

Delight News

経営課題と社会課題を同時に解決！

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。

Contents

- 経営課題と社会課題を同時に解決しましょう！②P.1
- 労働関係法令等の最近の動き:『10月からの最低賃金』P.2
- 労務の泉:『有期労働契約者の無期転換について』P.3
- 総務のお仕事カレンダー等P.4

経営課題と社会課題を同時に解決しましょう！

今回はSDGs(持続可能な開発目標)とは何かについて概略を伝えました。今回はSDGsの17の目標と日本の現況について話を進めていきます。

I. SDGsの17の目標！

SDGsでは「17の目標・169のターゲット・244の指標」が設定されています。この紙面では17の目標について紹介します。

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	

社会的包摂	目標1	貧困をなくそう
	目標2	飢餓をゼロに
	目標3	すべての人に健康と福祉を
	目標4	質の高い教育をみんなに
	目標5	ジェンダー平等を実現しよう
	目標6	安全な水とトイレを世界中に

経済発展	目標7	エネルギーをみんなにそしてクリーンに
	目標8	働きがいも経済成長も
	目標9	産業と技術革新の基盤をつくろう
	目標10	人や国の不平等をなくそう
	目標11	住み続けられるまちづくりを
	目標12	つくる責任 つかう責任

環境保護	目標13	気候変動に具体的な対策を
	目標14	海の豊かさを守ろう
	目標15	陸の豊かさを守ろう
	目標16	平和と公正をすべての人に
	目標17	パートナーシップで目標を達成しよう

*国際連合広報センター資料を参照し独自に筆者作成

17の目標については、さまざまな捉え方や分け方がありますが弊社では次のように分けました。

ー上段(目標1～6)は社会的包摂(意識として社会



的平等とすると理解しやすい)

ー中段(目標7～12)は経済発展(企業の持続可能性においても重要な要素です)

ー下段(目標13～17)は環境保護(16と17は環境保護とは異なりますが下段に含めます)

17の目標は大きくて遠くにあるように思えますが、169のターゲットや244の指標をみると自社でもできそうなことは沢山あります。

II. 日本のSDGsの現況

日本におけるSDGsの取り組みとしては、2016～2019年ごろの第一次(先進的な大手・グローバル企業を中心)ブーム。そして、2020～2022年の第二次(官公庁・地銀・中小企業を中心)ブームが起こりました。ここでブームと表現した理由は、その多くの企業において、自社の経営や事業の目的を達成するためにSDGsを活用したのではなく、流れに乗る形で「SDGs宣言」をして満足してしまったということです。

最近では「経営理念の実現や事業目標の達成に向けて本腰でSDGsに取り組もう！」といった企業が増えてきており、とても明るい兆しが見えてきています。今後に期待したいところです。

今回は経営と直接深い関わりのあるESG(環境・社会・ガバナンス)経営について解説します。

TOPICS
労働関係情報

● 精神障害の労災認定基準に「カスハラ」を追加へ

精神障害を労災認定する際の心理的負荷の基準に、客が理不尽な要求をするカスタマーハラスメント(カスハラ)を受けたり、感染症にかかるリスクの大きい業務に従事したり、といった事例が追加される見通しとなりました。現行の労災認定においてもこの様な出来事の影響は考慮されますが、基準に明記することでより認定に反映されやすくする狙いがあります。

事例の追加は、厚生労働省の有識者検討会が取りまとめた労災認定基準に関する報告書に盛り込まれており、同省はこれを基に早ければ年内にも基準の見直しを実施する見込みです。

報告書が追加を提案したカスハラ事例では、特に心理的負荷が大きい例として「客から治療を要する程度の暴行を受けた」「人格や人間性を否定する言動を執拗に受けた」などが示されました。

● 割増賃金算定、在宅手当の除外検討

厚生労働省は、割増賃金を算定する基準から在宅手当を除外する方向で調整に入りました。労働の対価ではなく必要経費と捉えて算定基礎から切り離される方向です。今後は厚生労働省の審議会で詳細を詰め、労働基準法施行規則を改正し、2024年度にも適用する見込みです。

令和5年10月からの最低賃金

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和5年度の地域別最低賃金の改定額(以下「改定額」)を取りまとめました。改定額及び発効予定年月日は下表のとおりです。各社におかれましては、時間給制のパートタイマーはもちろん、月給制の社員、募集・採用時の高卒の初任給等の時間単価が最低賃金を下回らないようご注意ください。

