



長崎県最低賃金が引き上げの予定

先月お伝えした通り令和5年10月13日より
これまでより45円上げて、898円となります!



雇用保険の基本手当日額の変更

～ 8月1日(火)から実施 ～

8月1日(火)から雇用保険の「基本手当日額」が変更されました。

雇用保険の基本手当は、労働者が離職した場合に、失業中の生活を心配することなく再就職活動できるよう支給するものです。「基本手当日額」は、離職前の賃金を基に算出した1日当たりの支給額をいい、給付日数は離職理由や年齢などに応じて決められています。

今回の変更は、令和4年度の平均給与額が令和3年度と比べて約1.6%上昇したことに伴うものです。なお、平均給与額については、「毎月勤労統計調査」による毎月決まって支給する給与の平均額(再集計値として公表されているもの)を用いています。具体的な変更内容は以下のとおりです。

【具体的な変更内容】

① 基本手当日額の最高額の引上げ

基本手当日額の最高額は、年齢ごとに以下ようになります。

- 60歳以上65歳未満
7,177円 → 7,294円(+117円)
- 45歳以上60歳未満
8,355円 → 8,490円(+135円)
- 30歳以上45歳未満
7,595円 → 7,715円(+120円)
- 30歳未満(高年齢求職者給付金を受給する65歳以上)
6,835円 → 6,945円(+110円)



② 基本手当日額の最低額の引上げ

2,125円 → 2,196円(+71円)

令和五年十月発行

十月号

発行所

社会保険労務士法人 金原事務所

長崎市興善町四番二号
TEL(八三三)三九〇〇番
FAX(八三六)八七九二番



所報

かなはら

令和5年 10月

社会保険労務士法人
金原事務所

令和5年9月1日付

精神障害の労災認定基準が改正されました

改正に関する3つのポイントを紹介

① 業務による心理的負荷(ストレス)評価表が見直されました

■ 具体的出来事を追加し、類似性の高い具体的出来事の統合等が行われました。

追加	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた
	感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した
統合	転勤・配置転換等があった など

■ 心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」となる具体例が拡充されました。

- パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことなどを明記されました。
- 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例を明記されました。

② 業務外で既に発病していた精神障害の悪化について労災認定できる範囲が見直されました

変更前	悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」(特に強い心理的負荷となる出来事)がなければ業務と悪化との間の因果関係を認めていなかった
変更後	悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したと医学的に判断*されるときには、業務と悪化との間の因果関係が認められる

* 本人の個体側要因(悪化前の精神障害の状況)、業務以外の心理的負荷、悪化の態様・経緯等を十分に検討します。

③ 速やかに労災決定ができるよう必要な医学意見の収集方法が見直されました

■ 主治医意見の他に専門医による医学的意見の収集を必須とする範囲等を見直されたことで、労災決定までの期間を短縮できる事案が増加します。

精神障害の認定のための要件はこれまでと変更ありません

【認定要件】

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

令和6年4月より建設業の労働時間等の基準が改正されます。

改善基準告示が改正されます

労働基準法における労働時間の定め

労働時間の定め

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 **8** 時間及び1週 **40** 時間

定められた休日

毎週少なくとも **1** 回

これを超えるには、
36協定の締結・届出
が必要です。

労働時間の考え方

労働基準法の「労働時間」の考え方

- 基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいいます。
使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。
- 労働者が必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たります。
- 労働時間か否かは個別判断になりますが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではありません。



「労働時間になるか」が問題になりやすいケース

- いわゆる「手待時間」
- 移動時間
- 着替え、作業準備等の時間
- 安全教育などの時間



時間外労働の上限規制

建設業には、2024年4月以降、以下の上限規制が適用されます。

原則、**月45時間以内、年360時間以内**

臨時的にこれを超える必要がある場合でも、

1か月45時間を超える残業は年間6回まで

残業の時間の上限は1年720時間まで

休日労働と合わせても1か月100時間未満、2～6か月間で平均して80時間以内

となります。

ただし、災害の復旧・復興の事業を行う場合には、1か月間の残業や休日労働の時間などの規制が適用されません。

上限規制のイメージ

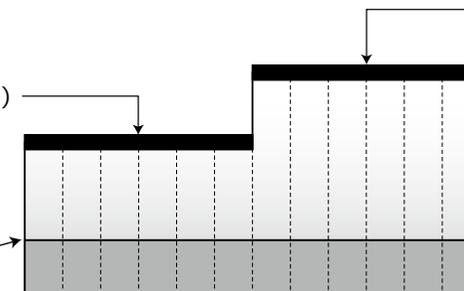
改正後

法律による上限(原則)

- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間



1年間 = 12か月

法律による上限
(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
 - 複数月平均80時間*
 - 月100時間未満*
- * 休日労働を含む。

上限規制への対応

Check Point /

- 1 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
- 2 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- 3 特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)が、36協定で定めた回数を超えないこと。
- 4 月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- 5 月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。

! 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が、全くないような事業場であれば、1～3のポイントだけ守ればよいことになります。