

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が企業が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！③ .....P.1

➤ 労働関係法令等の最近の動き：

## Contents

『年収の壁(130万円)への対応について』 .....P.2

➤ 労務の泉：『過半数代表者の選任について』 .....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)経営についてお伝えします。

### I. ESG経営とは

E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)を考慮しつつ「長期的な企業価値の向上」を重視した経営スタイルのことを一般的に「ESG経営」といいます。

近年はESG経営に積極的に取り組んでいる企業については、業績が良好な傾向があるとして大変注目を集めています。日本生命のグループ会社であるニッセイアセットマネジメント社の「ステewardシップレポート2020」の「ESG評価とパフォーマンス」では、ESG評価の高い会社は企業競争力が強く持続可能性が高いことが指摘されています。

### II. ESGの基準

現行、ESGにおける世界統一基準は整備されていませんが、主要なESGの内容(情報の開示基準)などをまとめるとおおよそ次のようになります。

#### <E:環境>

○温室効果ガスの排出削減 ○再生可能エネルギーの利用 ○責任のある原材料の調達 ○化学物質や廃棄物の管理 ○大気汚染防止へ向けた対策 ○森林破壊の阻止や森林の保全 ○海洋プラスチック問題の解決 ○水質汚染防止へ向けた対策 ○水資源枯渇対策や湖水の保全 ○生物多様性の維持・損失防止 ○砂漠化や土壌劣化防止対策 など

#### <S:社会>

●従業員の権利と安全衛生保護 ●従業員の人的資源開発 ○ヘルスケアやウェルビーイング



●働きやすさ×働きがいの両立 ●女性や障がい者の活躍促進 ●ダイバーシティ&インクルージョン ○児童労働・強制労働の撲滅 ○サプライチェーン・マネジメント ●地域社会の支援と良好な関係 ●製品の安全性と品質の管理 ●原料や工程の安全性の確保 など

#### <G:ガバナンス>

●経営理念と行動指針の浸透 ●長期的な経営計画の策定 ●適正な報酬設定と納税遂行 ○情報開示の透明性と健全性 ○取締役会の独立性と多様性 ○ステークホルダーとの関係性 ●各種ハラスメントの予防・対策 ●コンプライアンス(法令順守) ○不正・贈収賄などの汚職防止 ●リスク管理体制の構築 ●BCP(事業継続計画)の策定 など

以上が主なESGの内容です。これらの項目に関して積極的に取り組むと社内外から評価されます。結果、業績が上向き企業の持続可能性を向上させます。中小企業でもできることは沢山あります。全部しなければならぬということではありませんので、まずはできるところから、企業の内側に関連する<S:社会><G:ガバナンス>の項目(●印)から実践してみることをお勧めします。

今回はSDGs・ESG経営に取り組んでいる企業の事例についてご紹介します。

# TOPICS 労働関係情報

## ● 育休を両親とも14日以上取得なら手取り「実質10割」厚労省が給付拡充案

厚生労働省は同省の諮問機関である労働政策審議会の部会で、両親がともに14日間以上の育児休業を取得した場合は、手取り収入が育休前の「実質10割」となるよう育児休業給付を拡充する案を示しました。男性の育休取得率を向上させ少子化対策に繋げることが狙いで、2025年度中の開始を目指しています。

育休は原則として子が1歳になるまで取得できますが、男性の取得が進んでおらず、厚労省の調査によると昨年度の取得率は女性で80.2%だったのに対し、男性は17.1%となっています。

