

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

10
2023

2023年10月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所
までお問い合わせください。



過去最大の引上げ幅となる最低賃金

- ◆社外で業務をする際の労災保険適用の考え方
- ◆月給者の最低賃金の確認方法
- ◆有期契約労働者を雇用する際の注意点

過去最大の引上げ幅となる最低賃金

最低賃金の種類と改定

企業が最低限労働者に支払うことが義務付けられる最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定(産業別)最低賃金」の2種類がありますが、このうち「地域別最低賃金」は、毎年10月頃に改定されることになっています。2023年度について全都道府県の「地域別最低賃金」が決定しました。

地域別最低賃金と発効日

2023年度の地域別最低賃金額と発効日は、下表のとおりとなっています。改定額の全国加重平均額は1,004円(昨年度961円)となり、43円の引上げです。これは1978年度に現在の目安制度が始まって以降で最高額となります。

なお、最低賃金の地域間格差も課題とされていましたが、最高額(1,113円)に対する最低額(893円)の比率は、80.2%(昨年度79.6%)となり、9年連続の改善となりました。

表 2023年度の地域別最低賃金(単位:円)

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効年月日
	改定前	改定後		
北海道	920	960	40	2023年10月1日
青森	853	898	45	2023年10月7日
岩手	854	893	39	2023年10月4日
宮城	883	923	40	2023年10月1日
秋田	853	897	44	2023年10月1日
山形	854	900	46	2023年10月14日
福島	858	900	42	2023年10月1日
茨城	911	953	42	2023年10月1日
栃木	913	954	41	2023年10月1日
群馬	895	935	40	2023年10月5日
埼玉	987	1028	41	2023年10月1日
千葉	984	1026	42	2023年10月1日
東京	1072	1113	41	2023年10月1日
神奈川	1071	1112	41	2023年10月1日
新潟	890	931	41	2023年10月1日
富山	908	948	40	2023年10月1日
石川	891	933	42	2023年10月8日
福井	888	931	43	2023年10月1日
山梨	898	938	40	2023年10月1日
長野	908	948	40	2023年10月1日
岐阜	910	950	40	2023年10月1日
静岡	944	984	40	2023年10月1日
愛知	986	1027	41	2023年10月1日
三重	933	973	40	2023年10月1日

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効年月日
	改定前	改定後		
滋賀	927	967	40	2023年10月1日
京都	968	1008	40	2023年10月6日
大阪	1023	1064	41	2023年10月1日
兵庫	960	1001	41	2023年10月1日
奈良	896	936	40	2023年10月1日
和歌山	889	929	40	2023年10月1日
鳥取	854	900	46	2023年10月5日
島根	857	904	47	2023年10月6日
岡山	892	932	40	2023年10月1日
広島	930	970	40	2023年10月1日
山口	888	928	40	2023年10月1日
徳島	855	896	41	2023年10月1日
香川	878	918	40	2023年10月1日
愛媛	853	897	44	2023年10月6日
高知	853	897	44	2023年10月8日
福岡	900	941	41	2023年10月6日
佐賀	853	900	47	2023年10月14日
長崎	853	898	45	2023年10月13日
熊本	853	898	45	2023年10月8日
大分	854	899	45	2023年10月6日
宮崎	853	897	44	2023年10月6日
鹿児島	853	897	44	2023年10月6日
沖縄	853	896	43	2023年10月8日

社外で業務をする際の労災保険適用の考え方

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の拡大により、オンラインで会議をしたり、オンライン研修を受けたりすることが増えました。一方で、新型コロナが5類相当に移行したことで、新型コロナ前のように社外での対面による商談等も増えてきています。そこで、社外でケガをしたり、病気になった場合の公的保険の取扱いについて確認しておきます。

労災保険の概要

従業員の工作中や通勤中のケガや病気は、原則として、労災保険から被災した従業員やその遺族に対し、必要な保険給付が行われます。

工作中に被災したときには「業務災害」、通勤中に被災したときは「通勤災害」として分けて扱われます。両者の給付内容に大きな違いはありませんが、業務災害の一部には労働基準法における解雇制限が設けられています。

