

経営課題と社旗課題を同時に解決！

SDGs・ESG経営カード好評発売中！



定価 3,300円(税込)

【SDGsとは】

2015年9月「国連持続可能な開発に関するサミット」がニューヨークで開催され、「我々の世界を変革する持続可能な開発のための2030アジェンダ(2030アジェンダ)」が全会一致で採択されました。この「2030アジェンダ」の中に、私たちが目にするSDGs

(Sustainable Development Goals/持続可能な開発目標)の17の目標が記されています。SDGsは、2030年の未来へ向かって、世界の様々な問題を根本的に解決し、すべての人々にとってより良い社会をつくるために設定されたものです。

【ESGとは】

E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)を考慮し、それに対応した経営を行っていくことこそが企業と社会のサステナビリティを高め、「長期的な企業価値の向上」に繋がるという考え方です。

【SDGs・ESG経営カード】

未来の経営環境が示された「SDGs」を遠くに見据えつつ、目的地に向かう羅針盤として「ESG」を活用し、経営課題と社会課題の両方を従業員全員参画で解決していくためのツールが「SDGs・ESG経営カード」です。

SDGs・ESG経営カードを活用して、貴社の持続可能性と企業価値を高めてください。

- 経営課題と社会課題を同時に解決しましょう！①P.1
- 労働関係法令等の最近の動き：
『令和5年10月からの最低賃金の引き上げの見通し』 ..P.2
- 労務の泉：『減給制裁の上限額について』P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等P.4

Contents

経営課題と社会課題を同時に解決しましょう！

今回からSDGs・ESG経営についての連載をします。SDGsやESGの内容について詳しく知っている方は少ないと思いますが、今後の企業と社会のサステナビリティ(持続可能性)と長期的な企業価値の向上を追求するためには必要不可欠な取り組みとなりますのでぜひ注目して頂きたいと思います。

I. 儲け方を変え、持続可能な社会をつくる！

現在、私たちは地球環境の悪化、人権の侵害、エネルギー問題、食糧問題など様々な社会課題に直面しています。このままでは本当に人類は滅びてしまいます。人類みな幸福になりたいはずなのにこれでは本末転倒です。

ご存知のように、昨今SDGs経営(会社としてSDGsの17の目標達成を目指しながら経営すること)とESG経営(環境・社会・ガバナンスに配慮した投資や経営をすること)が注目されています。両者の関係は、SDGs(目標)とESG(その目標達成に向けた羅針盤や取り組み内容)と考えることができます。

SDGsやESGにはたくさんの目標や取り組み事項があります。したがって、多くの皆さんはとて全部はできない、コストがかかる、と考えてしまいがちです。しかし、これら全部に取り組む必要はありません。できるだけ本業と関連させながら、できる部分(小さなことでよいので)から取り組んで頂きたいと思います。

SDGs・ESG経営はきれいごとの実践ではありません。本質的には、経営課題と社会課題の両方を解決しながら会社の儲けを出す方法ということになります。



II. SDGsとは何か？

2015年9月「国連持続可能な開発に関するサミット」がニューヨークで開催され、「我々の世界を変革する持続可能な開発のための2030アジェンダ(2030アジェンダ)」が全会一致で採択されました。この「2030アジェンダ」の中に、私たちが目にするSDGs(Sustainable Development Goals/持続可能な開発目標)の17の目標が記されています。

「地球の温暖化や気候変動」「開発による伝染病の発生」といった、新たな世界的課題が出てきました。それらの課題は「先進国が途上国を支援する」といった従来の枠組みの中では解決できないことが多い、という懸念がありました。

そこで、これまでの枠組みを超えて、世界全体が相互に協力し合って、2016年からの15年間で解決していこうと掲げられたのが「SDGs」です。

SDGsそのものには、法的拘束力はありませんが、世界各国が一致団結し、当事者意識をもって取り組んでいくこと、そして「企業を中心とした民間の力を活かしていくこと」が重要であると考えられています。

次回はSDGsの17の目標と日本のSDGsの現況について解説します。

TOPICS 労働関係情報

● 男性育休 公表企業拡大 へ 従業員規模「300人超」

厚生労働省は、男性の育児休業取得率の公表を義務付ける企業に関し、現行の従業員1000人超から300人超の規模へ対象を広げる方向で検討していることを明らかにしました。現在、男性の育休取得率は1割強で、8割強の女性に比べて低い傾向にあります。公表企業の拡大により、育休取得や休みやすい職場環境の整備を促す狙いがあります。来年の通常国会へ育休・介護休業法の改正案提出を目指しており、従業員規模300人超へ拡大した場合、対象企業は現行の約4400社から18000社程度に増える見通しです。

