

12月は【職場のハラスメント撲滅月間】

厚生労働省は12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場のハラスメントをなくし、気持ちよく働くことができる職場環境づくりを呼びかけています。



職場のハラスメントに関する実態調査

過去3年間にハラスメントを受けた経験（令和2年度）



ハラスメントを受けた経験があると回答した人の割合はパワハラが一番多いですが、セクハラよりもカスハラを受けた経験のある人の割合の方が多いという調査結果が出ています。社内のハラスメントだけではなく、**自社従業員が社外の人に対してハラスメントを行っていないか・自社従業員が社外の人からハラスメントを受けていないか**についても目を向ける必要があります。

ハラスメントの防止には職場環境づくりが重要で、周知・啓発だけではなく、長時間労働の削減など労務面へのアプローチも不可欠です。実際、**長時間労働によるストレスからハラスメントの加害者になってしまうケースも存在**します。

知っていますか？就活ハラスメント

就活ハラスメントとは？

就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクハラやパワハラ。立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける行為。



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



自社の内定を出す条件として、就活生に対して他企業からの内定を辞退するよう迫る、いわゆる「オワハラ」をした。



インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。

就活ハラスメントはハラスメントを受けた学生の心理的ダメージだけではなく、企業にとって大きなリスクになり得る行為です。

就活ハラスメントを起こした企業として、社会的信用の失墜・企業イメージの低下

就活ハラスメントが横行している会社としてクチコミが広がり、応募が減少する

従業員の生産性や離職率にも悪影響を及ぼす

就活ハラスメントについても、職場におけるハラスメントとして周知・啓発していきましょう。

おしながき

- ▶12月は【職場のハラスメント撲滅月間】 … P 1
- ▶106万円の壁 支援強化パッケージの詳細 … P 2
- ▶出生時育児休業給付金の取扱いの変更 … P 3
- ▶【令和5年12月】アルコール検知器によるチェック … P 4
- ▶年末年始休業のお知らせ … P 4

12月・1月の労務・税務

- 12月11日
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出

- 冬季賞与の支給がある場合
- 賞与支払届（5日以内）

- 1月4日
- 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

- 1月10日
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出

- 1月31日
- 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告書の提出（10月～12月）
 - 法定調書の提出
 - 給与支払報告書の提出
 - 労働保険料の納付（第3期）

サト一休業日のお知らせ

- 冬季休暇
令和5年12月30日（土）
～令和6年1月3日（水）
- 全社研修
令和6年3月8日（金）

106万円の壁・支援強化パッケージの詳細



年収の壁・支援強化パッケージとは

被扶養者が一定の収入を得ることで扶養から外れてしまうことになるため、労働時間等を制限して働かざるを得ない「年収の壁（106万円・130万円）」に対して、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりのために、急遽**本年10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」がスタートしています。**

年収の壁・支援強化パッケージ ※令和5年10月から	(1) 106万円の壁への対応	①キャリアアップ助成金のコースの新設
	(2) 130万円の壁への対応	②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外
	(3) 配偶者手当への対応	③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化
		④企業の配偶者手当の見直し促進

②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

社会保険の適用拡大の企業（現在は101人以上）で働く短時間労働者が新たに社会保険に加入する際に、社会保険料負担を軽減するために「社会保険適用促進手当」を支給した場合、保険料算定の基礎（標準報酬月額・標準賞与額）の対象外とできます。当該制度は**任意で、会社が手当を導入すれば対象**となります。

社会保険の適用拡大

令和4年10月1日～令和6年9月30日 → 令和6年10月1日～

社会保険被保険者
101以上の企業

- 1週間の所定労働時間が**20時間以上**であること
- 継続して**2か月を超えて**使用されることが見込まれること
- 報酬額が**月88,000円以上**であること
- 学生でないこと

