



【すこやか歳時記】

皇月の候



「熱中症特別警戒アラート」が 新たな制度で今年度から始動。 早めの対応で安定的な業務を。

今年度から新たに始まった制度の一つに「熱中症特別警戒アラート」があります。これまでも「熱中症警戒アラート」は発信されていましたが、さらに高い危険度を周知させるために設けられたのが「特別警戒」のアラートです。従来の警戒アラートでは「熱中症搬送者が大量に発生する恐れ」の状況で発表されていましたが、より強い注意喚起を促すために「重大な健康被害が生じる恐れ」の状況で発表されます。また各地で公共施設などを中心に、その避難先としての「クーリングシェルター」が設定されています。

令和5年5月～9月の熱中症救急搬送者数は91,467人のほり、前年から約2万人増で、過去2番目の多さでした。すでに5月は要注意のときです。早めの対応をお忘れなく。

日々是好日カレンダー

5月	MAY
1 水	・八十八夜 ・メーデー ・憲法週間 (~5/7)
2 木	・郵便貯金の日 ・緑茶の日 ・歯科医師記念日 ・交通広告の日
3 金	・憲法記念日 ・世界報道自由デー ・ゴミの日 ・リカちゃんの誕生日
4 土	・みどりの日 ・国際消防士の日 ・植物園の日 ・名刺の日
5 日	・こどもの日 ・立夏 ・端午の節句 ・薬の日 ・手話記念日
6 月	・振替休日 ・国際ノーダイエットデー ・ゴムの日 ・コロケの日
7 火	・世界エイズ孤児デー ・博士の日 ・粉の日 ・コナモンの日
8 水	・世界赤十字デー ・松の日 ・ゴーヤの日 ・万引き防止の日
9 木	・ヨーロッパデー ・呼吸の日 ・メイクの日 ・アイスクリームの日
10 金	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 土	・全国暴力団総合対策特別強化月間 ・鵜飼開き
12 日	・母の日 ・看護の日 ・海上保安の日 ・民生委員 / 児童委員の日
13 月	・メイストームデー ・愛犬の日 ・竹酔日 ・カクテルの日
14 火	・種痘記念日 ・温度計の日
15 水	・沖縄復帰記念日 ・国際家族デー ・ヨーグルトの日
16 木	・旅の日
17 金	・世界高血圧デー ・生命きずなの日 ・バック旅行の日 ・お茶漬けの日
18 土	・国際親善デー ・国際博物館の日 ・ファイバーの日 ・ことばの日
19 日	・ボクシングの日 ・ガールスカウト週間 (~5/25)
20 月	・小満 ・世界計量記念日 ・ローマ字の日 ・成田空港開港記念日
21 火	・家内労働旬間 (~5/31) ・小学校開校の日 ・リンドバーク翼の日
22 水	・国際生物多様性の日 ・サイクリングの日
23 木	・世界亀の日 ・ラブレターの日 ・キスの日
24 金	・ゴルフ場記念日 ・伊達巻の日
25 土	・アフリカデー ・主婦休みの日 ・食堂車の日 ・広辞苑記念日
26 日	・東名高速道路全通記念日 ・ラッキーゾーンの日 ・ルマンの日
27 月	・百人一首の日 ・小松菜の日 ・日本海海戦の日
28 火	・国際アムネスティ記念日 ・ゴルフ記念日 ・花火の日
29 水	・エベレスト登頂記念日 ・幸福の日 ・呉服の日 ・こんにゃくの日
30 木	・文化財保護法公布記念日 ・消費者の日 ・ごみゼロの日
31 金	・社会保険料納付期限 (4月分)

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます (令和6年4月より)

障害者の法定雇用率引き上げ 障害者雇用の促進等に関する法律施行規則等の改正により、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。

	令和5年度	令和6年4月~	令和8年7月~
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
障害者雇用の対象事業主	従業員 43.5人以上	従業員 40人以上	従業員 37.5人以上

この改正に伴い、2024年4月より従業員40人以上の事業主、2026年7月より従業員37.5人以上の事業主は、次の対応が求められるようになります。

- ①毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告すること
- ②障害者雇用の促進と継続を図るために「障害者雇用推進者」を選任するよう努めること

■一部の週所定労働時間 20 時間未満の方の雇用率への算定の変更 ■
週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5 カウントとして算定できるようになります。