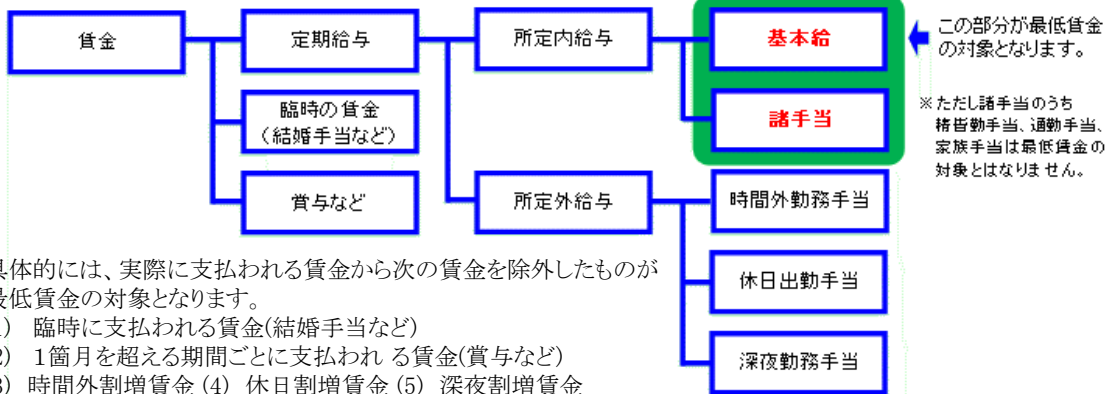
都道府県名	ランク	目安額	答申された改定額【円】(※1)	引上げ額【円】	目安差額	発効予定年月日(※2)
東京	A	41	1113 (1072)	41		2023年 10月1日
神奈川	A	41	1112 (1071)	41		2023年 10月1日
大阪	A	41	1064 (1023)	41		2023年 10月1日
埼玉	A	41	1028 (987)	41		2023年 10月1日
愛知	A	41	1027 (986)	41		2023年 10月1日
千葉	A	41	1026 (984)	42	+1	2023年 10月1日
京都	B	40	1008 (968)	40		2023年 10月6日
兵庫	B	40	1001 (960)	41	+1	2023年 10月1日
静岡	B	40	984 (944)	40		2023年 10月1日
三重	B	40	973 (933)	40		2023年 10月1日
広島	B	40	970 (930)	40		2023年 10月1日
滋賀	B	40	967 (927)	40		2023年 10月1日
北海道	B	40	960 (920)	40		2023年 10月1日
栃木	B	40	954 (913)	41	+1	2023年 10月1日
茨城	B	40	953 (911)	42	+2	2023年 10月1日
岐阜	B	40	950 (910)	40		2023年 10月1日
富山	B	40	948 (908)	40		2023年 10月1日
長野	B	40	948 (908)	40		2023年 10月1日
岩手	C	39	893 (854)	39		2023年 10月4日
全国加重平均			1004 (961)	43		-

※1 括弧内の数字は改定前の地域別最低賃金額

※2 効力発生日は、答申公示後の異議の申出の状況等により変更となる可能性有

【最低賃金の対象となる賃金】

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。



具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 時間外割増賃金 (4) 休日割増賃金 (5) 深夜割増賃金
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

【最低賃金額以上かどうかを確認する方法】

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

- (1) 時間給制の場合
時間給 ≥ 最低賃金額(時間額)
- (2) 日給制の場合
日給 ÷ 1日の所定労働時間 ≥ 最低賃金額(時間額)
ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、日給 ≥ 最低賃金額(日額)
- (3) 月給制の場合
月給 ÷ 1箇月平均所定労働時間 ≥ 最低賃金額(時間額)
- (4) 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額(時間額)と比較します。

有期労働契約者の無期転換について

Q.

〔質問〕

当社ではパートタイマーを原則1年間の有期契約で雇用していますが、中には更新を繰り返して、通算の雇用期間が既に5年を超えている従業員もいます。この場合、本人が希望すれば無期雇用に転換できると聞いたことがありますが、例えば、一定期間の内に無期転換権を行使しなかった場合、当該権利が消滅するものとして扱うことは可能でしょうか？

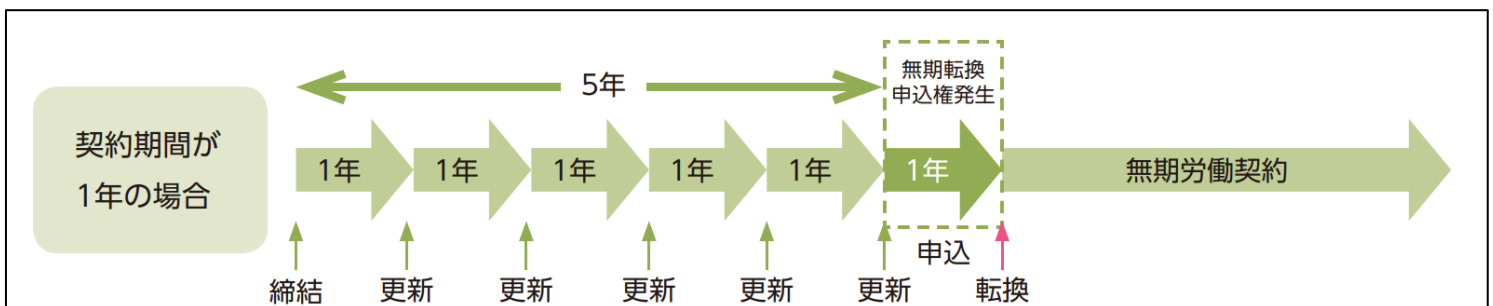
A.