社会保険被保険者
51以上の企業



社会保険の適用拡大の企業で働く短時間労働者

社会保険の要件を満たす条件で入社

契約変更で社会保険の要件を満たす

社会保険加入により

社会保険料が発生

保険料相当額の手当を支給

保険料 約16万円
手当 約16万円

標準報酬月額の算定の対象外とできる

約90万円

手取り 約106万円

- ▶ 標準報酬月額が10.4万円以下まで
- ▶ 最大2年間

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

※導入時に、既に社会保険に加入している労働者も同様に対象とできます

※現在101人未満の企業であっても、要件を満たせば導入できます

※自社が社会保険適用促進手当を支給するかどうか短時間労働者から質問される可能性があります

所得税・住民税・労働保険料

今回の措置は、社会保険の標準報酬月額の算定のみが対象のため、税等の他の制度に関しては通常のとおり（報酬に含めて計算）となります。

割増賃金・最低賃金・平均賃金

社会保険適用促進手当は、**それぞれの算定の基礎に算入**します。ただし、臨時的な賃金（賞与）として支給する場合は算定の基礎に算入しません。

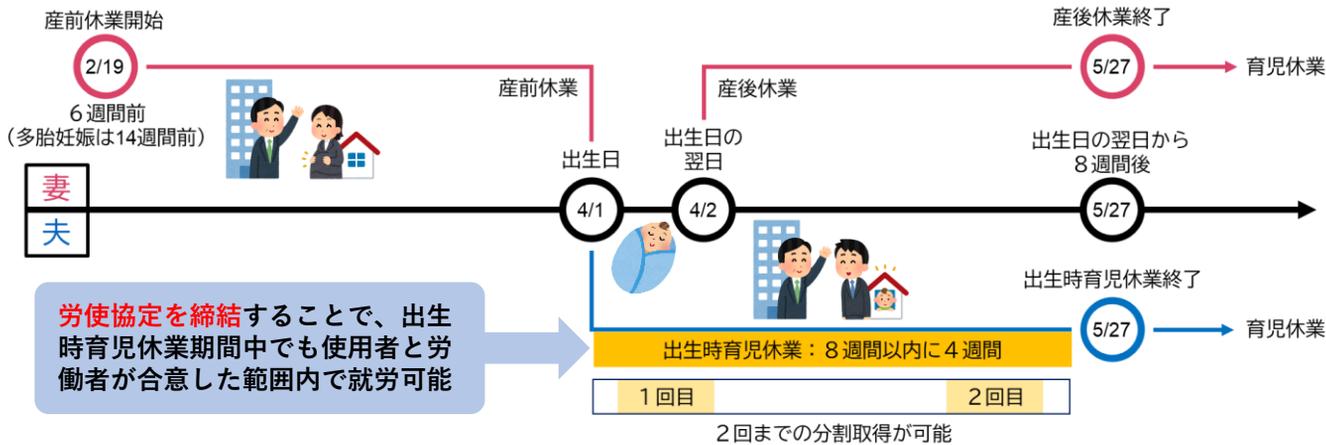
Q 今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）は、各労働者について2年限りの措置ですが、期間の終了に伴い手当の支給自体を取りやめる場合、終了時に不利益変更の問題は生じないでしょうか。

A 就業規則（又は賃金規程）において、**予め、一定期間に限り支給する旨（例：上限2年）を規定**いただくことで、その旨含めて労働契約の内容としておくことが対応として考えられます。

出生時育児休業給付金の取扱いの変更

おさらい：出生時育児休業とは

出生時育児休業は、育児休業制度とは別に、**子の出生後8週間の期間内に4週間以内の休業を取得できる**制度で、**育児休業給付金の対象**となります。一般的には男性が対象となるため「産後パパ育休」とも言われます。