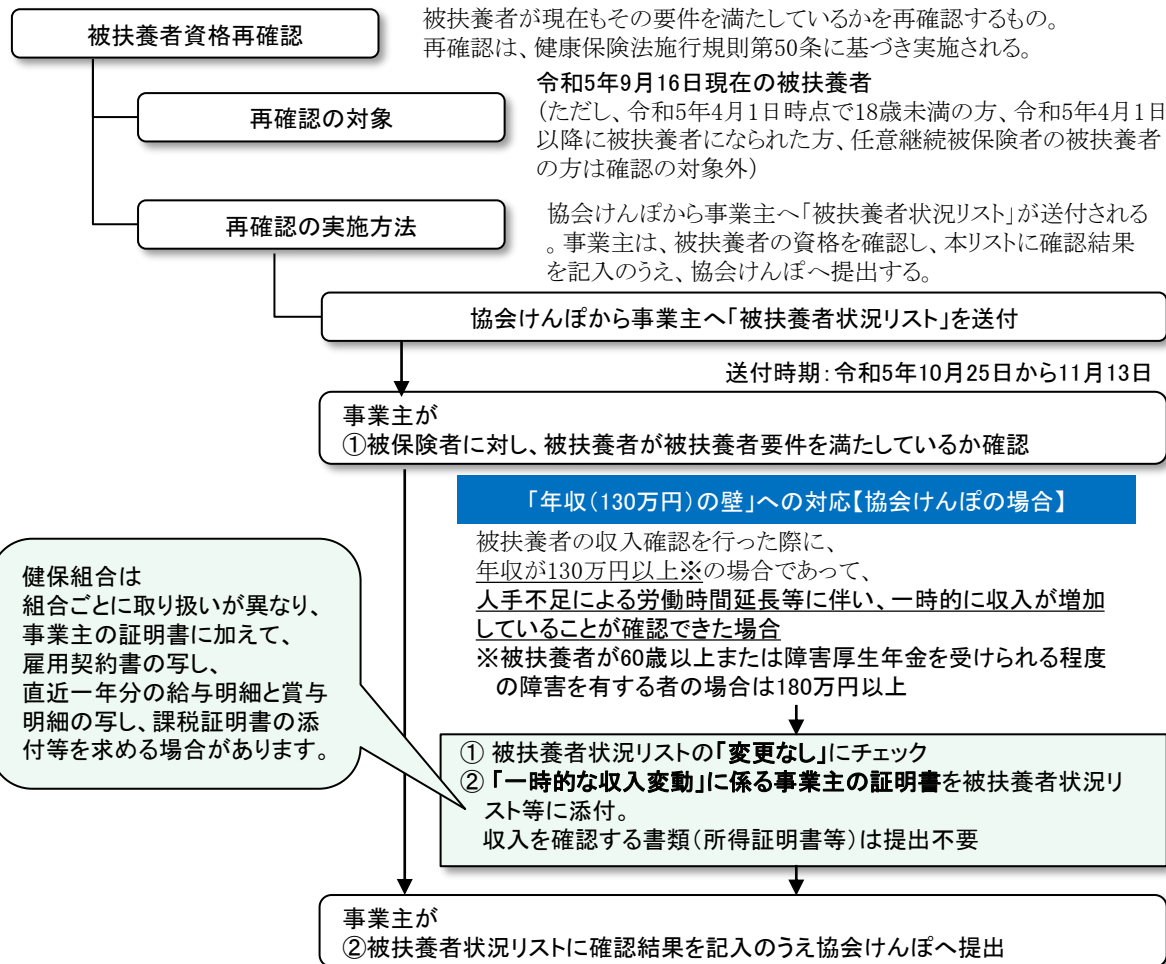
育休を取得した場合、一定の条件を満たせば雇用保険から育児休業給付金を受給できます。現在の給付率は育休前賃金の67%、育休中は社会保険料が免除され、収入の手取り額が育休前の8割になるように設定されています。

審議会で示された案では、両親がともに14日以上の育休を取得した場合、28日間を上限に給付率を引き上げ、手取り額が実質10割になるよう想定されています。さらに、子どもが2歳未満で時短勤務をしている人に対する新たな支援制度として、時短勤務の日数などに関わらず、賃金の一定の割合を給付する案なども示されています。

厚労省は今後、制度設計について検討を進め、来年の通常国会に関連法の改正案を提出する見通しです。

10月20日に、厚生労働省より「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表され、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする方針が示されました。

11月9日に、協会けんぽから、具体的な対応について公表されましたのでご紹介します。



### 「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書

被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書

当事業所において雇用されている下記被扶養者<sup>※1</sup>については、雇用契約等により本来想定される年間収入が被扶養者の収入要件である130万円未満<sup>※2</sup>です。この事業主記載欄に記載された期間に係る収入増については、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的なものであることを証明します。

※1 新たに被扶養者としての認定を受けようとする者を含みます。  
 ※2 60歳以上の者又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者については、180万円未満となります。

**【被保険者・被扶養者記載欄】**

提出年月日 <sup>※3</sup>	令和 年 月 日
被保険者	(フリガナ) 氏名 被保険者等記号・番号
被扶養者	(フリガナ) 氏名 被保険者等記号・番号

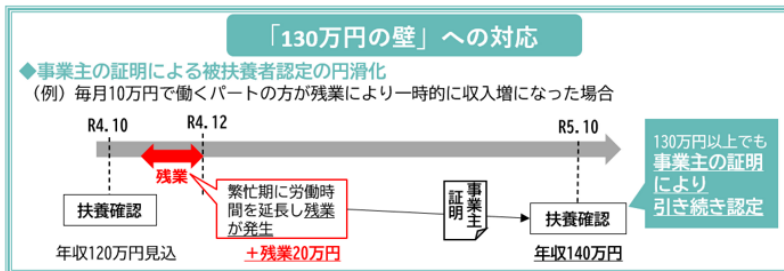
※3 被保険者の事業所や保険者(健康保険組合等)に提出する際に記載してください。

