



福祉会報

令和5年12月1日発行
第172号
日本福祉協会
東京都中央区銀座7-16-15
清月堂本店ビル
電話 03(6281)5720(代)
編集発行人 西谷 侑子
定価 1部 50円
年間購読料 送料共 500円

成長志向型経済への転換を目指すには

「経済、経済、経済」と首相が連呼した通り、11月初頭に発表された総合経済対策の規模は、来年度の税制見直し分も含め17兆円にも及び、物価上昇に伴う痛みの緩和へ躍起となっています。

しかし、政府の方針が発表された後も岸田内閣の支持率は上がらず、逆に急落してしまいう有様です。これらの施策が、目玉とされた定額減税を含め、来たる選挙に向けての、一時的、場当たりの目論見であることを見透かされているからなのでしょう。

コロナ禍が収束し、需給ギャップがプラスに転じ、デフレ脱却の光明が見えてきた今、国民が求めているものは一時的な対処療法ではありません。安定的な経済成長を促すには、刺激的なフレーズではなく、少子化対策同様、長期的なビジョンに裏付けされた継続的な政策が必要なのではないでしょうか。

令和5年度

地域別最低賃金額の改定について

令和5年度の地域別最低賃金額の改定については、令和5年9月5日の当会発送文書において、その目安についてお知らせし、また、答申状況の速報をお知らせしたところでした。

この答申に対して、各都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経て、先般、改定額・発効年月日が確定いたしましたので、改めてお知らせします。

① 47都道府県で、39円〜47円の

《本年度の改定額のポイント》

② 改定額の全国加重平均額は、1004円（昨年度は961円）。

③ 全国加重平均額43円の引上げは、昭和53年度の目安制度が始まって以降で最高額。

④ 最高額（1113円）に対する最低額（893円）の比率は、80.2%（昨年度は79.6%）で、この比率は9年

引上げ（引上げ額が47円は2県、46円は2県、45円は4県、44円は5県、43円は2県、42円は4県、41円は10都府県、40円は17都府県、39円は1県）。

改定額の全国加重平均額は、1004円（昨年度は961円）。

全国加重平均額43円の引上げは、昭和53年度の目安制度が始まって以降で最高額。

最高額（1113円）に対する最低額（893円）の比率は、80.2%（昨年度は79.6%）で、この比率は9年

連続の改善。

なお、最低賃金の対象となる賃金は基本的な賃金に限定されており、次の賃金を除外したものが対象となりますので、ご注意ください。

- イ、精皆勤・通勤・家族手当
- ロ、時間外労働・休日労働・深夜労働手当
- ハ、臨時に支払われる手当
- ニ、賞与など1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

また、各都道府県内の特定の産業の労働者に適用される「特定最低賃金」も別途定められており、

どちらか高い方の最低賃金が適用されることとなります。

令和5年度 地域別最低賃金時間額 改定状況

都道府県名	最低賃金時間額(円)	引上げ額(円)	発効年月日
北海道	960 (920)	40	2023年10月1日
青森	898 (853)	45	2023年10月7日
岩手	893 (854)	39	2023年10月4日
宮城	923 (883)	40	2023年10月1日
秋田	897 (853)	44	2023年10月1日
山形	900 (854)	46	2023年10月14日
福島	900 (858)	42	2023年10月1日
茨城	953 (911)	42	2023年10月1日
栃木	954 (913)	41	2023年10月1日
群馬	935 (895)	40	2023年10月5日
埼玉	1,028 (987)	41	2023年10月1日
千葉	1,026 (984)	42	2023年10月1日
東京	1,113 (1,072)	41	2023年10月1日
神奈川	1,112 (1,071)	41	2023年10月1日
新潟	931 (890)	41	2023年10月1日
富山	948 (908)	40	2023年10月1日
石川	933 (891)	42	2023年10月8日
福井	931 (888)	43	2023年10月1日
山梨	938 (898)	40	2023年10月1日
長野	948 (908)	40	2023年10月1日
岐阜	950 (910)	40	2023年10月1日
静岡	984 (944)	40	2023年10月1日
愛知	1,027 (986)	41	2023年10月1日
三重	973 (933)	40	2023年10月1日
滋賀	967 (927)	40	2023年10月1日
京都	1,008 (968)	40	2023年10月6日
大阪	1,064 (1,023)	41	2023年10月1日
兵庫	1,001 (960)	41	2022年10月1日
奈良	936 (896)	40	2023年10月1日
和歌山	929 (889)	40	2023年10月1日
鳥取	900 (854)	46	2023年10月5日
島根	904 (857)	47	2023年10月6日
岡山	932 (892)	40	2023年10月1日
広島	970 (930)	40	2023年10月1日
山口	928 (888)	40	2023年10月1日
徳島	896 (855)	41	2023年10月1日
香川	918 (878)	40	2023年10月1日
愛媛	897 (853)	44	2023年10月6日
高知	897 (853)	44	2023年10月8日
福岡	941 (900)	41	2023年10月6日
佐賀	900 (853)	47	2023年10月14日
長崎	898 (853)	45	2023年10月13日
熊本	898 (853)	45	2023年10月8日
大分	899 (854)	45	2023年10月6日
宮崎	897 (853)	44	2023年10月6日
鹿児島	897 (853)	44	2023年10月6日
沖縄	896 (853)	43	2023年10月8日
全国加重平均	1,004 (961)	43	-