● 労働者募集時などにおける条件明示事項を追加

厚生労働省は、労働者募集時などにおける労働条件の明示事項を追加する職業安定法施行規則の改正省令を公表しました。改正後の施行規則では、企業が労働者の募集を行う際や職業紹介事業者が紹介する際に明示しなければならない事項として、有期労働契約の更新基準に関する事項や、従事する業務・就業場所の範囲を追加しています。

明示事項の追加は、労働基準法に基づく労働契約締結時の明示事項の追加に関する改正に併せて行われるもので、施行日は令和6年4月1日です。

令和5年10月からの最低賃金の引き上げの見通し

『経済財政運営と改革の基本方針 2023(令和5年6月16日閣議決定)』において次のように示されています。

第2章 新しい資本主義の加速

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001115315.pdf>

(家計所得の増大と分厚い中間層の形成)

今年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなった。この賃上げの流れの維持・拡大を図り、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業が賃上げできる環境の整備に取り組むほか、最低賃金の引上げや同一労働・同一賃金制の施行の徹底と必要な制度見直しの検討等を通じて非正規雇用労働者の処遇改善を促し、我が国全体の賃金の底上げ等による家計所得の増大に取り組む。

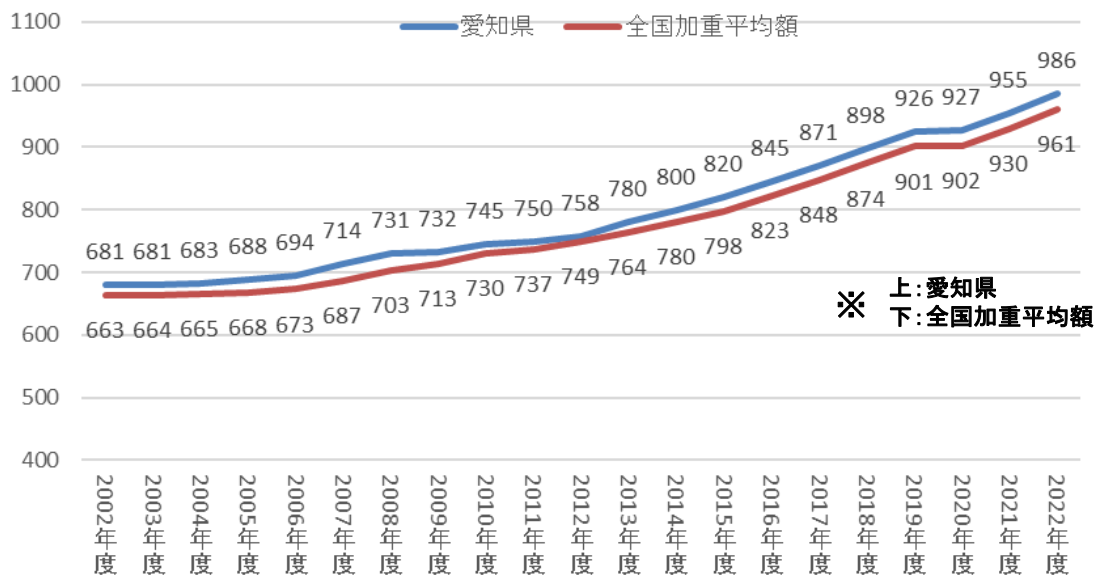
中小企業等の賃上げの環境整備については、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇等の強化を行う。

～中略～

最低賃金については、昨年は過去最高の引上げ額となったが、今年は全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う。また、地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。今夏以降は、1,000円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で議論を行う。

上記の方針を受けて、令和5年6月30日、厚生労働省の「令和5年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会(第1回)」が開催され、令和5年度の「地域別最低賃金額改定の目安」について審議が始まりました。全国加重平均が現在の961円から1,000円へ約40円の引き上げとなれば、引き上げ幅は過去最大となります。引き上げの目安額が7月末までにまとめられ、各都道府県の地方審議会が引き上げ額を決定する予定です。

地域別最低賃金の推移



厚生労働省では、最低賃金の引上げに向けて中小企業・小規模事業者に対する生産性向上等の支援を行っています

■ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への生産性向上等の支援

業務改善助成金

中小企業・小規模事業者の業務の改善を国が支援し、従業員の賃金引上げを図るために設けられた制度です。生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター

