

人と社会を幸せにする！

いい会社カード好評発売中！



定価 3,300円(税込)

【いい会社とは】

いい会社には人それぞれの捉え方がありますが、弊社では企業と長年接してきた経験から、次のように定義いたしました。

「ブレない経営の軸を持ち、社員との信頼関係を築きながら、人と社会を幸せにする経営を実践することによって、いつまでも存在し続ける会社」

いい会社にゴールはありません。この定義にあるようにいい会社を目指して、経営者と社員が切磋琢磨している会社が「いい会社」です。

よく、「利益が出ている会社」「社員の定着がいい会社」「市場シェアや知名度が高い会社」などが「いい会社」といわれますが、それらはあくまで結果に過ぎません。

【いい会社カード】

「いい会社カード」とは、「いい会社」が実践していることを、50枚のカードにして見える化したものです。経営者と社員が協力して取り組む実践項目です。

このカードを使うと会社の「いいところ」と「課題」が即座に把握・可視化できます。

企業の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでみてください！

➢ 人と社会を幸せにする「いい会社」をつくろう！③P.1

➢ 労働関係法令等の最近の動き：

Contents

『令和6年度 地域別最低賃金額改定(目安)』 ...P.2

➢ 労務の泉：『割増賃金の算定基礎となる賃金について』P.3

➢ 総務のお仕事カレンダー 等P.4

人と社会を幸せにする「いい会社」をつくろう！

前回は「いい会社」の構造と7つの基本要素についてお伝えしました。今回は7つの基本要素をもう少しひも解いて解説します。

I. 7つの基本要素とそれを構成する実践項目

下記の図表はA～Gの7つの基本要素の中に具体的な実践項目を配置したものになります。「いい会社」では強弱や優先順位はあるものの、この50



てまいります。また、社員は不安になって、いい仕事をする事ができません。特に、目先の利益にこだわらない経営の軸はもっとも大切です。

デライト式 いい会社カード 一覧表	A	B	C	D	E	F	G
	ブレない経営の軸	独自の事業展開	社員の成長重視	当たり前のことの継続	働きやすい職場環境の整備	いい管理職	顧客志向
1	経営理念の共有	変化への柔軟な対応	長期雇用志向	あいさつ	就業規則の整備	率先垂範	おもてなし
2	中長期志向	本業へのこだわり	新卒採用の継続	身だしなみ	安全・衛生への配慮	観察	顧客の理解
3	身の丈主義	独自の技術・サービス	適材適所	整理	改善活動	傾聴	顧客価値の創造
4	現場主義	自社ブランド商品の創造・開発	認め合う風土づくり	整頓	チームワーク	承認	顧客との協働
5	能力ある人材の抜擢	自社販売	人を育てる風土づくり	清掃	評価・処遇の公正さ	対話	クレーム対応
6	情報共有	事業改革	チャレンジ重視	約束の履行	親睦会の定期開催	成長支援	顧客への感謝
7	取引先とのパートナーシップ	—	自律支援	報告	風通しの良さ	PDCA	—
8	地域貢献	—	—	—	ES測定	自責性	—

項目について取り組んでいます。時代や経営環境が変わっても普遍的な実践項目です。

II. 各基本要素の意味

ここからは各基本要素の意味について紹介します。

【A.ブレない経営の軸】

経営には会社を継続していくためのブレない軸が必要です。軸がなければ会社はグラついて倒れ

独自の事業展開は会社と社員に自信と希望を与えます。「自分たちにしかできない」「自分たちだからできる」という自負が、会社全体を活気づけます。また、価格競争に巻き込まれにくくなるため、会社の財務体質を強くします。その結果、会社の継続に大きく寄与することができます。

今回はこの続きについて解説をしていきたいと思います。

TOPICS
労働関係情報

● 女性管理職比率 公表へ

厚生労働省が、企業に対し管理職に占める女性の比率を公表するよう義務付ける方向で検討していることが分かりました。対象企業の規模は従業員301人以上、または101人以上とする案で調整されています。企業の管理職登用の透明性を高め、女性活躍を促す狙いがあります。

