



2023年の 最低賃金改定について

注目トピックス

01 | 2023年の最低賃金改定について

毎年10月付近に改定となる最低賃金ですが、今年も全国加重平均を1,000円にすべく大幅な上昇が見込まれています。

特集

02 | 定年再雇用の際の賃金減額はできるか

定年再雇用を機に基本給を減額することは一般に行われていますが、同一労働同一賃金の流れから大幅な減額が違法と判断される可能性が高まりつつあります。定年再雇用の際の賃金減額について解説します。

03 | パート・アルバイトの

年次有給休暇について

労働基準監督署調査の際に必ず確認されることの一つに年次有給休暇がありますが、パート・アルバイトに対して付与すべき有給休暇について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 性格のいい会社（クロスメディア・パブリッシング）

「性格のいい会社」とは、「社員を幸せにする会社」のことであり、仕事だけでなく、社員のプライベートや家族の時間も大事にする会社のことです。スタート地点としての「性格のいい会社」を作ることがどのように会社の成長につながるか見てみましょう。

社会保険労務士法人 T L C C より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | パート・アルバイトの

有休チェックシート

2023年の最低賃金改定について

毎年10月付近に改定となる最低賃金ですが、今年も全国加重平均を1,000円にすべく大幅な上昇が見込まれています。地域別最低賃金の改定予定について紹介します。

最低賃金制度とは

この制度は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとするものです。仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは法律により無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。近年は諸外国との賃金格差が叫ばれることも多く、景気対策のため今年も大幅な最低賃金引き上げが議論されてきました。

2023年の最低賃金（予定）

今年7月下旬、中央最低賃金審議会において取りまとめられた答申によると、2023年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は次の表に掲げる金額となりました。

各都道府県の引上げ額の目安については、**Aランク 41円、Bランク 40円、Cランク 39円**。

ランク	判定
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

今後、各地方の最低賃金審議会でも再度審議された上で最終的な最低賃金額が決定されます。

予定される最低賃金額

中央最低賃金審議会が発表した引き上げ額の目安どおり2023年秋以降の最低賃金が決定された場合、その金額は次の表のようになります。

【2023年秋からの最低賃金の見込額】

都道府県	旧	新
東京	1,072	1,113
神奈川	1,071	1,112
埼玉	987	1,028
千葉	984	1,025
大阪	1,023	1,064
福岡	900	940
宮城	883	923

今回の引き上げ額からは、明らかに「最低賃金の全国加重平均を1,000円以上にする」という狙いが見えます。仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合の全国加重平均は1,002円となります。なお全国加重平均の上昇額41円（昨年度は31円）は、1978年度に目安制度が始まって以降で最高額となり、今までにない大幅な上昇となりそうです。

月給の目安

最低賃金は時間給で決められますが、これを月給に置き換えると、2023年秋からの最低賃金を踏まえた最低月給の目安※はおおよそ次のような金額になります。

都道府県	最低月給目安
東京	192,549
神奈川	192,376
埼玉	177,844
千葉	177,325

※1ヶ月の所定労働時間を173時間として計算

なお、最低賃金は皆勤手当、家族手当、通勤手当等を含めません。それらの手当以外で上記の金額をクリアしなければならないことに注意してください。

定年再雇用の際の賃金減額はできるか

定年再雇用を機に基本給を減額することは一般に行われていますが、同一労働同一賃金の流れから大幅な減額が違法と判断される可能性が高まりつつあります。

はじめに

今年7月に、名古屋市にある自動車学校の元社員が、定年後再雇用の際の基本給などの大幅な減額を違法として定年前との差額分の支払いを求めた訴訟の最高裁の判決が出されたことが話題となりました。超高齢化社会の日本において、定年再雇用の賃金決定は重要な経営課題となり得ます。以下、裁判の内容にも触れながら定年再雇用の際の賃金減額について解説します。

裁判の概要と争点

この自動車学校では、定年再雇用を機に基本給やその他手当に以下の表の差異がありました。

給与等	定年前（正職員）	再雇用後（嘱託）
基本給	一律給+功績給	勤務形態によりその都度決める
家族手当	あり	なし
皆精勤手当	あり	あり（減額支給）
敢闘賞（歩合）	あり	あり（減額支給）
賞与	年2回	原則なし

原告らは、役職がなくなったなどの違いはあるものの、再雇用後も従前と同じく教習指導員をしていました。そのため責任が軽くなったわけでもない状況にも関わらず賃金が減額されたと主張しました。