業務改善助成金についてご不明点等ございましたら、コールセンターまでお問い合わせください。

0120-366-440

受付時間 平日 8:30~17:15

申請窓口

業務改善助成金の申請受付や個別事案に関するお問い合わせは、各都道府県労働局雇用環境・均等部室

減給制裁の上限額について

Q

〔質問〕

今年入社したばかりの新入社員ですが、業務上のミス等について上司や先輩から指摘されると、ふてくされて早退したり翌日に無断欠勤をするなど勤務態度の不良が目立ちます。これまで口頭や書面での注意指導を行ってきましたが改善の様子がありません。より厳しく本人に反省を促すため、向こう3カ月間の賃金を15%カットする減給処分を検討しているのですが、法的に問題はありますか？

A

〔回答〕

労働基準法に定められた制裁の上限額を超える可能性があるため、処分内容を再検討する必要があります。

不就労時間の賃金控除と減給の制裁について

- 早退や欠勤に対して不就労時間数に応じた賃金を控除することについては、いわゆるノーワーク・ノーペイの原則に従った賃金計算上の取扱いであるため特に問題はありません。
- しかし、不就労時間を超えて実際に労働した部分の賃金まで控除することは「減給の制裁」にあたり、下記の通り労働基準法の規制の適用を受けます。

減給制裁の上限額について

- 労働基準法第91条では、使用者が制裁として労働者の賃金を控除する場合の限度について次の通り定めています。
 - A) 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えないこと
 - B) 総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えないこと
- A)の趣旨は、制裁の対象となる一つの事案に対しては平均賃金の1日分の半額がその事案に対する処分総額の限度であって、平均賃金の1日分の半額ずつ複数月にわたって減給してもよいという意味ではありません。
- B)については、制裁の対象となる事案が1賃金支払期に複数あっても、その月に実施できる減給の総額は当該月の賃金総額の10分の1を超えてはならない、という意味です。もし複数の減給処分の合計額が当該上限を超える場合、超過分を翌月以降の賃金計算期間に繰り延べて減給することは可能です。
- なお、「1賃金支払期における賃金の総額」とは、当該賃金支払期間に対して現実に支払われる(べき)賃金の総額を意味します。したがって賃金計算期間内で早退や欠勤などの不就労時間があり当該時間について不就労控除が行われる場合は、当該不就労控除後の賃金をベースに控除額の上限を確認する必要があります。

(イメージ)

5万円の不就労控除が発生する月に減給制裁を行う場合の制裁総額の上限

通常の賃金: 20万円

実際に支払われる賃金: 15万円

(不就労控除)

複数事案について制裁を行う場合でも、15万円×10分の1=15,000円が当該月の上限となる



『定年前と定年後の働き方』

石山 恒貴・著 2023.5.17
光文社新書、税込946円

個人の幸福感は40代後半で底をうち、その後年齢の上昇とともに上昇し続ける「U字型カーブ」を描くこと。高齢期には身体の衰えなど様々な喪失を伴い幸福感の低下を想像しがちだが、むしろ上昇するという謎＝「エイジング・パラドックス」。

シニア(50代以降)が幸福に働く鍵はこの2つにあるという前提で、最新の研究などをもとに理論と実践とがバランスよく書かれてあるのが本書です。

自身の生涯に短い展望をもち、人生の有限性を明確に意識しているシニアが、自身でそれをどう捉え、思考し、活動していくのか、本人だけでなくシニアを雇用する企業にとっても重要なポイントです。大切なのは、定年前と定年後を連続的に捉えることにあります。

企業の取組みやシニアの働き方の多様な実例も紹介され、シニア雇用に課題感のある企業とシニア本人のどちらにも役立つ内容となっています。

総務のお仕事カレンダー 2023年8月・2023年9月

8月10日(木)	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
8月31日(木)	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11日(月)	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(土)	2024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6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/press20230207_job_application_schedule_of_2024_highschool_graduates.html
10月2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。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.html>

[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)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

8月、夏本番を迎えています。熱中症も心配ですが、私としては夏場の気力・体力の低下にともないジワジワとやってくる体調不良、いわゆる夏バテにここ数年悩まされています。自分なりに考えた今年の対策は「旬のフルーツをたくさん食べること」と「自律神経を整えるために早朝の散歩を取り入れること」の2点です。前者については桃やキウイを気の向くままに食べまくっていますが、その分アイスやお菓子を食べる機会が減ったので、多分体には良いだろうと勝手に納得しています。後者については取りあえず休日限定で実施していますが、朝5時・6時ごろのまだ気温が上がる前の時間帯は空気が清々しいので、無理なく続けられています。しっかりと朝日を浴びることは睡眠の質向上にもつながるらしいので、夏バテ気味の方、試してみたいかがでしょうか。(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