厚労省の有識者検討会が夏にまとめる報告書に方針を盛り込み、来年の通常国会への関連法案提出を目指しています。

● 是正指導が1.5倍に パワハラ防止措置違反 目立つ

厚生労働省は、パワーハラスメント対策の実施を事業主に義務付けている労働施策総合推進法の令和5年度実施状況を取りまとめました。これによると、都道府県労働局長が雇用管理の実態を把握した事業場の約6割で違反が見つかり是正指導が行われています。是正指導総件数は前年度の約1.5倍にあたる計3746件に上りました。

都道府県労働局では、労働者の相談などに基づき、法違反の恐れのある事業主に対して報告の請求を行い雇用管理の実態を把握しています。令和5年度は4348事業所の実態を確認し、その結果60.1%にあたる2615事業所に対しては是正指導が行われています。

指導内容を見ると、相談体制の整備など「パワハラ防止措置の実施」に関するものが2247件で最多となり、以下、「研修の実施等(918件)」、「事業主自らの言動への注意(576件)」と続き、「パワハラ相談を理由とした不利益取扱い(4件)」や「紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い(1件)」も少数ながら確認されました。

同法に関連し、労働局長による紛争解決援助の申し立てを受理した件数は1603件で、前年度から194件増加しています。

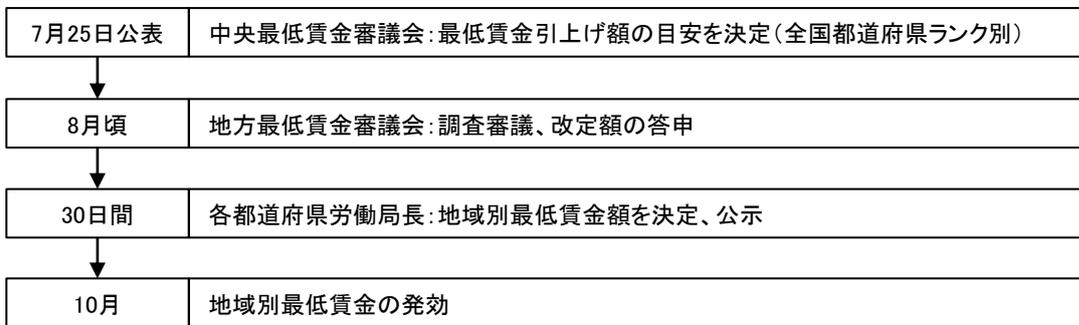
令和6年度 地域別最低賃金額改定(目安)

7月25日に中央最低賃金審議会で取りまとめられた今年度の地域別最低賃金額改定の目安が厚生労働省から公表されました。仮に目安どおりに各都道府県で上げが行われた場合の全国加重平均は1,054円となります。この場合、全国加重平均の上昇額は50円(昨年度は43円)となり、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。また、上げ率に換算すると5.0%(昨年度は4.5%)となります。

(参考)各都道府県に適用される目安のランク

ランク	引上げ額の目安	都道府県
A	+50円	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	+50円	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、鳥根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
C	+50円	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

改定(実施)までの流れは下図のとおりです。



最低賃金の引き上げによって、パートタイマー等の扶養内で働く主婦(夫)が、年収の壁によって、扶養範囲を超えないように労働時間を減らす可能性があります。その結果、パートタイマー等の被扶養者を雇用する職場では、人手不足に陥る可能性があります。企業におかれましては、雇用するパートタイマー等の就業に関する要望・意向を把握し、今後必要な労働力を確保するための対策を検討することが望まれます。また今後10月に向けて、多くの企業がパートタイマーの求人募集賃金を引き上げることが予想されますので、採用・補充を予定する企業は、早めに求人募集・採用活動を進めた方が良いでしょう。

2024年10月からのパート・アルバイトの社会保険適用拡大
(厚生年金保険の被保険者数51人~100人)

2024年10月から、厚生年金保険の被保険者数51人以上の事業所において、週の所定労働時間が20時間以上等の加入基準を満たしたパート・アルバイトも、社会保険に加入させることになります。

