MANAGEMENT SERVICE

神戸中央社会保険労務士法人

News letter

2024年6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。

contents

◆求められる同一労働同一賃金への対応の遵守
◆在宅勤務手当と割増賃金の算定基礎等の整理
◆2ヶ所以上で社会保険の加入要件を満たした場合の対応
◆新設された両立支援等助成金　柔軟な働き方選択制度等支援コース

神戸中央社会保険労務士法人　兵庫県神戸市中央区磯辺通4丁目2番8号田嶋ビル5階　TEL：078-251-4864／FAX：078-251-4867

求められる 同一労働同一賃金への対応の遵守

同一労働同一賃金の対応を求める改正パートタイム・有期雇用労働法が全面施行されて３年が経過しました。施行のタイミングで各種待遇の見直しを実施した企業もあれば、検討が進んでいない企業もあるかと思います。今年度（令和６年度）、労働行政において同一労働同一賃金の遵守徹底を図る動きがあることから、徹底が求められる事項と、企業に求められる対応をとり上げます。

地方労働行政運営方針

厚生労働省は毎年、地方労働行政運営方針（以下、「運営方針」という）を策定しており、今年も、令和６年度版が公表されています。この運営方針の中で、同一労働同一賃金の遵守の徹底という方針が掲げられています。

具体的には、労働基準監督署の定期監督の際に、パートタイマー・有期雇用労働者などの待遇の確認を実施し、その結果をふまえて、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）が報告徴収または指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとしています。

また、基本給・賞与について、正社員との待遇差があり、その理由の説明が不十分な場合、労働基準監督署から点検要請を集中的に実施するなどして、企業の自主的な取り組みを促すとしています。

今回の方針は、本来であれば都道府県労働局がパートタイム・有期雇用労働法等を扱うところ、労働基準監督署において同一労働同一賃金に関する相談をする労働者も多いことから、労働基準監督署でも対応をすることとして示されたものです。

求められる企業の取り組み

同一労働同一賃金への対応が十分にできているかを確認するため、以下の①～③に沿って点検してみましょう。

① パートタイマー・有期雇用労働者はいるか。
② ①でいる場合、正社員とパートタイマー・有期雇用労働者の待遇（※）に違いはあるか。※待遇とは、賃金（手当・賞与を含む）・福利厚生などのあらゆる待遇をいう。
③ ②で待遇に違いがある場合、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できるか。

③で説明ができない場合、待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるため、不合理な待遇の違いの改善に向けて取り組みが求められます。なお、待遇差が不合理か否か、説明の方法や内容が適切であるか否かについては、最終的に司法により判断されます。

パートタイマー・有期雇用労働者などの処遇改善の取り組みを行う企業を支援するものとして、キャリアアップ助成金が設けられています。この助成金は、中小企業だけでなく大企業も対象とされています。受給のためには取り組み実施日の前日までにキャリアアップ計画の作成・提出が求められます。待遇の見直しと併せて助成金の活用を検討される場合は、助成金の内容についても目を通しておくとよいでしょう。

在宅勤務手当と割増賃金の算定基礎等の整理

新型コロナウイルス感染症の感染防止のために、在宅勤務を導入する企業が増加しました。5類移行後は、在宅勤務を廃止し、従業員に出社を求める企業もあるようですが、仕事と育児・介護との両立の観点からも、その活用が求められています。今回、在宅勤務者へ支給する「在宅勤務手当」の割増賃金に関する取扱いが整理されたため、関連事項も含めまとめます。

社会保険の取扱い

在宅勤務手当は、日本年金機構の「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の中で、社会保険の報酬や賞与（以下、「報酬等」という）に該当するか否かは、在宅勤務手当が実費弁償に当たるか否かによって、基本的に以下の判断基準で考えることになります。なお、支給要件や支給実態などを踏まえて個別に判断する必要があります。

- 在宅勤務者に毎月5,000円を渡し切りで支給するように、従業員が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を会社に返還する必要がないものであれば、労働の対償として支払われる性質があるとして報酬等に含まれる。
- 業務に使用するパソコンの購入や通信に要する費用を会社が従業員に支払うような場合、その手当が業務遂行に必要な費用にかかる実費分に対応するものと認められるのであれば、実費弁償に当たるものとして、報酬等に含まれない。