※括弧内の数字は、改定前の地域別最低賃金額

最低賃金額以上となっているか、確認してみましょう！

地域別最低賃金は、時間額で定められています。どのような賃金形態も、すべて時間給に換算し、地域別最低賃金と比較します。

1. 時間給の場合

時間給 ≧ 地域別最低賃金

2. 日給の場合

日給 ÷ 1日の所定労働時間 ≧ 地域別最低賃金

3. 月給の場合

月給(※) ÷ 1ヵ月平均所定労働時間 ≧ 地域別最低賃金

(※)月給からは、次の賃金を除外したものが対象となります。

- ・精皆勤・通勤・家族手当
- ・時間外労働・休日労働・深夜労働手当
- ・臨時に支払われる手当
- ・賞与等1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

【計算例】

◎東京都で働くAさんの場合

・基本給：	150,000円	} 総支給額 200,000円
・能力給：	30,000円	
・皆勤手当：	10,000円	
・通勤手当：	10,000円	

1ヵ月の平均所定労働時間：160時間

⇒ {200,000円
- (皆勤手当10,000円+通勤手当10,000円)}
÷ 160時間 = 1,125円
≧ 1,113円 (東京都地域別最低賃金)

《労働基準》

労働条件明示のルールが

令和6年4月1日より変更されます

労働者を雇用する場合、使用者は、雇入れの際に法令で定められた労働条件を明示しなければなりません。このたび、「労働基準法施行規則」及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正により、令和6年4月1日より、労働条件の明示事項等が変更されることとなりました。以下、労働条件の明示義務とその改正内容につき、説明します。

一 労働条件の明示とは

労働契約は、口頭でも有効に成立します。しかし、労働条件を明示していないと、契約内容が双方で曖昧になる可能性があり、後にトラブルの発生要因となることが考えられます。そのため労働基準法では、使用者に対し労働条件の明示を義務付けています。この労働条件の明示は、正社員、パート、アルバイトなどの雇用形態にかかわらず、**全ての労働者に対して行うことが必要**です。

明示すべき労働条件には、次の通り、法律上必ず明示しなければならぬ事項（絶対的明示事項）

1. 労働契約の期間に関する事項
2. 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
3. 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
4. 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
5. 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

絶対的明示事項

6. 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払い時期に関する事項
7. 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項
8. 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
9. 安全及び衛生に関する事項
10. 職業訓練に関する事項
11. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
12. 表彰及び制裁に関する事項
13. 休職に関する事項

相対的明示事項

と、定めがある場合には明示しなければならぬ事項（相対的明示事項）があります。

なお、労働者がパート・アルバイト等の短時間雇用者や期間の定めのある有期労働契約者の場合は、次の項目も絶対的明示事項に加わります。

- ◎期間の定めのある労働契約の更新の有無、判断基準に関する事項
- ◎昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無に関する事項
- ◎雇用管理の改善等の相談窓口に関する事項

有期労働契約の場合の絶対的明示事項

（上記の絶対的明示事項に追加する必要がある事項）

二 絶対的明示事項に新たに追加される事項

令和4年に行われた労働契約法の見直しにおいて、労働基準法施行規則が改正され、令和6年4月1日以降に締結される労働契約に、労働条件の明示事項として、次の四項目が絶対的明示事項として追加されることとなりました。

- ①就業場所・業務の変更の範囲
 - ②有期労働契約における更新上限の有無と更新上限を新設・短縮する場合の説明
 - ③無期転換申込機会
 - ④無期転換後の労働条件
- 以下、これらの詳細につき説明します。