**【被扶養者を雇う事業主の記載欄】**

事業所所在地	〒 -
事業所名称	
事業主氏名	
電話番号	
雇用契約等により本来想定される年間収入	円
人手不足による労働時間延長等が行われた期間	令和 年 月 から 令和 年 月 まで
上記期間における当事業所での労働による収入額(実績額)	円

※4 本証明書は、被扶養者認定及び被扶養者の資格確認において対象者の収入を確認する際の添付書類として、被保険者から被保険者の事業所や保険者(健康保険組合等)に提出する書類となります。  
 ※5 記載内容の確認に当たって、別途雇用契約書等の添付書類を求められる場合があります。

# 「年収の壁(130万円)への協会けんぽの対応 ～令和5年度の被扶養者資格再確認から実施～



被扶養者が現在もその要件を満たしているかを再確認するもの。再確認は、健康保険法施行規則第50条に基づき実施される。

令和5年9月16日現在の被扶養者(ただし、令和5年4月1日時点で18歳未満の方、令和5年4月1日以降に被扶養者になられた方、任意継続被保険者の被扶養者の方は確認の対象外)

協会けんぽから事業主へ「被扶養者状況リスト」が送付される。事業主は、被扶養者の資格を確認し、本リストに確認結果を記入のうえ、協会けんぽへ提出する。

協会けんぽから事業主へ「被扶養者状況リスト」を送付

送付時期: 令和5年10月25日から11月13日

事業主が  
①被保険者に対し、被扶養者が被扶養者要件を満たしているか確認

### 「年収(130万円)の壁」への対応【協会けんぽの場合】

被扶養者の収入確認を行った際に、**年収が130万円以上※の場合であって、人手不足による労働時間延長等に伴い、一時的に収入が増加していることが確認できた場合**  
 ※被扶養者が60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害を有する者の場合は180万円以上

- ① 被扶養者状況リストの「変更なし」にチェック
- ② 「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書を被扶養者状況リスト等に添付。  
収入を確認する書類(所得証明書等)は提出不要

事業主が  
②被扶養者状況リストに確認結果を記入のうえ協会けんぽへ提出

提出期限: 令和5年12月8日(金曜日)

### 「年収(130万)の壁」のポイント

- ✓ 事業主の証明書は、被扶養者がパート等勤務先で年収130万円以上になった時点で提出するものではなく、①すでに被扶養者のとき、被保険者の保険者(協会けんぽ、健保組合)の被扶養者資格再確認の際、②新たに被扶養者を追加(申請)する際に、被扶養者の勤務先が発行する。
- ✓ 「一時的な収入変動(増加)」と認められる上限は明示されておらず、各保険者が総合的に審査・判定する。
- ✓ 健保組合は、添付書類や証明書の様式が協会けんぽとは異なる場合がある。
- ✓ 対象とならない方(例)
  - ・ 年間収入見込みが恒常的に130万円以上が明らかな方
  - ・ 自営業やフリーランス等のみで収入を得ており特定の事業主と雇用関係にない方
  - ・ パート等勤務先で、社会保険(健康保険・厚生年金)の加入要件を満たす方等

## 過半数代表者の選任について

〔質問〕

Q

当社には労働組合がないため、労使協定の締結や就業規則の変更にあたりは労働者の過半数を代表する者を投票により選出して署名や意見書の作成を行っています。  
また、当社は毎年4月1日起算で36協定を作成しているのですが、現在有効となっている36協定の締結時に過半数代表となった社員がこの度退職することになりました。  
この場合、改めて過半数代表者を選任して協定を締結しなおす必要がありますか？

A

〔回答〕

協定の締結後に過半数代表者が退職したとしても協定の効力に影響は無いため、再度の締結および届出を行う必要はありません。

## 過半数代表者の要件

□ 過半数代表者を適正に選任するためには、以下の要件を満たす必要があります。

### 事業場の労働者の過半数を代表していること

- ・ 過半数代表者は会社全体の代表として一人を選出するのではなく、事業場ごとの選出が必要となります。
- ・ また、選出にあたっては正社員だけでなくパートタイマーなど当該事業場の全ての労働者の過半数から支持されている必要があります。

### 民主的な方法により選出されていること

- ・ 投票、挙手、話し合いなど労働者の過半数がその人を支持していることが明確になる民主的な手続きで選出される必要があります。
- ・ 使用者からの一方的な指名や社員親睦会の監事を自動的に代表者として選任する等の取扱いは認められません。

### 労働基準法第41条に定める管理監督者に該当しないこと

- ・ 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。
- ・ なお、管理監督者は過半数代表者にはなれませんが、「事業場の労働者」には該当するため、過半数代表を選出する際の投票等には参加する必要があります。

