



道の駅「木曾福島」前で、特急「しなの」名古屋行

まだ暑い日が続きます。体調にお気をつけてお過ごしください。7日 白露、9日 重陽  
16日 敬老の日、22日 秋分の日

## 1. September 改正情報

7月に提出された社会保険算定基礎届に基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分(10月末納付)からです。標準報酬等級が変更となった方のみ、保険料が変更になります。また、

7月・8月・9月の月額変更者はそちらが優先されます。

※ (労働者分 保険料率) 健康保険 **50.1** (愛知) / 1000、**49.9** (東京) / 1000  
介護保険 **8** / 1000 厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **6** / 1000 (建設業 **7** / 1000)

## 2. 名言名句

「根本的な才能とは、自分に何かが出来ると信じることだ」

ジョン・レノン

## 3. 法改正等ワンポイント

令和5年賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果の公表

★労働基準監督署の企業調査は「臨検監督」と言われ、年間の計画に基づいての「定期監督」、労働者からの情報からの「申告監督」、災害時監督があります(場合によっては再監督も)。調査では、必ず「有休管理」と「残業代の不払いはないか」をチェックされます。この残業不払いについては、①残業時間の捉え方→タイムカードと残業申告との間に乖離はないか、違法な時間カットはないか ②残業計算の仕方→年間所定労働時間、残業単価に誤りはないか等細かく調べます。現在賃金の時効が3年となっていますので、誤りがあった場合には最大3年遡及して計算して労働者に支払うことにも、日頃からの労働時間の管理が重要です。

令和5年監督指導結果の公表内容は以下の通りです [1] 全国の労働基準監督署で取り扱った件数等

(1) 件数 21,349 件 (前年比 818 件増) (2) 対象労働者数 181,903 人 (同 2,260 人増)  
(3) 金額 101 億 9,353 万円 (同 19 億 2,963 万円減)

[2] 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案 (上記 [1]) のうち、令和5年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおりです。

(1) 件数 20,845 件 (97.6%) (2) 対象労働者数 174,809 人 (96.1%)  
(3) 金額 92 億 7,506 万円 (91.0%)

<監督指導の事例> **飲食業 事案**

・労働時間は、勤怠システムにより管理を行っているが、当該システムに搭載された端数処理機能を用いて、日ごとの始業・終業時刻のうち 15 分未満は切り捨て、休憩時間のうち 15 分未満は 15 分に切り上げる処理が行われていた。

・また、着用が義務付けられている制服への着替えの時間を、労働時間としていなかった。

労働基準監督署の指導

・労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施すること。

・過去に遡って(最大3年)、労働時間の状況について労働者に事実関係の聞き取りを行うなど、実態調査を行い、実際の支払額との差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で支払うこと。

その後の事業場の対応

・労働者へのヒアリングを行って、正しい労働時間数を把握し、再計算の上、差額の割増賃金を支払った。

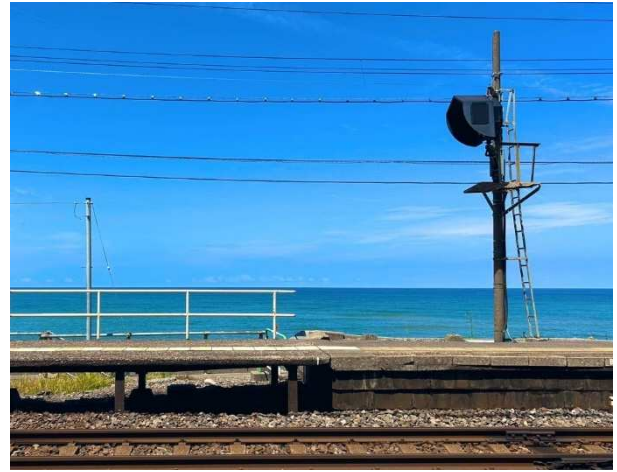
・勤怠システムに搭載された端数処理機能の設定を見直し、始業・終業時刻の切り捨て、休憩時間の切り上げ処理を止め、1分単位で労働時間を管理することとした。・制服への着替えの時間を、労働時間とすることとした。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_41907.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41907.html)



#### 4. 統計・情報

① 厚生労働省は、**賞金のデジタル払い**を認める最初の資金移動業者を指定した。8月9日現在では1社（PayPay株式会社、保証機関は三井住友海上火災保険株式会社）**受入上限額は20万円**。賞金の通貨払い原則（労基法24条）の例外として、2022年の労働基準法施行規則の改正により、労働者が同意した場合、銀行口座と証券総合口座への支払いのほか、破綻時の弁済、適時の換金等の要件を満たすと厚生労働大臣が認めた指定資金移動業者に振り込む賞金のデジタル払いが追加されていた。（8/9）