- 対象となる事業所(「特定適用事業所」といいます)
厚生年金の被保険者数が51人以上の事業所
2024年9月上旬までに、日本年金機構から新たに適用拡大の対象となることを知らせる書類が届きます。
- 対象となる従業員
右の条件を全て満たすパート・アルバイト
- 必要な手続き
対象となる事業所では、2024年10月から新たに被保険者となるパート・アルバイトがいる場合は「被保険者資格取得届」等の提出が必要です。
- 社内の準備、進め方
新たな加入対象者を把握し、自社の対応方針を決定します。法改正の内容を周知し、説明会や個人面談で今後の働き方を協議します。

週の所定労働時間が20時間以上30時間未満

check (※週所定労働時間が40時間の企業の場合)
契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含みません。
※契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、なお引き続くと思込まれる場合には、3ヶ月目から保険加入とします。

所定内賃金が月額8.8万円以上

check
基本給及び諸手当を指します。ただし残業代・賞与・臨時的な賃金等は含みません。

含まれない例

- 1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)
- 最低賃金に算入しないことが定められた賃金(精進助手当、通勤手当及び家族手当)

check **2ヶ月を超える雇用の見込みがある**

check **学生ではない**
※休学中や夜間学生は加入対象です。



まずは、社内の加入対象者を把握しましょう。 ▶ 社内の加入対象者に周知しましょう。 ▶ 必要に応じて説明会や個人面談を実施しましょう。 ▶ 厚生年金保険の「被保険者資格取得届」をオンラインで届けましょう。

割増賃金の算定基礎となる賃金について

Q.

〔質問〕

当社では定年退職後に再雇用された嘱託社員の給与額について、「定年退職前年の年収の90%」を対象者の年俸とし、これを15等分した12/15を各月の給与として支給し(1/15×12)、3/15を賞与として年二回(1.5/15×2)夏と冬に支給することを具体的な金額とともに雇用契約書に明記しています。残業代などの割増賃金は年俸に含めておらず月例の給与額に基づいて計算・支給していましたが、先日、ある嘱託社員から、自身の割増賃金は賞与も含めた額に基づき算定されるべきではないかと意見がありました。

当社の賞与は半期ごとに支給されるため、割増賃金の算定基礎から除外可能となる「1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当し、現状の取扱いに問題はないものと考えますがいかがでしょうか？

A.

〔回答〕

ご相談のケースでは賞与は割増賃金の算定において除外可能な賃金とはならず、賞与を含んだ年俸額の1/12を月平均所定労働時間で除して得た時間単価に基づいて割増賃金を計算する必要があるものと考えられます。

1. 割増賃金の算定

使用者が労働者に時間外・休日・深夜労働を行かせた場合は法令で定める以上の割増率で計算した割増賃金を支払わなければなりません(労基法第37条)が、この割増賃金は次の計算式により算出します。

$$\text{割増賃金} = \text{1時間あたりの賃金額} \times \text{時間外・休日・深夜勤務時間数} \times \text{割増率}$$

また、上記の1時間あたりの賃金額は次の計算式により算出します(月給制の場合)。

$$\text{1時間あたりの賃金額} = \text{月給} \div \text{月平均所定労働時間数}$$

上記の月給には基本給だけでなく各種手当も含まれ、算定基礎から除外可能な賃金は以下の通り定められています(労基法第37条第5項、労基則第21条)。

- ①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、
- ⑦1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

2. 算定基礎から除外可能な賃金

前記の①～⑦に示される割増賃金の算定基礎から除外可能な賃金は「限定列举」とされており、このいずれにも該当しない賃金は算定の基礎から除外することができません。

また、除外可能な賃金に該当するかはその手当の名称ではなく実質によって判断する必要がある(昭22.9.13 基発17号)とされており、例えば次のような要件に基づき支給される賃金は、その名称に関わらず割増賃金の算定基礎から除外することができません。

- ✓ 扶養家族の人数に関わらず一律の金額が支給される家族手当
- ✓ 通勤距離や通勤に要する実費用に関わらず一律の金額が支給される通勤手当
- ✓ 家賃やローンなど住宅に要する費用とは無関係に一律の金額が支給される住宅手当

3. 年俸制における賞与

半期ごとに支払われるような一般的な賞与については、前記の⑦「1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当することから割増賃金の算定基礎から除外することが可能とされています。しかし、ここでいう賞与とはその支給額が予め確定されていないものをいい、支給額が確定しているものは賞与と見なされない(昭22. 9. 13 基発17号)とされているため、ご相談のケースのように単に支給頻度が1ヵ月を超える期間ごとであることのみをもって当該賞与を割増賃金の算定基礎から除外することは認められません。

