



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行:CAPコンサルティングオフィス
代表 若田邦男

TEL 06-6110-7611 携帯 090-3946-5418

9

2023

適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和5年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

.....高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更.....

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下(60歳時点の賃金の75%未満に低下)した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和5年7月31日の時点：364,595円 → 令和5年8月1日から：370,452円

〈補足〉その他、下記の _____ の金額も変更

【確認】高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月(一暦月)について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下
.....支給対象月の賃金×15%
- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下
.....支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額(370,452円)を超えるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額-支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,196円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、486,300円を上限とし、82,380円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

要確認

“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ 相談件数では11年

厚生労働省から、令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

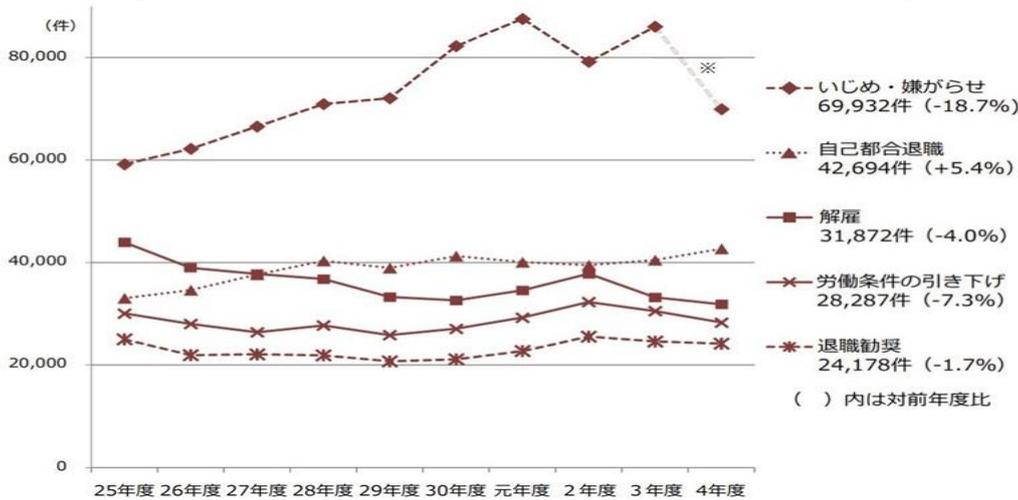
.....令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント.....

- 総合労働相談件数は、124万8,368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり
- 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多(下記は、各項目の「いじめ・嫌がらせ」の件数)
 - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、69,932件(前年度比18.7%減)[11年連続最多]
.....次ページの【図】参照
 - 助言・指導の申出では、1,005件(同40.5%減)[10年連続最多]
 - あっせんの申請では、866件(同26.1%減)[9年連続最多]



次ページに続く

【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)】



※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

★個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況をみると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

要確認

令和4年度の長時間労働に関する監督指導
実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例

●令和4年度の監督指導実施状況のポイント

令和4年4月から令和5年3月までに、33,218事業場に対し監督指導を実施し、26,968事業場(81.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。

- ＜主な法違反＞・違法な時間外労働があったもの→14,147事業場(42.6%)
- ・賃金不払残業があったもの→3,006事業場(9.0%)
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→8,852事業場(26.6%)



●主な監督指導事例/倉庫業に対して行われた監督指導の事例

倉庫業の事業場(労働者約100人)で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施。

- 倉庫内で商品の仕分けを行う労働者11人について、業務量に比して人員体制が不十分であったことから、36協定で定めた上限時間(特別条項:月79時間)を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を超える、最長で1か月当たり201時間の違法な時間外・休日労働が認められた。……労働基準法32条違反及び36条6項違反で是正勧告
- また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。……労働安全衛生法66条の10違反で是正勧告

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、月80時間を超えるような時間外・休日労働が常態化している場合、過労死等のリスクが高くなり、労働基準法に規定されている時間外労働の上限規制に抵触するおそれもあります。また、労働安全衛生法で常時50人以上の労働者を使用している事業場に義務付けられているストレスチェックについても、実施を怠っていると指導・勧告の対象となります。

企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールは多々あります。違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

お仕事
カレンダー
9月

9/11

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 7月決算法人の確定申告と納税・2024年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)

● 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



◆あしがき◆9月号をスキップします。10月号との合併号です。申し訳ありません。