出張の取扱い

社内（事業場の施設内）で業務をするほか、出張として、会社の指示により社外（事業場の施設外）で業務をすることもあります。社外で業務をしているときにケガや病気になったときには、原則として業務災害として取り扱われます。

なお、社外での業務中に、積極的な私的行為を行うといった特段の事情がある場合には、そもそも労災保険の給付の対象として扱われません。

直行・直帰の取扱い

出張の中には、遠方の客先等に訪問するような場合を中心に、会社からの指示に基づき、自宅から客先などに直接赴き（いわゆる「直行」）、または客先から直接帰宅する（いわゆる「直帰」）こともあります。

このような直行・直帰の際にケガをしたり、病気になったりしたときには、どこを業務の開始や終了として扱うかわかりづらいものです。

これについては、自宅を出発したときから自宅に帰るまでの全体を業務としてとらえ、その期間のケガや病気は、原則としてすべて業務災害として扱うことになっています。

ただし、例えば、帰宅途中に、業務とは関係ない飲食を長時間にするといった私的行為があるようなときは、その私的行為中と私的行為後のケガや病気は労災保険の給付の対象となりません。

本来、労災保険から給付を受けるべきところを、健康保険証を医療機関で提示し、診療を受けてしまうこともあります。特に社外で活動しているときは、医療機関でも工作中的被災なのかを把握しづらいため、従業員にどのような場合に労災保険の給付の対象になるのか、あらかじめ周知することで誤った対応をしないようにしておくといよいでしょう。

月給者の最低賃金の確認方法

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

今年度の最低賃金はどの都道府県についても、39円以上の引上げとなりましたね。昨年、高卒で入社した従業員の賃金が最低賃金を下回るのではないかと気になっています。確認方法を教えてもらえませんか。



社労士

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金とされています。すべての手当を含めるわけではなく、実際に支払われる賃金から以下の①～⑥の賃金を除外したものが、最低賃金の対象となる賃金になります。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当



⑥の精皆勤手当は対象にならないのですね。



はい、精皆勤手当の一般的な取扱いは、すべての労働日を出勤した場合に支給されるもので、支給されることが必ず約束されているわけではないため、対象外になります。



なるほど。割増賃金の計算の基礎には精皆勤手当が含まれるので、最低賃金の計算には含まれないことが意外でした。



なるほど、そうかもしれません。実際の最低賃金の計算は、この対象となる賃金の合計を1ヶ月の平均所定労働時間で割り、最低賃金額と比較します。1ヶ月の平均所定労働時間は「1年間の所定労働時間÷12ヶ月」で算出します。



当社は、1日8時間、年間の所定労働日数は240日です。1ヶ月の平均所定労働時間は、「8時間×240日÷12ヶ月＝160時間」で確認するということですね。1点確認ですが、当社の賃金計算期間は16日から翌月15日ですが、例えば発効日が10月1日の場合、10月1日以降から最低賃金を下回らないようにするという理解でよいでしょうか。



はい。それで問題ありませんが、実務上、最低賃金を下回っていないかの確認やミス防止を考えると、9月16日に前倒して金額を変更しておくことも考えられます。今回は、大幅な引上げが予想されるため、最低賃金を下回る人がいないか、確実に確認をお願いします。

ONE POINT

- ① 最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金であるが、例えば精皆勤手当のように除外する賃金が定められている。
- ② 発効日が賃金計算期間をまたぐ場合、発効日以降に働く時間について最低賃金を下回らないようにする必要がある。

有期契約労働者を雇用する際の 注意点

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）については、契約更新を繰り返し、一定期間雇用をしていたにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させるなどして、トラブルになることが少なくありません。以下では、有期契約労働者を雇用する際の注意点をとり上げます。

契約締結時の労働条件の明示

有期契約労働者と労働契約を締結する際には、労働契約期間とあわせて、契約更新の有無と更新する際の判断基準を明示する必要があります。更新の判断基準については、例えば以下のようなものが挙げられます。

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
- ・ 労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・ 労働者の能力により判断する
- ・ 会社の経営状況により判断する
- ・ 従事している業務の進捗状況により判断する