上記に基づき、年俸制対象者について賞与額も含めて割増賃金を算定する際の計算式は次のとおりです。

$$\text{割増賃金} = \text{賞与分を含めた年俸額の12分の1} \div \text{月平均所定労働時間} \times \text{時間外・休日・深夜勤務時間数} \times \text{割増率}$$

総務のお仕事カレンダー 2024年8月・9月



『企業変革のジレンマ』

宇田川 元一・著 2024.6.26
日本経済新聞出版、税込2,420円

「近年盛んに行われるようになった1on1やエンゲージメント・サーベイなどの取り組みが、現場で積極的に受け入れられないことがある。状況改善を促そうとするのだが、面従腹背が横行し、アリバイ的な実施にとどまったり、問題の多い現場ほど協力的でなかったりする。」

本書にこんな例が紹介されていますが、思い当たる総務・人事の方は少なくないのではないでしょうか？総務・人事サイドでは、従業員の定着や生産性を向上させられるよう新たな取り組みを行おうとするものの、なかなか望むような形では実行されない、または現場が自発性を持って取り組もうとしない、そんなことはないでしょうか？

こうした部門間の壁(部門間コンフリクト)の背景には多くの場合、「構造的無能化」(会社組織の環境変化への適応力の喪失)が関わっているとされています。本書ではそのメカニズムと解消方法について詳細かつ実践的に論じられ、参考になります。

8月13日(火)	7月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
9月2日(月)	7月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html
9月10日(火)	8月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
9月16日(月)	2025年3月高校卒業予定者の採用選考・内定解禁 ■参考リンク: 厚生労働省「令和7年3月新規高等学校卒業者の就職に係る採用選考期日等を取りまとめました」 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/press20240206_job_application_schedule_of_2025_highschool_graduates.html
9月30日(月)	8月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html

[1] 賞与支払届の提出と所得税の納付

夏季賞与を支給した場合は、忘れずに賞与支払届の提出を行いましょう。また賞与を支給した翌月の源泉所得税の納付の際に、賞与分の所得税も納付することを忘れないようにしましょう。

■参考リンク: 国税庁「賞与に対する源泉徴収」

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2523.htm>

[2] 社会保険料に関する定時決定結果の反映

7月に提出した算定基礎届に基づいて、9月からは新たに決定された標準報酬月額を適用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた社会保険料の控除は9月分給与(翌月控除の場合は10月支給分)からとなります。

■参考リンク: 日本年金機構「定時決定(算定基礎届)」

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20121017.html>

[3] 職場の熱中症対策

熱中症とは、高温多湿な環境に長時間いることで体温調節機能がうまく働かなくなり、体内に熱がこもった状態を指します。野外だけでなく室内でも何もしていないときでも発症し、救急搬送されたり、場合によっては死亡することもあります。自分自身だけでなく周囲にも気を配り、会社全体で熱中症による健康被害を防ぐよう心がけましょう。

■参考リンク: 厚生労働省「熱中症予防のための情報・資料サイト」

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/nettyuu/nettyuu_taisaku/

ホームページもぜひご覧ください <https://www.delight-c.com/>

Editor's note

前回に続き東山動植物園の話題です。大きなゾウから小さなメダカまで飼育展示数約450種類という日本有数の規模を誇る東山動植物園ですが、転出・転入も頻りに行われており、新たに迎え入れた動物が飼育環境に適応していく様子を見ることがするのも魅力の一つです。5月末に神戸どうぶつ天国から迎え入れたヤブイヌのヒロマルは臆病な性格らしく、飼育舎の片隅をトコトコ歩き回る姿もどこかさみしそうに見えて、まったくの部外者ながら心配でつつい様子を見に足を運んでしまいます。

ちなみに、7月にはシンガポール動物園からコモドオオトカゲ(愛称:タロウ)が新たに迎え入れられました。現在、国内での飼育展示は東山動植物園だけですのでお見逃しなく。(四)



社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社

〒461-0001

名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F

TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620

URL : <https://www.delight-c.com/>

E-mail : info1999@delight-c.com