〔回答〕

無期転換権については、通算の契約期間が5年を超えた契約期間中に労働者が任意のタイミングで行使できるものであることから、一定期間の経過によって権利を消滅させることはできません。

無期転換ルールについて

- ・ 無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で有期労働契約が5年を超えて更新された場合、労働者からの転換の申込みにより、当該契約の満了日の翌日から期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換できるルールのことです。
- ・ 上記の申込みをした場合、使用者はこの申込みを承諾したものと見なされ、申込みの時点で、申込み時の有期労働契約が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約が成立することになります。
- ・ なお、無期転換した場合の労働条件については、「別段の定めがある場合を除いて、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く）と同一」とされています。したがって、契約期間が有期から無期に変わること以外は従前の契約と同じ条件で雇用を継続することでも問題ありません。



無期転換申込権の行使について

- ・ 通達（基発0810第2号）によると、無期転換権は「通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約の契約期間の初日から当該有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に行使することができる」とされています。
- ・ また、同通達によると、無期転換申込権が発生している契約期間内に当該権利を行使しなかった場合でも、「再度有期労働契約が更新された場合には、新たに無期転換権が発生」するものとされています。
- ・ したがって、例えば『無期転換申込権の発生後、6ヵ月以上経過した以降の転換の申出は認めない』等により転換の権利を放棄させることは認められていません。



『パワハラ上司を科学する』

津野 香奈美・著 2023.1.10
ちくま新書、税込990円

パワハラしやすいのは男性か女性か、どんな性格特性の上司なのか、どんな組織で起こりやすいのかなどについて、科学的研究による具体的なデータやエビデンスをもとに紹介されています。例えば、部下を放任する「放任型上司」がいる職場ではパワハラが起きやすいとあります。「パワハラ防止研修が放任型上司を増やしている」という指摘も看過できません。

なぜパワハラが発生するのか、その要因には、個人的なものや組織風土による構造的なもの2つがあり、そのメカニズムも明らかにしています。それを踏まえた対策として研修を行う場合、「上司を萎縮させるような研修ではなく、自信をもって部下と関わっていくことができるような研修」など上司層をサポートすることに注力すべきとあります。弊社の『パワハラ予防カード』はまさにその狙いで開発されています。弊社のカードの副読本としても最適な1冊です。

総務のお仕事カレンダー 2023年10月・2023年11月

10月1日(日)	インボイス制度(適格請求書等保存方式)の開始 ■参考リンク: 国税庁「特集 インボイス制度」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/invoice.htm
10月10日(火)	9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
10月31日(火)	9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
11月10日(金)	10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
11月30日(木)	10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] 定時決定の反映

算定基礎届に基づく定時決定により、9月から新たに改定された標準報酬月額が適用されます。社会保険料の控除を翌月に行っている会社の場合、10月支給の給与から改定額に基づいた控除を行うこととなります。

■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>

[2] 年末調整の申告書の手配

年末調整の時期が近づいてきました。記入書類・添付書類等の確認と準備を早めに行い、各従業員へ案内することで年末の慌たしさも緩和できます。書類の提出・回収スケジュールを各従業員へ事前に周知し、ミスの発生を未然に防ぎましょう。

■参考リンク: 国税庁「令和5年分 年末調整のしかた」

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2023/01.htm>

[3] 来年度の会社カレンダーの準備

毎年1月1日起算で年間の会社カレンダーを作成している場合は、来年度の祝日等を確認しつつ新年度分の作成準備を始めましょう。同日起算で1年単位の変形労働時間制に関する労使協定、36協定を締結している場合は、協定の更新準備も忘れずに行いましょう。

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

Editor's note

10月、夏の猛暑は過ぎ去り、朝晩にはハッキリと秋の気配を感じます。私は毎年この時期になると、「何か新しいことを始めたい！」と無性にそわそわしてきます。というわけで、先日思い切ってジムに入会し、今は平日週2日のトレーニングを行う日々を過ごしています。元々は運動習慣など皆無に近い生活だったため、トレーニング翌日には尋常でない筋肉痛に見舞われています。

ちなみに、去年の今頃も何か新しいことを始めたのだったか?と思いついてみると、自己流でフルートの練習を始めたのがちょうど一年前の頃でした。はっきり言って、こちらは全く上達しておりません。もはや、最後にケースを開けたのはいつのことだったか状態となっており、ジムと並行してこちらも再開しようかなど考えております。

そんなわけで、私の当面の目標は、「筋骨隆々でフルートの上手いおじさんになること」にします(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