労働条件通知書が実態とあった内容となっているかを確認し、必要に応じ見直しをしましょう。

雇止めにおける手続き

労働契約を更新してきた有期契約労働者を、現在の労働契約をもって更新せずに終了する「雇止め」を行う場合には、契約期間が満了する少なくとも30日前までに伝える必要があります（雇止めの予告）。この雇止め予告の対象は、以下のいずれかに該当する人です。

- ① 有期労働契約を3回以上更新している人
- ② 1年以下の契約期間の労働契約を更新し、1年を超えて雇用している人

- ③ 最初から1年を超える契約期間の労働契約を締結している人

なお、現在の労働契約をもって契約更新をしない旨が明示されている場合は、この雇止め予告を行う必要はありません。

雇止めに係る証明

雇止めの予告をした後に、有期契約労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合、会社は遅滞なくこの証明書を交付する必要があります（雇止めの理由の明示）。また、雇止めの後についても、有期契約労働者から請求があれば証明書の交付が必要です。

明示する雇止めの理由は、契約期間の満了とは別の具体的な理由とすることが必要です。例えば以下のようなものが挙げられます。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったため

雇止めに関するトラブルを防ぐために、労働条件通知書に契約更新の判断基準を明示することと併せて、雇入れ時や契約更新時に、会社から有期契約労働者に対して、どのような契約内容を分かりやすく説明しておくことが望まれます。

中小企業の賃金上昇率は2%台に

8月に今年の中小企業の賃金改定状況に関する調査結果*が発表されました。ここではその結果から、賃金を引き上げた事業所の状況をみていきます。

4割以上が賃上げを実施

上記調査結果から今年1月から6月に賃金引き上げを実施した事業所（以下、賃上げ事業所）の割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】2023年1～6月に賃上げを実施した事業所割合（%、ポイント）

	割合	増減
産業計	43.5	6.6
製造業	45.1	10.0
卸売業, 小売業	39.7	7.0
学術研究, 専門・技術サービス業	51.0	7.8
宿泊業, 飲食サービス業	34.6	6.0
生活関連サービス業, 娯楽業	34.1	8.7
サービス業（他に分類されないもの）	42.1	2.3

厚生労働省「令和5年賃金改定状況調査結果」より作成

産業計は43.5%となりました。産業別にみると、学術研究, 専門・技術サービス業が50%を超えています。製造業とサービス業（他に分類されないもの）も40%を超えました。

前年からの増減では、産業計が6.6ポイント増加しました。産業別では製造業の10.0ポイントの増加をはじめ、すべての産業で前年より高い割合になっています。

なお、賃上げ事業所以外の状況について産業計の結果をみると、1月から6月に賃金引き下げを実施した事業所割合は0.7%、7月以降も賃金改定を実施しない事業所が38.4%、7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所が17.4%となっています。7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所もあることから、賃上げ事業所の割合はさらに高まるでしょう。

改定率は4%に

次に賃上げ事業所の平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。

【表2】賃上げ実施事業所の平均賃金改定率（%、ポイント）

	改定率	増減
産業計	4.3	0.8
製造業	4.2	0.7
卸売業, 小売業	4.4	1.2
学術研究, 専門・技術サービス業	4.8	0.8
宿泊業, 飲食サービス業	4.5	-0.1
生活関連サービス業, 娯楽業	5.3	1.3
サービス業（他に分類されないもの）	4.2	0.5

厚生労働省「令和5年賃金改定状況調査結果」より作成

産業計の平均賃金改定率は4.3%でした。産業別にみると、生活関連サービス業, 娯楽業の5.3%が最も高く、すべての産業で4%以上になりました。

前年からの増減では、産業計が0.8ポイント増加しました。産業別では生活関連サービス業, 娯楽業が1.3ポイント、卸売業, 小売業が1.2ポイントと1ポイントを超えました。宿泊業, 飲食サービス業以外は前年から増加という状況です。