この裁判において争点となっているのは「**有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止する**」という考え方です。これはかつて労働契約法20条に規定され、2020年4月以降はパートタイム・有期雇用労働法に統合されて規定されていますが、このいわゆる「**同一労働・同一**

賃金」という観点で、支払われている基本給その他の手当が同一の性質であるか否かを争っています。

一審、二審と最高裁判決

地裁、高裁においては「基本給、賞与が60%未満に引き下げられたことは違法」「皆精勤手当が減額されたことは違法」など、労働者よりの判決がなされていましたが、最高裁では「**もっと個別具体的な給与の性質、差異の目的その他の諸事情を考慮して当該労働条件の相違が不合理と評価できるものであるか否かを検討すべき**」という立場を取り、高裁に差し戻すという結果になりました。

注目のポイント

高裁判決では、基本給の減額を「仕事内容が変わらなかったのに定年退職時の基本給の額の60%を下回る部分は、労働契約法20条にいう不合理と認められる」としました。

しかし最高裁においては「正職員の基本給は、勤続給（年功的）の性質のみでなく、職務給（能力評価）としての性質もある。一方嘱託職員の基本給は別枠で考えられているし、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有する。同時に、労使交渉の経緯も考慮が十分にされていない。従前の60%を下回っているからといって違法というには検討が足りない」と判断されました。

性質・目的と労使交渉の経緯

最高裁判決において、減額が不合理であるかについてはそれぞれの給与の「性質」「目的」「労使交渉をした経緯」を元に検討すべきという考え方が示されました。

つまり、定年前後で給与に差をつける場合は、給与の性質・目的の違いを明確に定義する必要があると言えるでしょう。また、一方的になり過ぎないように事前に労使

で交渉、話し合いを行うことも大事になってくるでしょう。

パート・アルバイトの 年次有給休暇について

労働基準監督署調査の際に必ず確認されることの一つに年次有給休暇がありますが、パート・アルバイトに対して付与すべき有給休暇について解説します。

はじめに

働き方改革の流れの中で、残業など労働時間以外に年次有給休暇についても注目されるようになりましたが、パート・アルバイトに対する有休はまだ整備されていない事業所も少なくありません。近年、労働基準監督署調査の中で有休についての指摘が多くなっているため、この記事ではパート等に対する年次有給休暇について解説をします。

比例付与

パート・アルバイトに対しても当然に年次有給休暇を与えなければなりません。その付与日数は所定労働日数に応じて少なくできます。所定労働日数ごとに有休日数を変える仕組みを「比例付与」といいます。

通常の労働者と比べた場合の付与日数については以下のとおりです。

【年次有給休暇比例付与一覧表※】

週所定 日数	勤続年数(年)						
	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
通常	10	11	12	14	16	18	20
4日	7	8	9	10	12	13	15
3日	5	6	6	8	9	10	11
2日	3	4	4	5	6	6	7
1日	1	2	2	2	3	3	3

※比例付与の対象となるのは、週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の場合

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合、以下のとおり年間の所定労働日数をもとに区分する。

169日 ～216日	121日 ～168日	73日 ～120日	48日 ～72日
週4日 扱い	週3日 扱い	週2日 扱い	週1日 扱い

有給休暇を取得した日の賃金計算

月給の労働者の場合、年次有給休暇を取得した時には「月次の固定給を減額しない」という計算で済みますが、時間給や日給で支給をすることの多いパート・アルバイトについてはその計算に迷うことがあります。時給制のパート・アルバイトが有給休暇を取得した日の賃金計算の選択肢としては以下の3種類があります。

【1. 休暇を取得した日の所定労働時間×時給】

まずはこの計算方法が一般的でしょう。労働条件通知書やシフトなどで決まっているその労働者のその日の所定労働時間分の賃金計算をします。

【2. 社会保険の標準報酬日額】

労使協定を締結することにより、有給休暇1日分の計算に社会保険の標準報酬日額を用いることができます。標準報酬日額とは、標準報酬月額を30で割った額を指します。

【3. 平均賃金】

上記1、2以外に、労働基準法上の平均賃金を用いることもできます。平均賃金の計算式は次の①②の高い方を採用します。

- ① 有休取得をした賃金計算期間の前3ヶ月の総賃金÷
同3ヶ月の総暦日数
- ② 有休取得をした賃金計算期間の前3ヶ月の総賃金÷
同3ヶ月の総労働日数×60%

この平均賃金は他の計算に比べて金額が小さくなることが多いですが、有給休暇の賃金を抑える目的でパート等だけ平均賃金計算を用いることは公平性の観点から問題となる可能性があります。