《今月の特集①》定額残業代制度の有効性についての今

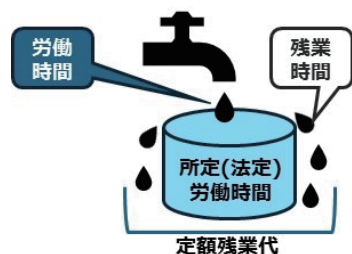
残業時間規制や働き方改革の流れの中で、定額残業代についても厳しい目が向けられています。定額残業代制度の有効性はどのように判断されるかについて解説します。

はじめに

残業代を固定で毎月支払ういわゆる「定額残業代制度」については、現在も法律で禁止されているわけではありません。しかし、昨今ではこの定額残業代制度という言葉が「長時間労働が前提となっている就業環境＝ブラック企業と疑われる」などネガティブなイメージを持たれることも多くなってきています。定額残業代制度について裁判などで争った場合、その有効性が現在どのように判断されるかについて紹介します。

定額残業代制度とは

定額残業代制度とは一般に、一定額を定めて割増賃金、いわゆる残業代を毎月支給する制度で、実残業代がその額を上回った場合は差額支給をする一方で、実残業代がその額よりも少ない場合でも差額を控除しないというルールで運用されます。所定(法定)労働時間をバケツで例えるならば、定額残業手当はバケツの下に敷くタライのようなもので、バケツからあふれた水＝実労働時間を一定量受けるためのものと考えるとわかりやすいでしょう。



明確区分性

定額残業代制度の有効性を判断するためには、まず「明確区分性」が重要であるとされています。この明確区分性とは、通常の労働時間に対する賃金と、残業代としての賃金が明確に区分されていることを指しています。例えば次のような基本給に残業代が含まれているという主張は明確区分性の点から問題があるといえます。

<NG例>

基本給 30 万円 (月間 30 時間分の残業代を含む)

見込み残業時間の上限

定額残業代に関する裁判などでは、見込み残業時間数が多いか少ないかだけで有効性を判断されるわけではありません。しかし、長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定していたと認められる場合などは、その定額残業制度自体が公序良俗に反して無効であると判断される可能性が高くなります。

法律上の年間の残業上限が原則360時間(1年単位変形労働時間制を採用している場合320時間)であることを考えると、見込み残業時間は当該上限時間 ÷ 12の「26～30時間程度」とした方が無難かもしれません。

見込み残業時間の内訳明示の有無

定額残業代が何時間分の残業に当たるかを労働契約書などで明示しているか、あるいはその中に深夜割増賃金や法定休日割増賃金がどれだけ含まれているかを明確にすべき、という主張もあります。しかし、詳細な内訳や見込み時間の明示の有無よりも「定額残業代制度が実態に即しているか」により気を配るべきでしょう。

この「実態」とは、①通常の賃金と明確に区分されているか、②それが労働契約書などできちんと明示されているか、③実際に毎月労働時間を集計し、定額残業代との差額計算をしていたかなどの実態を指します。

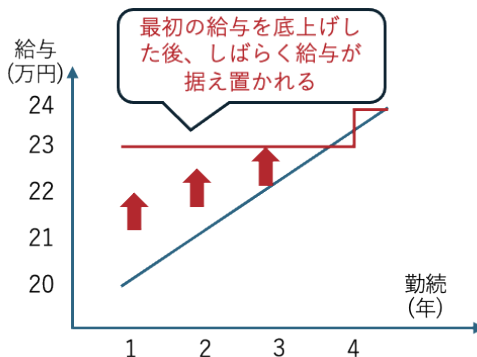
勤怠管理が杜撰であったり、労働条件の明示を怠ったりしていると会社に不利に働きますので、定額残業代を採用している場合は、特にこの「実態」について注意しましょう。

《今月の特集②》採用時の防衛的賃上げと既存社員給与のバランスの取り方

人手不足に対応するためにやむを得ず実施する「防衛的賃上げ」により、既存社員給与とのバランスが崩れる問題が起きています。注意点と対応策について考察します。

はじめに

物価上昇や人手不足の影響を受けて採用時の給与をアップさせざるを得ない、いわゆる「防衛的賃上げ」により、既存社員との給与の不均衡・不公平が問題になっています。この不均衡・不公平への対策を講じないままにすると、中核人材の離職などのさらに深刻な問題にも繋がりがねません。どのように既存社員との給与バランスを取っていくか、対応策としてどのようなものが考えられるかについて考察します。



防衛的賃上げの弊害

例えば、表 Aのような賃金テーブルを用いている会社において、1等級の新規社員募集の月給を3万円アップした場合、他の等級の給与も同額アップさせない限り、表 Bのように「新人と既存社員の給与が逆転する」現象が生じます。

表A		表B 新規社員+3万円	
等級	基本給	等級	基本給
1	200,000	1	230,000
2	210,000	2	210,000
3	220,000	3	220,000
4	240,000	4	240,000