賃金上昇率は2%台に

ここからは労働者の1時間当たり賃金と賃金上昇率をみていきます。

一般労働者とパートタイム労働者の別に、6月の1時間当たり賃金と賃金上昇率をまとめると、次頁表3のとおりです。

○一般労働者の状況

2023年6月の1時間当たり平均賃金をみると、産業計は1,604円となりました。産業別にみると、学術研究、専門・技術サービス業が1,818円で最も高くなりました。次いで、サービス業（他に分類されないもの）と卸売業、小売業が1,600円を超えています。

前年からの増減をみると、産業計は32円増加しました。産業別でも、すべての産業で30円以上増加しています。中でもサービス業（他に分類されないもの）が38円、学術研究、専門・技術サービス業が37円と高くなっています。

2023年の賃金上昇率は産業計が2.0%でした。産業別ではサービス業（他に分類されないもの）の2.3%が最も高く、卸売業、小売業を除くほかの産業で2%以上となりました。

前年からの増減では、産業計が0.5ポイント増加し、産業別でもすべての産業が前年を上回っています。中でも生活関連サービス業、娯楽業と、サービス業（他に分類されないもの）は1ポイント以上増えました。

○パートタイム労働者の状況

2023年6月の1時間当たり賃金は産業計で1,165円でした。産業別では、学術研究、専門・技術サービス業が1,321円で最も高く、サービス業（他に分類されないもの）が1,249円が続いています。

前年からの増減では、すべての産業で増加していますが、学術研究、専門・技術サービス業が38円で最も高い一方、生活関連サービス業、娯楽業は15円の増加にとどまりました。

2023年の賃金上昇率は産業計が2.1%で、産業別では学術研究、専門・技術サービス業が3.0%で最も高くなりました。サービス業（他に分類されないもの）は1.5%上昇したものの、唯一前年の上昇率を下回りました。その他、一般労働者の賃金上昇率を超える割合となった産業もみられます。

地域別最低賃金の増額改定が続き、賃上げを実施する中小企業が増えています。今年度も大幅増額改定が見込まれ、今後も賃上げを実施する中小企業は少なくないものと思われます。

【表3】一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり平均賃金と賃金上昇率（円、%）

	一般労働者				パートタイム労働者			
	1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率	
	2022年 6月	2023年 6月	2022年	2023年	2022年 6月	2023年 6月	2022年	2023年
産業計	1,572	1,604	1.5	2.0	1,141	1,165	1.5	2.1
製造業	1,535	1,567	1.5	2.1	1,051	1,073	2.1	2.1
卸売業、小売業	1,634	1,665	1.1	1.9	1,104	1,127	1.5	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	1,781	1,818	1.6	2.1	1,283	1,321	0.6	3.0
宿泊業、飲食サービス業	1,344	1,374	1.4	2.2	1,056	1,085	1.5	2.7
生活関連サービス業、娯楽業	1,380	1,410	1.1	2.2	1,076	1,091	0.3	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	1,632	1,670	1.0	2.3	1,230	1,249	2.7	1.5

厚生労働省「令和5年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和5年賃金改定状況調査結果」

全国の民営事業所のうち、常用労働者数が30人未満の企業に属し、1年以上継続して事業を営んでいる事業所を対象にした、2023年（令和5年）6月分の賃金についての調査結果です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450201&bunya_l=03&tstat=000001021951

今月は地域別最低賃金額の改定が行われます。大幅な引き上げが予定されていますので、最低賃金を下回る従業員がいないかを確認するようにしましょう。

01 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります



今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる日にちが異なっていますので、金額および発効日を確認しておきましょう。

02 定時決定の反映と新しい保険料率による控除



定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

03 健康保険の被扶養者の資格確認調査



年に1度、健康保険の被扶養者が要件を正しく満たしているか、事業所に対して一斉調査が行われます。時期や調査方法は保険者によって異なりますが、中小企業の多くが加入する全国健康保険協会（協会けんぽ）では10月から11月にこの調査が行われます。協会けんぽから送られる被扶養者状況リストをもとに、被扶養者の収入等の状況を確認するようにしましょう。

04 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）



労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

05 労働者死傷病（軽度）報告提出



業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。

なお、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

06 年末にかけての資金繰り計画



年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？下期の資金計画をたてましょう。

資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払いなどの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性もあります。

未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。

07 年次有給休暇の付与



4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。