

# 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。

## お役立ち情報

### 05 | パート・アルバイトの有休チェックシート

### 06 | 補助金・助成金情報

## 今月のひとこと

### 07 | お問い合わせについて

### 08 | 黒デヨカ

### 09 | Web 新着情報

# 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

【答申された改定額】（九州各県）

福岡 900円 → 941円、佐賀 853円 → 900円、長崎 853円 → 898円  
熊本 853円 → 898円、大分 854円 → 899円、宮崎 853円 → 897円  
鹿児島 853円 → 897円

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

2023年秋以降の最低賃金について、多くの地方最低賃金審議会では前述の目安額に上乗せした額を答申しています。現段階の予定額は以下の通りです。

## 【2023年秋からの最低賃金の予定額】

都道府県	新	旧
東京	1,113	1,072
大阪	1,064	1,023
福岡	941	900
佐賀	900	853
長崎	898	853
鹿児島	897	853

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
大阪	184,072
福岡	162,793
佐賀	155,700
長崎	155,354
鹿児島	155,181

※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、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。



# 補助金・助成金情報

## 現在公募中の補助金

補助対象となる取組み、補助対象経費		補助率、補助額
1	【第16次公募】ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を行うとき	一般型 通常枠 補助率 原則 1/2 (最大 2/3)、 最大 1,250 万円

## 厚生労働省の助成金

助成対象となる取組み		1人あたりの助成額
1	60歳以上の高齢者や母子家庭の母などを雇い入れたとき	最大 60 万円
2	精神障害者を雇い入れたとき	最大 240 万円
3	男性従業員が特定の期間に連続 5 日以上の育児休業を取得したとき (1 回まで)	最大 127 万円
4	従業員が育児休業を取得し、原職等に職場復帰させたとき (申請上限 2 人)	最大 60 万円
5	従業員が介護休業を取得し、原職等に職場復帰させたとき (申請上限 5 人)	最大 60 万円
6	70 歳以上へ定年年齢を上げたとき	最大 105 万円
7	定年制を廃止したとき	最大 160 万円

その他多数 !!

## ◆◆◆ 補助金採択実績 ◆◆◆

- 2022. 9. 1 鹿児島県「サービス業販売チャネル新規開拓・生産性向上支援事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 12. 6 「かごしま中小企業 DX 推進事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 11. 30 「事業再構築補助金」が採択されました。
- 2021. 9. 22 鹿児島県「サービス業販売チャネル新規開拓・生産性向上支援事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 6. 18 「事業再構築補助金」が採択されました。
- 2020. 12. 11 「エイジフレンドリー間接補助金」が採択されました。
- 2019. 6. 28 「ものづくり補助金」が採択されました。
- 2019. 3. 5 「先端設備等導入計画」が受理されました。
- 2014~2018 ものづくり補助金 (2 件)、小規模事業者持続化補助金 (1 件)、省エネ促進事業費補助金 (1 件) 経営革新計画 (3 件)、創業補助金 (2 件) が採択を受けました。

# お気軽に お問い合わせください

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

今月の人事情報ステーションはいかがでしたか？

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。

### 上岡ひとみ経営労務研究所

代表	上岡 ひとみ
所在地	〒891-0403 鹿児島県指宿市十二町 43-7
営業時間	平日 9:00~17:00
chatwork ID	243128
電話	0993-24-3128
FAX	0993-26-3770
メール	info@e-sr.net

## 黒チョコカ

8月19日、唐船狭にて、社内親睦会致しました。  
社内から、「久しぶりに、皆で集まりたい」という、声が続出  
しまして…



- 要望に応えたい…
- 当事務所は、多拠点
- 集まるのは、土曜日しかない
- スタッフは、女性が多いので、  
子連れでないと
- 配偶者おいてきたら、かわい  
そう
- 家族帯同で参加…

という流れになりました。  
14家族38人参加となり、想  
定していたより、楽しい会にな  
りました。「職場の飲み会、い  
やです」、という風潮の中、社  
内のコミュニケーションがよくて、本当に、ありがたいこと  
でありました。



## Web 新着情報

- 中小事業主等が労災保険に特別加入するメリット・  
デメリット
- 採用者の標準報酬月額（報酬月額）の対象となる報  
酬とは？
- 令和6年助成金の概算要求が公表されました
- 「つききまとい」のご相談が増加しています
- 事務所主催の「そうめん流し」
- 随時更新中

弊所 Web サイト  
のトップページ  
および右のQRコ  
ードでご覧いた  
だけます。



URL : <https://e-sr.net/>