ・高圧ガス保安活動促進週間（～29日）
24火	・霜降 ・軍縮週間（～30日） ・国連デー ・文鳥の日
25水	・産業観光の日 ・民間航空記念日 ・世界バスタデー ・島原の乱の日
26木	・原子力の日 ・柿の日 ・きしめんの日 ・青汁の日
27金	・十三夜 ・読書の日 ・文字活字文化の日
28土	・速記記念日 ・パンダ初来日の日 ・日本の ABC デー
29日	・部分月食 ・インターネット誕生日 ・ホームビデオ記念日 ・おしぼりの日
30月	・香りの記念日 ・初恋の日 ・たまごかけごはんの日
31火	・社会保険料納付期限（10月分）

令和 5 年度最低賃金

令和 5 年度地方最低賃金審議会の答申の状況が公表されました。24 都道府県で、40 円を超える最低賃金の答申がなされており、全国加重平均で見ると昨年度から 43 円引上げの 1,004 円となっております。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行される予定です。10 月の改訂に向けて今一度、最低賃金を下回る可能性がある該当者がいるか確認してみましょう。

福岡県の最低賃金 941 円
(昨年度 900 円、41 円 UP)

(令和 5 年 10 月 6 日発行)

※令和 5 年度地域別最低賃金
 答申状況はこちらからチェック



《今月の特集①》定年再雇用の際の賃金減額はできるか

定年再雇用を機に基本給を減額することは一般に行われていますが、同一労働同一賃金の流れから大幅な減額が違法と判断される可能性が高まりつつあります。

はじめに

今年7月に、名古屋市にある自動車学校の元社員が、定年後再雇用の際の基本給などの大幅な減額を違法として定年前との差額分の支払いを求めた訴訟の最高裁の判決が出されたことが話題となりました。超高齢化社会の日本において、定年再雇用の賃金決定は重要な経営課題となり得ます。以下、裁判の内容にも触れながら定年再雇用の際の賃金減額について解説します。

裁判の概要と争点

この自動車学校では、定年再雇用を機に基本給やその他手当に以下の表の差異がありました。

給与等	定年前 (正職員)	再雇用後 (嘱託)
基本給	一律給+功績給	勤務形態により その都度決める
家族手当	あり	なし
皆精勤手当	あり	あり(減額支給)
敢闘賞(歩合)	あり	あり(減額支給)
賞与	年2回	原則なし

原告らは、役職がなくなったなどの違いはあるものの、再雇用後も従前と同じく教習指導員をしていました。そのため責任が軽くなったわけでもない状況にも関わらず賃金が減額されたと主張しました。

この裁判において争点となっているのは「**有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止する**」という考え方です。これはかつて労働契約法20条に規定され、2020年4月以降はパートタイム・有期雇用労働法に統合されて規定されていますが、このいわゆる「**同一労働・同一賃金**」という観点で、支払われている基本給その他の手当が同一の性質であるか否かを争っています。

一審、二審と最高裁判決

地裁、高裁においては「基本給、賞与が60%未満に引き下げられたことは違法」「皆精勤手当が減額されたことは違法」など、労働者よりの判決がなされていましたが、最高裁では「**もっと個別具体的な給与の性質、差異の目的その他の諸事情を考慮して当該労働条件の相違が不合理と評価できるものであるか否かを検討すべき**」という立場を取り、高裁に差し戻すという結果になりました。

注目のポイント

高裁判決では、基本給の減額を「仕事内容が変わらなかったのに定年退職時の基本給の額の60%を下回る部分は、労働契約法20条にいう不合理と認められる」としました。

しかし最高裁においては「正職員の基本給は、勤続給(年功的)の性質のみでなく、職務給(能力評価)としての性質もある。一方嘱託職員の基本給は別枠で考えられているし、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有する。同時に、労使交渉の経緯も考慮が十分にされていない。従前の60%を下回っているからといって違法というには検討が足りない」と判断されました。

性質・目的と労使交渉の経緯

最高裁判決において、減額が不合理であるかについてはそれぞれの給与の「性質」「目的」「労使交渉をした経緯」を元に検討すべきという考え方が示されました。

つまり、定年前後で給与に差をつける場合は、給与の性質・目的の違いを明確に定義する必要があると言えるでしょう。また、一方的になり過ぎないように事前に労使で交渉、話し合いを行うことも大事になってくるでしょう。

《今月の特集②》パート・アルバイトの年次有給休暇について

労働基準監督署調査の際に必ず確認されることの一つに年次有給休暇がありますが、パート・アルバイトに対して付与すべき有給休暇について解説します。

はじめに

働き方改革の流れの中で、残業など労働時間以外に年次有給休暇についても注目されるようになりましたが、パート・アルバイトに対する有休はまだ整備されていない事業所も少なくありません。近年、労働基準監督署調査の中で有休についての指摘が多くなっているため、この記事ではパート等に対する年次有給休暇について解説をします。

比例付与

パート・アルバイトに対しても当然に年次有給休暇を与えなければなりません。その付与日数は所定労働日数に応じて少なくできます。所定労働日数ごとに有休日数を変える仕組みを「比例付与」といいます。通常の労働者と比べた場合の付与日数については以下のとおりです。