## 過半数代表者の選任と協定の効力について

- 上記、過半数代表者の要件はあくまでも協定成立のための要件であり、協定存続のための要件とはされていません。
- したがって、協定の締結当事者である過半数代表者が休職や退職した場合であっても協定の効力自体に影響は無く、再度の締結・届出は必要ありません。

### 注意



- 特別条項付きの36協定を締結している事業場では、限度時間を超えて労働させる場合における手続きについて『過半数代表者に対する事前申入れ』という趣旨の内容が規定されている場合があります(厚労省の記入例が同様の内容となっているため)。
- この様な内容の36協定の締結当事者である過半数代表者が退職した場合、前記の通り協定の効力自体に影響はありませんが、規定の手続きを履行するために改めて過半数代表者を選任する必要があるものと考えられます。



# 総務のお仕事カレンダー 2023年12月・2024年1月



## 『誠実な組織』

ロン・カルッチ・著 2023.10.20  
ディスカヴァー・トゥエンティワン  
弘瀬 友稀・訳、税込2,420円

行動科学とビジネスを紐づけ、  
実証研究をもとに企業が長く存  
続するためのサステナブル戦  
略としての「誠実さ」についてま  
とめられています。「誠実さ」は、  
1.目的(正しい動機に基づく正しい言動。パーパス)、2.公正(正しく公平な行い)、3.真実(相手を尊重しつつ、妥協せず率直に真実を伝えること。心理的安全性を含む)の3つを兼ね備えた概念として、一般的に言われる「誠実さ」よりも広く深く定義されています。本書には、「誠実さ」の実践に向けた、企業の実例やケース・スタディを交えながらの具体的な教訓が多く語られています。実践することに重きが置かれています。

弊社には今の社名になった17年半前から、誠実、愚直、感動という3つの行動指針があります。Delightは感動や喜びという意味ですが、日頃の行動をDelightにつなげるために誠実さが欠かせないものと考えています。弊社も実践あるのみです。

12月1日(金)	改正道路交通法施行規則(アルコールチェック義務化)の施行 ■参考リンク:警察庁「安全運転管理者の業務の拡充等」 <a href="https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/index-2.html">https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/index-2.html</a>
12月11日(月)	11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」 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
1月4日(木)	11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」 <a href="https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html">https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html</a>
1月10日(水)	12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」 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
1月31日(水)	12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」 <a href="https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html">https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html</a>
	法定調書(源泉徴収票、報酬支払調書、法定調書合計表)の提出 ■参考リンク:国税庁「法定調書の種類および提出期限」 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/annai/hotei/01.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/annai/hotei/01.htm</a>
	給与支払報告書の提出 ■参考リンク:名古屋市「給与支払報告書」について <a href="https://www.city.nagoya.jp/kurashi/category/392-4-11-2-0-0-0-0-0-0.html">https://www.city.nagoya.jp/kurashi/category/392-4-11-2-0-0-0-0-0-0.html</a>

**[1] 賞与支払届の提出**  
従業員に賞与を支給した場合、支給日から5日以内に年金事務所(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)へ賞与支払届を提出する必要があります。  
■参考リンク:日本年金機構「従業員に賞与を支給したときの手続き」  
<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20141203.html>

**[2] 年末調整**  
年末調整に係る書類の回収・申告漏れのチェック等の作業は順調でしょうか?各従業員から必要に応じて「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」「給与所得者の基礎控除申告書 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 兼 所得金額調整控除申告書」「給与所得者の保険料控除申告書」「給与所得者の(特定増改築等)住宅借入金等特別控除申告書」等を回収する必要があります。  
■参考リンク:国税庁「年末調整がよくわかるページ」  
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/index.htm>

**[3] 来年度の会社カレンダーの準備**  
1月1日起算で会社の年間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速やかに作成しましょう。同起算日で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

12月、今年最後のデライトニュースです。ニュース番組等で「106万円の壁」や「130万円の壁」の話が取り上げられることも多くなった今日この頃、私は「70kgの壁」に絶賛挑戦中です。ズバリ、肉体改造(増量)の話題です。9月から始めたトレーニングにより着実に増加していた体重がここへきて停滞の様子を見せ始めています。身体を大きくするにはとにかく炭水化物を摂取する必要があるらしく、トレーナーからは『お米を1日に6合食べなさい』と、冗談でしょ?と言いたくなるような指導を受けています。お米6合はなかなか難しいですが、年末年始にお餅を山盛り食べて正月太りの力を借りつつ壁突破を図ろうと計画中です。

今年も1年大変お世話になりました。来年もまた、変わらぬご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。皆様もどうぞよい新年をお迎えください。(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](mailto:info1999@delight-c.com)