割増賃金の取扱い

割増賃金の基礎となる賃金（以下、「割増算定基礎賃金」という）には、家族手当、通勤手当、別居手当等の7つの除外賃金が定められており、除外賃金以外の賃金は割増算定基礎賃金に算入する必要があります。

在宅勤務手当はこれまで除外賃金に含まれていませんでしたが、厚生労働省は「割増賃金の算定におけるいわゆる在宅勤務手当の取扱いについて」（令和6年4月5日基発0405第6号）を発出し、在宅勤務手当が事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されていると整理される場合には、労働基準法上の「賃金」には該当せず、割増算定基礎賃金への算入は不要と示しました。

所得税の取扱い

所得税については、国税庁から「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」が公開されており、その中で「在宅勤務に通常必要な費用について、その費用の実費相当額を精算する方法により、企業が従業員に対して支給する一定の金銭については、従業員に対する給与として課税する必要はありません」と示されています。

これまで割増算定基礎賃金として算入してきた在宅勤務手当を、割増算定基礎賃金から除外するときは、割増賃金額の減少につながり、労働条件の不利益変更に当たると考えられますので、労使で十分な議論を行った上で見直しを進めることが求められます。

2ヶ所以上で社会保険の加入要件を満たした場合の対応

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

先日採用したアルバイトについて、社会保険の手続きをしたところ、もう一つのアルバイト先でも社会保険に加入していることが判明しました。正社員は副業を禁止しているのですが、パートタイマーやアルバイトは特に禁止していないため、弊社以外で働くことに問題はないのですが、社会保険はどのように対応したらよいのでしょうか。

社労士

なるほど、いわゆるかけもちバイトで、労働時間が長い方ということですね。この方のように同時に2か所以上で社会保険に加入する要件を満たしたときは、加入要件を満たしたすべての事業所で加入することになります。

え！そうなのですか？健康保険証は2枚持つことになるのですか？

いいえ、健康保険証はあくまでも1枚です。実務的には加入要件を満たした複数の事業所の中から、アルバイト自身がいずれか1つの事業所を「主たる事業所」として選択します。健康保険証は、この「主たる事業所」のみで発行されます。

なるほど。アルバイトに「主たる事業所」を選んでもらって、当社で手続きをするということですね。

届出はアルバイト自身で行います。会社が、資格取得届を提出した後に、「被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を、主たる事業所を管轄する年金事務所に届け出ます。

承知しました。本人に説明しておきます。社会保険料はどうなりますか。それぞれの会社で標準報酬月額が決定されるのでしょうか。

それぞれの事業所で支給される給与（報酬月額）を合算した月額で標準報酬月額が決定されます。この標準報酬月額に厚生年金保険料率および主たる事業所の健康保険料率を乗じて保険料総額を算出し、これをそれぞれの事業所で受ける報酬月額に基づき按分して、決まります。

当社が支給する給与に基づく標準報酬月額で決まるわけではないのですね。

はい、その通りです。実際に各社で控除する社会保険料は、年金事務所で決定され、通知が届きますので、それに基づいて、控除することになります。なお、社会保険は2ケ所で加入することになりますが、雇用保険は2ケ所で加入できず、いずれか一方の主たる事業所のみで加入することになります。

ONE POINT

① 2ヶ所以上で社会保険の加入要件を満たしたときは、加入要件を満たした事業所すべてで社会保険に加入する。
②健康保険証は、被保険者自身が選択した主たる事業所のみで発行される。
③標準報酬月額は、加入した事業所ごとで決まる報酬月額を合算した額で決定される。

※協会けんぽに加入する事業所の、原則的な手続きの流れを記載しています。

新設された両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コース

2024年4月より、両立支援等助成金の一つとして「柔軟な働き方選択制度等支援コース」が新設されました。このコースでは、育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入し、制度を利用した労働者に対して支援を行った場合に助成金が支給されます。なお、この助成金は中小企業のみが対象となっています。

主な支給要件

主な支給要件は、以下の通りです。

① 柔軟な働き方選択制度等を2つ以上導入する
② 柔軟な働き方選択制度等の利用について、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」（プラン）を作成することにより支援を実施する方針を、社内周知する
③ 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成する
④ 制度利用開始から6ヶ月の間に、対象となる労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用する

