

# 育成協会だより

**今年度最低賃金は50円アップ 効力発生日:10月1日**

## 1. 適用

最低賃金は、事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。

なお、派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

## 2. 金額

次の金額は、最低賃金に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ③ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

## 3. 近隣各県における令和6年度・地域別最低賃金改正の状況



都県名	時間額（改定前の最低賃金額）
東京	1,163円（1,113円）
埼玉	1,078円（1,028円）
千葉	1,076円（1,026円）
神奈川	1,162円（1,112円）
山梨	988円（938円）

○ 月給者従業員の給与が最低賃金以上か、チェックしてみましょう。

「最低賃金 ≤ 月給（①） ÷ 1か月の平均所定労働時間数（②）」の計算をします。

- ①月給の中で、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時的な手当、割増賃金は除きます。
- ②1か月の平均所定労働時間数は、(365日-年間休日日数) ÷ 12か月 × 1日の所定労働時間です。

例) 東京で月給=200,000円、1日の所定労働時間=8時間とした場合、年間休日日数により

ケース	年間休日日数	月平均所定労働時間(h)	時間単価(切上げ)	最低賃金以上判定
1	105	173.33	1,154円	×
2	106	172.66	1,159円	×
3	107	172.00	1,163円	○
4	108	171.33	1,168円	○

## ～ 高年齢者雇用安定法の改正 ～

経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を利用している事業主の皆さまへ

60歳定年後の再雇用条件を企業が限定できる経過措置が令和6年度をもって終了し、令和7年度以降は高年齢者雇用確保措置として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

■定年制の廃止 ■65歳までの定年の引き上げ ■**希望者全員の**65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高年齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

# 転職者の離職理由と賃金の変動状況

～厚生労働省「令和5年 雇用動向調査」より

## ◆入職率、離職率ともに上昇

厚生労働省は令和5年「雇用動向調査」を公表しました。これによれば、入職率 16.4%（前年比 1.2 ポイント上昇）、離職率 15.4%（前年比 0.4 ポイント上昇）と、いずれも前年を上回る数字となっています。結果として入職率から離職率を引いた入職超過率は 1.0 ポイントとなっており、前年と比べて 0.8 ポイント採用が増えたことを表しています。

## ◆転職入職者が前職を辞めた理由

令和5年1年間の転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）が前職を辞めた理由をみると、個人的な理由を除くと下表の通り。

性別	前職を辞めた理由(上位)	割合
男性	定年・契約期間の満了	16.9%
	職場の人間関係が好ましくなかった	9.1%
女性	職場の人間関係が好ましくなかった	13.0%
	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	11.1%
前年比上昇幅 大	男性 仕事の内容に興味を持てなかった	↑2.9(ポイント)
	女性 職場の人間関係が好ましくなかった	↑2.6(ポイント)



## ◆転職入職者の賃金変動状況

転職入職者の賃金変動状況をみると、前職の賃金に比べ「増加」した割合が 37.2%（前年比 2.3 ポイント上昇）、「減少」した割合は 32.4%（前年比 1.5 ポイント低下）、「変わらない」の割合は 28.8%となっています。また、「増加」のうち「1割以上の増加」は 25.6%、「減少」のうち「1割以上の減少」は 23.4%となっています。

現在、**転職市場が活性化しており、若年者に限らずミドル層の転職も増えているようです。企業としては、他社の状況も踏まえつつ労働条件や社内コミュニケーション等についてはよく考えていきたいところです。**

【厚生労働省「令和5年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/24-2/dl/gaikyou.pdf>

## 採用選考時に心身の健康状態をどこまで聞いてよいのか？

### ◆採用前に健康情報を調査したいというニーズ

労働契約は労働者が労務を提供し、会社が賃金を支払うことを基本としています。会社が「健康な人間を雇いたい」と希望するのは自然なことです。ここでの「健康」には肉体的な健康だけでなく、精神的な健康（メンタルヘルス）も含まれます。メンタルヘルスが不調で所定労働時間を満足に働けない場合、労働契約に基づく労務提供とは言えません。採用後に持病が発覚し、労務管理に苦勞するケースもあり、採用前に健康情報を調査したいというニーズが高まっています。

### ◆採用選考時に健康情報を確認してはいけないという誤解

多くの企業は「採用選考時に健康情報を確認してはいけない」と誤解していますが、法令上そのような規制はありません。個人情報保護法では「要配慮個人情報」として病歴や心身の機能の障害が含まれますが、本人の同意を得れば取得することが可能です。ただし、HIV 感染症や B 型肝炎などの感染症情報や遺伝情報については、職業上の特別な必要性がない限り取得すべきではありません。

### ◆虚偽申告をした場合は解雇が可能か

裁判例ではクリニックの採用時に精神疾患に関する薬の服用を秘匿したことが虚偽告知に当たり、懲戒解雇事由となった判例があります。ただ、経歴詐称は一般に懲戒解雇事由となり得ますが、すべてが該当するわけではなく、労務提供に重要な健康情報を偽った場合に限られます。

### ご提案

健康状態チェックシートを利用して、採用選考時に直接質問しづらい健康情報を入社希望者に記載してもらうことも一方法です。利用目的や第三者提供の禁止を明示し、同意が得られない場合は回答しなくてもよいことを記載します。記載拒否も採用判断の一資料とし、無理に記載させず口頭で理由を聞きます。就業規則に虚偽記載が懲戒事由となる旨を明記し、具体的に定めることが重要です。

なお、具体的な運用については育成協会にてサポートいたします。



育成協会

TEL : 042-527-3675