対 象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	▶ ① 就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	▶ ② 更新上限の有無と内容（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）+更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	▶ ③ 無期転換申込機会 ④ 無期転換後の労働条件（無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等のバランスを考慮した事項の説明に努めること）

1、就業場所・業務の変更の範囲
現行法では、全ての労働者に対し、労働条件通知書や雇用契約書を通して「雇入れ直後の就業場所」と「業務の内容」を明示することが義務付けられています。改正後は、これらに加え、**将来の配置転換等を想定した「変わり得る就業場所や業務内容」の明示が必要**となります。

「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことを指します。これは、配置転換や在籍出向が命じられた際の配置転換先や在籍出向先の場所や業務は含まれますが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、一時的な変更先の場所や業務は含まれません。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲を言います。

また、いわゆるテレワーク勤務を雇入れ直後から行うことが通常想定されている場合は「雇入れ直後」の就業場所として、労働契約期間中にテレワーク勤務を行うことが通常想定される場合は「変更

の範囲」として明示する必要があります。具体的には、テレワーク勤務を行うことが可能な場所として「労働者の自宅」や「サテライトオフィス」等と明示ください。

2、有期労働契約における更新上限の有無と更新上限を新設・短縮する場合の説明

パートやアルバイト、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者には、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）がある場合には、その内容を明示することが新たに義務付けられます。明示の時期は、入社時、有期労働契約締結時だけでなく、契約更新のタイミングごとに更新上限を明示する必要があります。

3、無期転換申込機会

有期契約労働者（契約社員やアルバイトなどの名称を問わず、雇用期間が定められている労働者）が、同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて更新された場合、当該労働者に「無期転換申込権」が発生し、その申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。使用者は、この申込みを拒否することはできません。これを「無期転換ルール」と言います。

更新上限の新設・短縮の理由をあらかじめ説明する際は、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法

が基本となりますが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

なお、更新上限を撤廃する、または更新上限を延長する場合は、雇止めに関する基準にある義務の対象外となり、その理由を説明する義務はありません。

3、無期転換申込機会

有期契約労働者（契約社員やアルバイトなどの名称を問わず、雇用期間が定められている労働者）が、同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて更新された場合、当該労働者に「無期転換申込権」が発生し、その申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。使用者は、この申込みを拒否することはできません。これを「無期転換ルール」と言います。

本改正により、この「無期転換申込権」が発生する契約の更新のタイミングごとに、該当する有期

労働契約の契約期間の初日から満了するまでの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示することが必要となります。また、無期転換申込権の発生後、無期転換を申し込まず有期労働契約を再度更新した場合も、その後の更新のたびに「無期転換申込機会」の明示が必要となります。

なお、事業主は、「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」につき、その雇用する有期労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を

整備しなければならないとされており、無期転換申込権についても、この「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に該当するため、事業場内で、無期転換についても相談できる体制を確立しておく必要があります。

4、無期転換後の労働条件

前項の無期転換申込機会の明示と共に、「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要となります。明示する労働条件は、労働契約締結の際の明示事項と同じものです。

明示の方法は、事項ごとに明示する方法の他、有期労働契約の労働条件と無期転換後の労働条件との変更の有無及び変更がある場合はその別段の定めの内容を明示する方法でも差し支えありません。

三 具体的記載方法等について

労働条件の明示に新たに追加される事項に関する具体的な記載例を左表に掲載いたしますので、ご参考ください。

また、本改正に対応した「モデル労働条件通知書」を当会ホームページ上に掲載いたしますので、併せてご覧ください。

① 就業場所・業務の変更の範囲		
例1：就業場所・業務に限定がない場合		
就業場所	(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅	(変更の範囲) 本店及び全ての支店・営業所、労働者の自宅
従事すべき業務	(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内でのすべての業務
例2：一部限定がある場合		
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社	(変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社
従事すべき業務	(雇入れ直後) 商品企画	(変更の範囲) 本社における商品又は営業の企画業務、支社における支社長としての業務
② 更新上限に関する事項		
更新上限の有無 (無・有(更新○回まで/通算契約年数○年まで))		
③ 無期転換申込機会		
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（令和○年○月○日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。		
④ 無期転換後の労働条件		
例1		
無期転換後の労働条件は本契約と同じ。		
例2		
無期転換後は、労働時間を○時間、賃金を○円に変更する。		

新たに追加される事項に関する記載例