制度等と利用実績

「柔軟な働き方選択制度等」とは、以下の5つの制度であり、このうちの2つ以上の制度を導入する必要があります。なお、これらの制度等は、子どもが3歳以降小学校就学前までの労働者が利用できる制度として設ける必要があります。

① フレックスタイム制／時差出勤制度
② 育児のためのテレワーク等
③ 短時間勤務制度
④ 保育サービスの手配・費用補助制度
⑤ 子の養育を容易にするための休暇制度／育児・介護休業法を上回る子の看護休暇制度

助成金を受給するためには、制度利用開始から6ヶ月の間に、対象労働者が、5つの制度ごとに定められた利用実績の基準を満たすことが必要です。例えば、「フレックスタイム制」を選択した場合、始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定できる制度を、合計20日以上利用していることが求められます。

助成金の支給額

導入した制度の数に応じ、下表の助成額が支給されます。

	支給額（1人あたり）
制度を2つ導入し、対象者が制度を利用した場合	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度を利用した場合	25万円

※1事業主1年度(4月1日から翌年3月31日まで)につき5人まで
※育児休業等に関する情報公表加算を行った場合、上記に2万円を加算（1事業主1回限り）

国会で審議が進む改正育児・介護休業法には、この助成金にある「柔軟な働き方選択制度等」の導入を求める内容が盛り込まれています。先行して、従業員の育児と仕事の両立の支援策を検討する場合には、この助成金も活用していきたいものです。

2023年の産業別 夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から、主な産業別に昨年の夏季賞与の支給額などをご紹介します。

全体では前年を超える額に

上記調査結果から、2023年の夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをまとめると、下表のとおりです。

調査産業計の1人平均支給額は、事業所規模5～29人が27.1万円、30～99人が34.8万円で、いずれも前年を上回りました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人が0.98ヶ月、30～99人が1.10ヶ月で、どちらも前年と同程度という状況です。支給事業所数割合は、5～29人が62.3%、30～99人は89.2%でした。こちらも前年とほぼ同程度で、大きな変化はみられませんでした。

2023年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など（1）

産業	1人平均支給額（円、%）				きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）		支給事業所数割合（%）	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
調査産業計	271,429	2.6	348,192	3.3	0.98	1.10	62.3	89.2
建設業	360,778	0.3	601,717	13.6	1.09	1.47	66.3	89.3
総合工事業	365,099	7.9	654,681	30.0	1.08	1.35	70.3	90.4
職別工事業	285,159	-7.4	433,463	123.9	0.89	1.23	57.9	90.3
設備工事業	416,877	-5.3	565,312	-14.3	1.28	1.67	68.7	87.8
製造業	291,160	-1.3	370,194	8.5	1.00	1.17	66.6	91.7
消費関連製造業	214,609	26.9	272,278	8.4	0.87	0.92	55.4	89.4
素材関連製造業	300,685	-13.2	411,649	6.9	0.99	1.29	75.1	93.2
機械関連製造業	354,630	-0.1	412,112	12.7	1.14	1.27	68.0	92.4
食料品・たばこ	224,434	56.6	261,587	14.9	1.00	0.89	51.9	90.8
繊維工業	177,146	37.4	229,176	-1.4	0.72	0.89	58.1	83.8
木材・木製品	307,086	-30.5	334,262	10.2	1.11	1.18	60.6	83.5
家具・装備品	167,696	-12.4	289,665	-9.7	0.60	1.00	62.2	89.2
パルプ・紙	197,618	0.4	377,150	12.2	0.75	1.19	73.7	92.1
印刷・同関連業	229,502	-3.3	320,843	-0.3	0.81	0.98	57.1	88.5
化学、石油・石炭	414,419	-16.1	569,235	6.2	1.18	1.62	88.8	96.2
プラスチック製品	268,315	-21.1	337,950	14.2	0.96	1.08	73.1	90.7
ゴム製品	187,425	-1.4	358,834	13.5	0.76	1.16	67.9	91.0
窯業・土石製品	273,615	-21.3	397,879	7.5	0.96	1.29	74.1	95.4
鉄鋼業	345,929	-26.5	477,966	-9.2	1.03	1.46	71.9	98.1
非鉄金属製造業	240,539	-38.0	462,100	0.0	1.07	1.51	72.9	92.9
金属製品製造業	323,693	5.4	387,379	5.9	0.98	1.24	77.5	94.0
はん用機械器具	340,547	-7.4	373,201	-3.2	1.09	1.23	76.7	93.2
生産用機械器具	431,672	26.0	561,136	20.9	1.32	1.56	79.5	97.6
業務用機械器具	304,434	-24.0	401,586	-3.0	1.04	1.27	70.1	88.7
電子・デバイス	267,692	-31.4	302,897	-0.7	0.91	1.09	30.7	80.0
電気機械器具	367,285	23.6	362,183	22.8	1.17	1.17	63.4	97.7
情報通信機械器具	317,196	-74.3	342,036	-11.5	0.96	1.11	71.1	76.6
輸送用機械器具	233,549	9.0	332,294	19.0	0.86	1.11	64.8	91.8
その他の製造業	239,967	-1.6	315,931	19.8	0.91	1.00	58.9	91.1