新人社員と既存社員の給与が逆転する

ベースアップができない場合の対策

この場合、全員の給与を一律に3万円上昇させること（いわゆるベースアップ）ができれば既存社員との給与逆転は起きませんが、そうすると全体の人件費が一気に上昇することになります。この人件費アップが難しい会社は、例えば左上のグラフのように「最初の給与を高くするが、その後数年は昇給しない」給与体系に変更する方法が考えられます。この対応策の問題点は「昇給しない期間が長いこと」で、給与が据え置かれる期間のモチベーション低下を防ぐために対策をしなければならないでしょう。

業績に連動した給与で差をつける

この場合、例えば「2年目以降は業績連動の賞与や歩合給が支給されるようにする」などの対策が考えられます。個人業績が数値化しにくい業種の場合は、熟練度に応じて賞与に乗じる係数を変化させるなどして差をつけていくなどが考えられます。

高すぎるベテランの給与を見直す

前職での給与水準に合わせて高すぎる給与を設定してしまった社員や、明らかに現在の仕事ぶりに見合っていない高給を支給している社員の給与を引き下げることが検討の余地があるでしょう。当然給与ダウンは大きな反発が起きる可能性が高いため、客観的な数値を持ってその理由を説明し同意を得なければならないほか、「どんな成果を出せば給与が下らないか」を示し、一定期間の猶予を与えるなどの配慮も検討しましょう。

勤務時間を見直す

週40時間労働を週35時間労働に削減するなど、社員と合意の上で所定労働時間を少なくすることで実質的な賃金をアップさせるという選択肢も、多様な働き方が求められる昨今では検討できるかもしれません。

健康に配慮した飲酒に関するガイドラインについて

2024年2月に厚生労働省は飲酒に伴うリスクに関する知識普及のためのガイドラインを公表しました。労務管理上関係が出てくる部分について解説します。

《労務管理に影響する部分》

①20歳代の社員の飲酒 **ポイント：20歳代以下の社員の飲酒量に注意する**

このガイドラインの中に、「10歳代はもちろん20歳代の若年者についても、脳の発達の途中であり、多量飲酒によって脳の機能が落ちるとのデータがあるほか、健康問題(高血圧等)のリスクが高まる可能性もあります」とあり、20歳代の若年者が業務に関連した酒席において飲みすぎないように注意するほか、飲酒の強要をすることがないように注意しましょう。

②過度な飲酒による影響 **ポイント：イッキ飲みNG、飲み過ぎも注意**

「避けるべき飲酒等」として「一時多量飲酒(特に短時間の多量飲酒)」「他人への飲酒の強要等」が挙げられています。会社の懇親会でのイッキ飲みの強要や飲み放題で各自のペースを考えずにお酒をどんどんオーダーするなどの行為は労務管理上問題となる可能性があります。

③飲酒量の把握の仕方

ガイドラインに示されている「我が国における疾病別の発症リスクと飲酒量」表によると、男性の場合1日40g以上の飲酒により脳梗塞の発症リスクにつながり、また1日60g以上の飲酒により肝がんの発症リスクにつながるとされています。この飲酒「量」について以下の計算式を参考にしてはいかがでしょうか。

ポイント：お酒に含まれる純アルコール量の算出式

摂取量 (ml) × アルコール濃度 (度数 / 100) × 0.8 (アルコールの比重)

例：ビール 500ml (5%) の場合の純アルコール量

$500(\text{ml}) \times 0.05 \times 0.8 = 20(\text{g})$



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思っております。



代表社員
社会保険労務士
礎宏介

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

[5月版]

1年たっても、対策には専念を。

新型コロナが5類に移行して、この5月でちょうど1年が経過しました。しかし、新型コロナをはじめとした感染症のリスクは終息したわけではなく、今でも発症例は後を絶たないのが実情です。もし感染したときには周りへの配慮も重要になります。5日間ほどは外出を控えることや10日間ほどはマスクの着用や高齢者などハイリスク者との接触は控えることが推奨ポイントです。

また、自転車運転時のヘルメット着用義務も昨年の施行から1年が過ぎました。しかし、罰則がない努力義務なので、さほど着用が増えていない印象は否めません。この間も自転車事故は増えていますので、自分自身の身を守るためにもぜひヘルメットの備えを。備えあれば憂いなしで...



5月の
注意ポイント

その① 感染症対策を常に忘れず各自で注意を !!

その② 通勤時や移動時には交通安全の徹底を !!

その③ 紫外線対策や熱中症対策もぜひ早めに !!