性格のいい会社

佐藤雄佑 (著)

単行本：256 ページ

出版：クロスメディア・パブリッシング

価格：1,738 円 (税込)

はじめに

ここ数年で働き方改革やコロナによる在宅勤務が急激に推進されたことで、「事業内容や会社の規模」といった外見で選ぶのではなく「会社の性格の良さ」で会社を選びたいというニーズが確実に増えており、これが成長する企業の在り方だと筆者は述べています。

性格のいい会社のコンセプト

「性格のいい会社」とは、社員の幸せを中心に据えた組織（カルチャー）づくりのことを指します。このような組織は優れた人材を引きつけ、彼らが長期間在籍し、最大のパフォーマンスを発揮する環境を提供することができます。さらに、社員の幸せは、事業の創造性と成長に直結し、この結果社員が働きやすいカルチャーと戦略的な経営管理のバランスを取ることで、事業の成功と拡大が可能となります。

私は「経営とはビジネス（事業）とカルチャー（組織）の両輪をバランスよく回すこと」だと考えています。

マネージャーの存在が重要

現在はマネージャーの存在がより重要な時代といえ、有能なマネージャーがいるチームは、満足度も生産性も他に比べて高く組織の持続的な成長を追求する上でその役割がより重要になっています。特に組織文化と社員の価値観がどれほど一致しているのか、そしてそれらが適切にマッチしているのかを評価していく責任があります。

組織文化は、その組織の考え方や行動のパターン、価値観などを包括的に示すものです。一方、社員の価値観は、彼らが何を大切にし、どのような行動をとるべきだと考えているかを示すものです。これら二つが一致しない場合、社員のモチベーションの低下や組織の目標達成の困難など、多くの問題が生じる可能性があります。

つまり、マネージャーは必要に応じて社員のフィードバックを収集し、組織全体の方向性や目標との整合性を確認しなければならないということです。

関係の質を高める

仕事をする中での幸せの一つは、いい仲間と同じベクトルで取り組むことであり「何をするかより、誰とするか」と筆者は述べています。

現代ではトップダウンの指示や命令が機能しづらくなってきており、関係の質や相互理解、信頼が非常に重要です。上司としては、自律自走を促すことと「信じて待つ」ということが大切です。そして、このアプローチは社員の働く幸福度を向上させる要因となります。

関係の質が高まると、お互いに意見が言い合えるようになり、意見交換を通じて深い思考が生まれます。深い思考が生まれれば、共に決めたことに対して、より質の高い行動がとれるようになり、この結果良好な成果が得られるようになります。

Work in Life を目指して

仕事を通じて、お客様や世の中をよくしたいという想いがあるなら、まずは自分を幸せにしてあげないと、相手を幸せにできないと筆者は述べています。多様な考えとそれに基づく働き方があるからこそ「今、この会社にいる意味」をメンバーに持って貰う必要があるということです。

本書では基本的な考え方の他に、分かりやすい図解やフレームワーク、ワークシートなどが多数掲載されており、組織デザインを考える上で経営者やマネージャーの皆さんにおすすめしたい一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 T L C C	
代表	田口 一郎
所在地	〒540-0037 大阪府大阪市中央区内平野町 1 丁目 3 番 12 号 aj ディナスティ大手前ビル 602
営業時間	9 : 00 ~ 18 : 00
電話	06-6585-0462
FAX	06-6585-0463
メール	info@tlcc.jp

パート・アルバイトの有休チェックシート

パート・アルバイトの年次有給休暇付与の現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	パート・アルバイトに年次有給休暇を付与していますか？		
2	1でYESの場合、特集記事の表の通り付与していますか？		
3	一度に10日以上付与するパート・アルバイトについて、年間5日の時季指定義務を果たしていますか？		
4	パート・アルバイトの有休の計算について以下いずれの方法を用いていますか？ <input type="checkbox"/> 所定労働時間×時間給 <input type="checkbox"/> 社会保険の標準報酬日額 <input type="checkbox"/> 平均賃金 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
5	パート・アルバイトの有休買取をしていますか？		
6	5でYESの場合、どのような買取を実施していますか？ <input type="checkbox"/> 時効消滅した分を通常計算で買取 <input type="checkbox"/> 1年ごとに未消化分を通常計算で買取 <input type="checkbox"/> 時効消滅した分を定額で買取 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
7	就業規則その他において年次有給休暇の比例付与について定めがありますか？		
8	その他年次有給休暇についてご質問事項がありましたら記入してください （ ）		

FAXのご返送は **06-6585-0463** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	