



特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>



## 令和5年度最低賃金額 全国平均で初の1,000円 超え

◆目安はAランク41円、B  
ランク40円、Cランク39  
円

7月28日、中央最低賃金  
審議会で令和5年度の地域  
別最低賃金額改定の目安の  
答申が取りまとめられ、A  
ランク41円、Bランク40  
円、Cランク39円に決定し  
ました。引上げ額はこれまで  
で最も大きく、全国平均  
で時給1,002円と、初めて  
1,000円を超えました。

これを受けて全国の地方  
最低賃金審議会で議論が始  
まり、8月7日には東京都  
では41円引き上げて1,113  
円、また秋田県では過去最  
高の上げ幅となる44円引き  
上げて897円とするよう答  
申した、と報じられていま  
す。

◆引上げ額の目安が4.3%を  
基準として検討された理由  
政府の方針や賃金、通常  
の事業の賃金支払能力、労  
働者の生計費を総合的に勘  
案して4.3%が基準とされま  
したが、目安の議論を行っ

てきた公益委員見解では、  
消費者物価の上昇が続いて  
いることや、昨年10月か  
ら今年6月までの消費者物  
価指数の対前年同期比は  
4.3%と、昨年度の全国加重  
平均の最低賃金の引上げ率  
(3.3%)を上回る高い伸び  
率であったこともあり、特  
に労働者の生計費を重視し  
た目安額としたとされてい  
ます。また、この目安額が  
中小企業・小規模事業者の  
賃金支払能力の点で厳しい  
ものであると言わざるを得  
ない、ともしています。

## 令和4年度労基署の監督 指導結果&指導事例

厚生労働省より、令和4  
年度に長時間労働が疑われ  
る事業場に対して労基署が  
実施した監督指導の結果が  
公表されました。この監督  
指導は、各種情報から時間  
外・休日労働時間数が1か  
月当たり80時間を超えてい  
ると考えられる事業場や、  
長時間にわたる過重な労働  
による過労死等に係る労災  
請求が行われた事業場を対

象に行われたものです。指  
導事例等も公表されていま  
るので、概要を紹介します。  
◆監督指導結果のポイント  
(1)対象期間：令和4年4  
月～令和5年3月  
(2)対象事業場：33,218件  
(3)主な違反内容((2)のう  
ち、法令違反があり是正勧  
告書が出された事例)：

- 1 違法な時間外労働があ  
った：14,147事業場  
(42.6%)
- 2 賃金不払残業があっ  
た：3,006事業場(9.0%)
- 3 過重労働による健康  
障害防止措置が未実施：  
8,852事業場(26.6%)

◆指導事例のポイント  
違反内容で4割超を占  
め、違法な時間外労働が行  
われていたとして、労基署  
が行った主な指導事例を紹  
介します。  
◇長時間にわたる違法な時  
間外・休日労働を行わせた  
こと

- ・36協定で定めた上限時  
間を超えて時間外労働  
を行わせたことについ  
て是正勧告
- ・労基法に定められた上  
限時間を超えて時間  
外・休日労働を行わせ

たことについては是正勧  
告

- ・時間外・休日労働時間  
を1か月当たり80時間  
以内とするための具体  
的方策を検討・実施す  
るよう指導

◇時間外・休日労働時間が1  
か月当たり80時間を超え  
た労働者に対し、時間  
外・休日労働の情報を提  
供しなかったこと

- ・時間外・休日労働時間  
が1か月当たり80時間  
を超えた労働者に対  
し、かかる時間外・休  
日労働時間に関する情  
報を通知していなかつ  
たことについては是正勧  
告

◇休日労働に対する割増賃  
金を支払っていないこと

- ・休日労働について3割  
5分以上の割増賃金を  
支払っていないこと  
については是正勧告

◇衛生委員会における調査  
審議等がされていなかった  
こと

- ・1か月当たり80時間  
を超えて時間外・休日  
労働を行わせた労働者  
に対する医師による面接  
指導の制度を導入して  
いなかったことについ  
て指導

◇深夜業に従事する労働者

に対する健康診断を実施し  
ていなかったこと

- ・深夜業に従事する労働  
者に対し6か月以内ご  
とに1回、健康診断を  
実施するよう是正勧告

## シニア雇用に関する、シニ ア・若手・経営者の思い

シニアの働き方に関し、シ  
ニア自身、同僚となる若手、  
雇用主である経営者等、それ  
ぞれを対象とした個別の調  
査はよく行われていますが、  
それらを同時に行った調査  
はあまり見かけません。

そのような中、「シニア雇  
用ならびにシニアの働き方  
に関するアンケート」は、調  
査対象それぞれの感じ方が  
同時にわかる調査となっ  
ています。

◆経営者・シニアそれぞれの  
考える問題点

初回となる2020年度調査  
では、下記のような傾向(い  
ずれも複数回答)が明らか  
になりました。

○経営者が問題だと思うシ  
ニアの資質

- ①自分のやり方、経験に拘  
る(66.7%)、②ITに弱い  
(37.0%)、③新しいことを  
憶えてくれない(29.6%)、④

自分の経験を自慢する  
(22.2%)

○シニアが感じている一般的  
なシニアの問題点

- ①フルタイム勤務を嫌がる  
(49.7%)、②ITに弱い  
(39.9%)、③自分のやり方・  
経験に拘る(39.9%)、④新し  
いことを憶えない(17.5%)

この傾向は3回目となる  
2022年度調査でもおおむね  
同様で、経営者はシニアが考  
えるほどフルタイムで働か  
ないことを嫌ってはならず、  
むしろ自分のやり方や経験に  
拘ることを嫌っている点、シ  
ニア自身の感じ方とは著しい  
乖離があります。

◆若手・中堅が望むシニア像  
一方、職場で同僚となる若手・  
中堅層が望むシニア像とし  
ては次のような回答が上位に  
来ています(4位は同率)。

①人柄がよい、②技術、経  
験、業界(商品)知識、人脈  
等会社に役立つ何かを持っ  
ている、③自ら手を動かす、④  
過去の事例に詳しく、自分の  
仕事の役に立つ、④若手と  
うまくコミュニケーションが  
できる

人手不足感がますます強  
まる中、シニアを特別視せず、  
シニア雇用のメリットを活か  
した職場づくりを考えるにあ  
たっては、このような調査も  
参考としたいですね。