【年次有給休暇比例付与一覧表※】

週所定 日数	勤続年数（年）						
	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
通常	10	11	12	14	16	18	20
4日	7	8	9	10	12	13	15
3日	5	6	6	8	9	10	11
2日	3	4	4	5	6	6	7
1日	1	2	2	2	3	3	3

※比例付与の対象となるのは、週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の場合

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合、以下のとおり年間の所定労働日数をもとに区分する。

169日 ～216日	121日 ～168日	73日 ～120日	48日 ～72日
週4日扱い	週3日扱い	週2日扱い	週1日扱い

有給休暇を取得した日の賃金計算

月給の労働者の場合、年次有給休暇を取得した時には「月次の固定給を減額しない」という計算で済みますが、時間給や日給で支給をすることの多いパート・アルバイトについてはその計算に迷うことがあります。時給制のパート・アルバイトが有給休暇を取得した日の賃金計算の選択肢としては以下の3種類があります。

【1. 休暇を取得した日の所定労働時間 × 時給】

まずはこの計算方法が一般的でしょう。労働条件通知書やシフトなどで決まっているその労働者のその日の所定労働時間分の賃金計算をします。

【2. 社会保険の標準報酬日額】

労使協定を締結することにより、有給休暇1日分の計算に社会保険の標準報酬日額を用いることができます。標準報酬日額とは、標準報酬月額を30で割った額を指します。

【3. 平均賃金】

上記1、2以外に、労働基準法上の平均賃金を用いることもできます。平均賃金の計算式は次の①②の高い方を採用します。

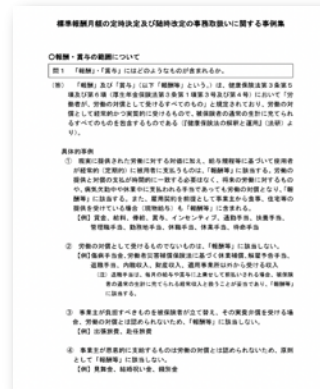
- ① 有休取得をした賃金計算期間の前3ヶ月の
 総賃金 ÷ 同3ヶ月の総暦日数
- ② 有休取得をした賃金計算期間の前3ヶ月の
 総賃金 ÷ 同3ヶ月の総労働日数 × 60%

この平均賃金は他の計算に比べて金額が小さくなることも多いですが、有給休暇の賃金を抑える目的でパート等だけ平均賃金計算を用いることは公平性の観点から問題となる可能性があります。

標準報酬月額の記事取扱いに関する事例集が更新されました。

厚生労働省は「標準報酬月額の定時決定と随時改定に関する事例集」に、長期勤続者に対して支給する永年勤続表彰金の取扱いを新たに追加しました。名称のみではなく内容に基づき判断する必要があるとされ判断要件として、以下3つが挙げられています。

- ①表彰の目的
- ②表彰の基準
- ③支給の形態



目的が会社の福利厚生または長期勤続の奨励であり、勤続年数のみを基準に一律に支給し、社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えず、表彰の間隔がおおむね5年以上の場合は原則として報酬等に該当しないとされています。

詳細は下記の事例集(報酬・賞与の範囲について: 問3) ご参考ください。

標準報酬月額の定時決定と随時改定に関する事例集

<https://fukuokaroumu.com/item/hyoujunnhousyuuetugakuzireisyuu.pdf>



当事務所について

「人」の問題に正面から向き合い、採用・配置・処遇から退職まで、法令面、経営面の両方向から素早く解決して、企業の発展と継続のための力強いパートナーとしてサポートさせていただきたいと考えております。



代表社員
社会保険労務士
碓宏介

労務に関する
お困りごとは、
お気軽に
ご相談下さい！

社会保険労務士法人
礎人事労務センター

〒815-0072
福岡市南区多賀 1-4-40 205
TEL 092-561-3233
FAX 092-561-3020

<https://sr-ikari.net/>

アクセス



西鉄大牟田線
高宮駅より徒歩 10 分、野間 3 丁目交差点
ファミリー多賀 204 号室へお越し下さい

すこやか労務月報

[10月版]

心と身の二刀流で、心身ともに。

今年もまた10月1日～7日は厚生労働省などが推進している「全国労働衛生週間」です。これは労働者の健康管理や職場環境の改善などを目的に、昭和25年から続けられてきた取り組みで、今年のスローガンは「目指そうよ二刀流 ところとからだの健康職場」です。ぜひ心身ともに健やかな状態で仕事ができるように、各自の健康管理はもちろん職場の環境改善にも協力して取り組んでください。

また、例年10月は意外に食中毒が多発する時期になっています。少し涼しくなったからといっても弁当や総菜などの保管時には油断せず温度管理にご注意ください。

夕暮れ時には車の早めのライト点灯や感染症対策なども引き続き気を抜かずに安全第一でお過ごしください。



10月の
注意ポイント

- その① 心身ともに健やかに職場環境の改善も!!
- その② 弁当や総菜などの食中毒にもご注意を!!
- その③ 交通安全や感染症対策も気を抜かずに!!