② 東京メトロを運営する**東京地下鉄**は、**24時間拘束される全泊勤務の社員の休憩時間**（夜と朝に計7時間50分の休憩睡眠）が**労働時間に当たる**として割増賃金を支払うよう8月2日付けで是正勧告を受けた、と発表した。対象者は約1,800人、**未払い分として3年間で最大で86億円を支払う見通し**。同社では全泊勤務中に全員が同じ時間帯に休憩を取っており、実際に緊急対応を行った社員に代わりの休憩時間を設けたり残業手当を支払ったりしていたが、管轄の足立労働基準監督署は、社員からの申告で1月頃から調査の上「**労働から完全に解放されておらず労働時間に該当する**」と判断した。東京地下鉄は勧告を受け、今後は泊まり勤務の時間を短くし、各自の休憩時間をずらして睡眠を取れるよう改めるとした。（8/9）

③ 厚生労働省が発表した調査結果によると、2023年度の**男性の育児休業取得率は30.1%**（前年度比13ポイント増）となり、過去最高を更新した。担当者は22年春に育休取得の意向確認や制度の周知を企業に義務付けたことが背景にあると見る。事業所規模別でみると、「従業員500人以上」は34.2%、「5~29人」は26.2%だった。取得期間は「**1カ月から3カ月未満**」が最も多く、**28.0%**だった。（8/1）

④ 大東建託は、定年を迎えた従業員の柔軟な働き方を支援するため、**9月1日より、全職種を対象に定年後の継続雇用制度を改定し、週休3日の「短縮勤務制度」と、介護・看護・保育・障がい事業を展開するグループ会社への「転籍制度」を導入すると発表した**。同社は60歳定年制で、勤務継続には**週5日のフルタイム勤務のみの「定年延長」と「再雇用」**の2種類の雇用形態があるが、今回「**再雇用**」の従業員を対象に、**短縮勤務と転籍制度を導入し、定年後の多様な働き方を可能とするとしている**。（8/5）

[https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2024/release\\_retire\\_240805.html](https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2024/release_retire_240805.html)

⑤ 大阪ガスが、**社内で他部署との兼業を認める「社内副業」を解禁**することが、明らかになった。社員のキャリア形成支援強化の一環で、早ければ今秋にも導入する。社内インターンシップ制度も導入し、社員の持つ能力を最大限活用したい考えだ。社内副業制度は、「**生かす**」と「**スキル**」を組み合わせた「**イカスキル**」と命名。特定の能力や経験が必要とされる業務について、該当する資格などを持っていれば他部署でも兼業に応募できるようにする。**10月以降に開始する**。（8/7）

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

毎夏暑いと嘆いていますが、**今年は異常に暑い**と思います。名古屋市は、**猛暑日（35℃）連続日数**が過去最高の**25日**を記録！**年間でも37日**で過去最高を記録！自身は35℃というのには驚かなくなりました。記録はその上の**37℃以上の連続記録も19日連続**で過去最高を更新しました。この先、「夏日が25℃→30℃で、真夏日が30→35℃、猛暑日が35→40℃」と定義が変わっているかもしれません。そして、毎夏は「**命に関わる危険な暑さ**」ということで、**夏を耐え抜くことが生きる上で一番大事になるのでは**と思います。

**勝手な空想**ですが、遠い将来？に**暑いエリア（国単位）ごとに、涼しい地区に「大移動」**して、地元が涼しくなったら戻るという「**地球規模の施策**」があるのでは？しかし、やるべきことはまずはやはり、言われて久しい「**脱炭素**」を更に推し進める事です。火力・原子力に変わる、**かなり難しい**とされる「**核融合発電**」を2030年代に実用化しようとする国際プロジェクトが動き始めています。核融合は原子力発電で使う核分裂と異なり、**反応の暴走が起こりにくく、発生する放射線も少ないため、安全性が高いとされています**。また、燃料1gから石油8トンに相当するエネルギーを得られる可能性があり、エネルギーの枯渇や地球温暖化などの問題解決が期待されています。

SFの世界のような異常事態。これを防ぐ手だてを考えなければなりません、**究極的には産業の発展前の生活スタイル、江戸時代以前のように、車でなく「自分の足で移動する」**原始的な生活が本当は一番良いのではと思ったりします。皆さんはいかがですか？（S）

★2024年パリパラリンピックは、2024年8月28日から9月8日までの12日間の日程