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

2023年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など（2）

産業	1人平均支給額（円、%）				きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）		支給事業所数割合（%）	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
電気・ガス・熱供給等	548,177	-9.2	691,517	-5.2	1.53	1.67	86.2	91.1
情報通信業	418,446	-5.5	570,171	4.6	1.27	1.54	64.3	86.9
情報サービス業	479,099	0.4	602,087	8.2	1.40	1.55	57.4	86.7
映像音声文字情報	427,190	-2.9	676,546	15.3	1.22	1.59	73.6	90.0
運輸業, 郵便業	282,319	14.0	325,294	5.7	0.86	0.99	57.8	87.7
道路旅客運送業	90,466	-8.0	178,074	-0.3	0.37	0.61	38.2	72.7
道路貨物運送業	190,465	-1.8	283,238	-0.2	0.63	0.88	49.6	87.8
卸売業, 小売業	281,986	1.7	312,985	2.3	0.96	0.98	64.3	89.6
卸売業	464,379	1.5	571,661	2.0	1.32	1.54	77.1	91.4
繊維・衣服等卸売業	400,173	-9.8	337,528	73.6	1.24	1.04	71.4	44.4
飲食料品卸売業	309,534	-13.4	470,904	25.9	0.98	1.31	77.9	92.1
機械器具卸売業	559,181	-6.6	684,106	-10.4	1.52	1.89	82.2	93.0
小売業	187,554	-0.2	133,880	2.1	0.78	0.62	59.2	88.4
各種商品小売業	62,148	-15.9	86,406	-12.5	0.34	0.48	32.0	100.0
織物等小売業	155,053	11.3	76,071	-59.4	0.67	0.46	62.4	37.9
飲食料品小売業	58,371	-19.9	72,272	16.1	0.40	0.45	35.5	90.8
機械器具小売業	429,938	7.1	510,248	-2.2	1.28	1.53	72.2	100.0
金融業, 保険業	518,806	0.8	636,263	10.9	1.62	1.64	88.9	87.7
不動産業, 物品賃貸業	655,987	62.6	417,969	-17.0	1.66	1.19	69.5	88.4
不動産業	748,475	68.0	425,216	-11.1	1.79	1.21	65.2	90.6
物品賃貸業	453,013	54.8	403,123	-27.9	1.36	1.14	82.1	84.5
学術研究等	461,120	10.4	561,341	2.2	1.37	1.50	70.2	89.9
専門サービス業	392,393	18.6	417,930	2.0	1.25	1.10	61.8	83.2
広告業	638,325	124.3	433,718	2.4	1.55	1.19	61.1	87.1
技術サービス業	446,190	6.3	582,642	3.2	1.32	1.55	74.9	91.5
飲食サービス業等	44,503	-17.1	62,887	8.7	0.39	0.36	47.3	81.5
宿泊業	110,554	-9.3	105,454	19.8	0.69	0.56	46.1	73.8
飲食店	34,279	4.2	48,299	14.7	0.32	0.28	46.8	83.9
持ち帰り・配達飲食	79,880	-37.2	130,380	-5.2	0.54	0.66	49.3	77.0
生活関連サービス業等	130,652	-9.7	171,048	13.9	0.65	0.71	40.7	83.1
娯楽業	121,018	-19.8	150,706	0.4	0.63	0.67	49.9	86.4
教育, 学習支援業	348,837	14.3	591,609	0.4	1.22	1.77	66.1	98.8
学校教育	465,493	17.7	609,684	-1.2	1.51	1.80	81.1	99.3
他教育, 学習支援	218,583	5.8	412,640	12.0	1.01	1.32	58.2	92.4
その他のサービス業	338,919	18.6	274,995	1.8	1.09	0.98	65.5	80.4
廃棄物処理業	237,644	11.8	358,180	5.3	0.85	1.13	71.7	94.6
自動車整備等	446,910	33.5	580,242	15.8	1.21	1.52	65.8	89.1
職業紹介・派遣業	184,951	-23.8	131,103	-10.5	0.91	0.67	61.1	60.8
他の事業サービス	354,173	41.7	254,661	3.3	1.06	0.89	63.9	80.7