令和5年10月より出生時育児休業給付金の算出方法が変更

育児休業給付金は、支給単位期間に支給された賃金が休業開始時賃金の80%以上となると支給されず、80%未満の場合も支給額が調整されます。この度、ハローワークの業務取扱要領の変更により、出生時育児休業給付金の申請書に記載する**支給単位期間に支給された賃金額の求め方(計算方法)**が、**令和5年10月から変更**されました。これにより、**支給単位期間の就労状況によっては今までより給付金が減額となる可能性**があります。(当該取扱いの変更は出生時育児休業のみで、通常の育児休業の場合の取扱いに変更はありません)

令和5年9月まで

- 育休中の不労分の賃金が**所定労働日数**で日割り控除されていれば調整(減額)なし

(例) 月末に出生時育児休業を取得して社会保険料の免除を受ける場合

- 出生時育児休業期間：6/27～6/30 (4日間) → 所定労働2日、公休2日
- 末日締翌月払い：賃金総額300,000円 (登録賃金日額10,000円)
- 当月の所定労働日数20日、労働日の欠勤2日分を控除 (30,000円控除で270,000円支給)

【申請書に記載する支給賃金額：0円】

出生時育児休業中の欠勤分として30,000円が賃金控除されていれば0円の記載でよい

↓
支給賃金額が0円なので80%の調整なし

【出生時育児休業給付金の支給金額】

登録賃金日額10,000円 × 休業期間4日 × 67%
= **26,800円**

令和5年10月から

- 実際に減額された賃金の額
- 控除されるべき金額を**暦日数**で計算した金額
→ ② - ①を育休中の支給賃金額として調整

【申請書に記載する支給賃金額：10,000円】

① 30,000円
② 40,000円 ← $\frac{\text{賃金総額}300,000\text{円}}{\text{暦日数}30\text{日}} \times \text{育休}4\text{日}$

↓
40,000円 - 30,000円 = 10,000円

【出生時育児休業給付金の支給金額】

登録賃金日額10,000円 × 休業期間4日 × 80%
- 支給賃金額10,000円 = **22,000円**

上記の変更により、下記の場合においては「申請書に記載する支給賃金額」が大きくなるため、出生時育児休業給付金が大きく減額となったり、場合によっては不支給となることがあります。

- GWなどの長期休暇の際に公休日を挟んで出生時育児休業を取得した場合 (公休日が多くなるため)
- フレックスタイム制の場合に、出生時育児休業を除く労働部分で所定労働時間を満たしていた場合 など

【令和5年12月】アルコール検知器によるチェック

アルコール検知器の準備はお済みですか？

安全運転管理者
の選任が必要な
事業所

乗車定員が11人以上の自動車1台以上



又は

その他の自動車5台以上



道路交通法の施行規則を改正し、安全運転管理者がアルコール検知器を用いた飲酒状態をチェックする法改正が令和4年10月施行の予定でしたが、アルコール検知器の不足を理由として令和5年12月まで延期されました。既に施行日となりましたので、改めて内容を確認しましょう。

<p>令和4年 4月1日施行</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 運転前後の運転者の状態を目視等で確認 することにより、 運転者の酒気帯びの有無を確認すること</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 酒気帯びの有無について記録し、 記録を1年間保存 すること</p>	
<p>令和5年 12月1日施行</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 運転者の酒気帯びの有無の確認を、 アルコール検知器*を用いて行う こと</p> <p><small>*呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器</small></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> アルコール検知器を 常時有効に保持 すること</p>	

もし対応ができていなければ
今すぐ対応を！

年末年始休業のお知らせ

平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。
誠に勝手ながら、年末年始休業の期間を以下の通りとさせていただきます。
ご不便をお掛け致しますが、何卒ご了承くださいますようお願い申し上げます。
休業期間中にご連絡いただきました件につきましては、1月4日（木）以降にご対応させていただきます。
来年も弊社をご愛顧いただきますようお願い申し上げます。

日	月	火	水	木	金	土
12/24	25	26	27	28	29	30
12/31	1/1	2	3	4	5	6



当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご高覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和5年11月30日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

※固定電話への架電に関するお願い
社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。