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

前年比100%超の産業も

産業別の1人平均支給額は、数万～70万円台までと、幅のある結果になりました。前年比は、同じ産業でも規模によって増減に差があるケースがみられます。きまって支給する給与に対する支給割合は、30～99人の方が5～29人より1ヶ月以上の産業が多い状況です。支給事業所数割合では、30～99人で100%となる産業が複数ありました。

果たして2024年の夏季賞与は、どのような結果になるでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」
日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合（支給月数）の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページにある夏季賞与の部分から確認いただけます。
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791

お仕事備忘録 WORK REMINDER

定額減税の実施が始まります。個人住民税の特別徴収も今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めに手続きをしておきましょう。

01 定額減税の実施

所得税および個人住民税の定額減税が実施されます。特に、給与所得者に対する所得税の定額減税は、原則、給与支払者が給与計算時に実施することになり、2024年6月1日以後に支払われる給与等（賞与を含む）の源泉徴収にて減税分の控除を行います。事前に確認した情報に基づき、忘れずに処理を行いましょう。

02 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）

住民税の徴収方法が特別徴収の事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

なお、2024年度は定額減税が実施されます。定額減税の対象者については、給与所得に係る特別徴収は、2024年6月分は徴収されず、2024年7月～2025年5月分において、定額減税後の税額が徴収されます。例年と異なる取扱いとなりますので、ご注意ください。

03 個人住民税の納期の特例

給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です。毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

04 労働保険の年度更新

労働保険の年度更新時期です。7月10日までの間に手続きをとります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。なお、特定法人（資本金が1億円超の会社等）については、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されています。

05 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ることになっています。

なお、賞与支払届についても、労働保険の年度更新と同様、特定法人は電子申請義務化の対象となっています。

06 財産債務調書の提出

一定の所得かつ財産を保有されている、又は一定の財産を保有されている個人は、必要事項を記載した「財産債務調書」を提出しなければなりません。2023年分の提出期限は2024年7月1日（6月30日が日曜日のため）です。

07 国外財産調書の提出

居住者（非永住者以外の居住者）が、2023年12月31日時点で総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」を2024年7月1日（6月30日が日曜日のため）までに提出しなければなりません。

08 障害者、高年齢者雇用状況の確認

障害者及び高年齢者の雇用状況報告書（6月1日現在）を提出します。提出期限は7月15日（2024年は7月16日）までとなっていますが、管轄のハローワークでご確認ください。

お仕事カレンダー WORK CALENDAR

定額減税の実施、労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、夏季賞与や暑中見舞いの準備など、通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。

日	曜日	六曜	項　　目
1	土	仏滅	●高卒者の求人票受付開始 ●2025年3月大卒予定者の採用選考活動解禁日
2	日	大安	
3	月	赤口	●労働保険の年度更新（～7月10日）
4	火	先勝	
5	水	友引	芒種
6	木	大安	
7	金	赤口	
8	土	先勝	
9	日	友引	
10	月	先負	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（5月分） ●個人住民税の納期の特例納期限（前年12月～当年5月分）
11	火	仏滅	
12	水	大安	
13	木	赤口	
14	金	先勝	
15	土	友引	
16	日	先負	
17	月	仏滅	
18	火	大安	
19	水	赤口	
20	木	先勝	
21	金	友引	夏至
22	土	先負	
23	日	仏滅	
24	月	大安	
25	火	赤口	
26	水	先勝	
27	木	友引	
28	金	先負	
29	土	仏滅	
30	日	大安	●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（5月分）（7月1日期限） ●個人の県民税・市町村民税の納期限（第1期分）※市町村の条例で定める日まで（7月1日期限） ●財産債務調書・国外財産調書の提出期限（7月1日期限）