

中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2023年
5月号
Vol.12



(送り元)



あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter

Contents

- P.1 ・法改正ダイジェスト
・キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コース
- P.2 ・安全教育 熱中症発生防止対策を!!
・安全対策に役立つ助成金
- P.3 ・知的財産権シリーズ (第5回)
従業員のアイディア (発明) って、勝手に使ってもいいの?
・労務管理のキホン 重要法改正の要点解説
- P.4 ・いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記 (11)
・おすすめ書籍紹介

法改正ダイジェスト

適用済

2023年4月～

- ・月60時間超の時間外労働への割増率引き上げ
中小企業への適用開始 (25%⇒50%)
- ・給与のデジタル払い解禁
- ・出産育児一時金の増額予定 (42万円⇒50万円)
- ・雇用保険料率の改定
- ・健康保険料率、介護保険料率の改定

施行予定 ご準備下さい!

2024年4月

- ・労働条件明示の記載事項追加 (4項目)
 - ・障害者雇用率の改定 (対象事業主の拡大)
 - ・建設事業・自動車運転業務等への時間外労働の
上限規制の除外・猶予終了
 - ・自動車運転者の労働時間改善基準告示の改正
(拘束時間や休息時間の厳格化)
- P.3 参照 (荒井)

キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コース

現在新規の採用が難しい中、人件費においても令和5年度の10月に昨年同様、地域別最低賃金が全国平均3.1円程度引上げられる予定です。今回はそんな賃金引上げに向けた取組にご活用頂けるキャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」についてお伝えします。

この助成金は、有期雇用労働者、パート労働者等の基本給を賃金規定などで3%以上増額改定し、その規定に基づいて賃金を支払った事業主に対して支給されます。

■支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

3%以上5%未満の増額	5万円 (3万3千円)
5%以上の増額	6万5千円 (4万3千円)

* () 内は大企業 * 1年度1事業所あたり100人まで申請可能

■キャリアアップ助成金の各コース

非正規雇用労働者のキャリアアップを促進する事業主に対し助成される制度です。

正社員化支援	正社員化コース
	障害者正社員化コース
処遇改善支援	賃金規定等改定コース
	賃金規定等共通化コース
	賞与・退職金制度導入コース
	短時間労働者労働時間延長コース

増額改定から申請までの流れ (賃金一覧表を新たに作成した場合)

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

賃金一覧表 (時給換算の場合)

金額の順に一覧表を作成

すべて*6の等級の金額を3%以上増額し、6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月間、支給申請ができます。

*6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も、原則として増額している必要があります。

等級	改定前時給	改定後時給
1	950円	980円
2	970円	1,000円
...
10	1,200円	1,240円

3%以上UP!

さらに、職務の大きさ (職務→業務の内容・責任の程度) を相対的に比較し、従業員の待遇がその職務の大きさに応じたものになっているかを把握する職務評価の手法を活用して賃金アップすることで1事業所当たり20万円の加算額が受けられます。

その他詳細はお近くの都道府県労働局、ハローワークまたは社会保険労務士等の専門家にお問い合わせください。

(青柳)

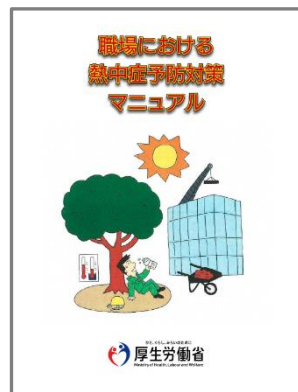
職場における熱中症死傷者は毎年多数発生しています。厚生労働省発表によると昨年（2022年）の死傷者数は全国で805人、うち死亡者は28名です。

熱中症は、普段はリスクに思えない仕事・場所で発生し、同じ状況下でも、発症するかは個人の体調によって違います。そして、発症後発見が遅れたり、処置が適切でない場合、短時間で死に至る怖い災害です。

労働安全衛生規則には「**事業者は、多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるために、塩及び飲料水を備えなければならない。**」との規定があり、災害が発生したとき、対策が不十分と判断されると事業者が書類送検されることもあります。

主な対策は下表の通り、作業環境管理、作業管理、健康管理の三点です。

作業環境管理	暑さ指数（WBGT 値）を把握し、リスクが高い場合に換気・冷房、作業内容見直し、休憩場所の日よけ、冷房などの環境整備
作業管理	休憩頻度見直し、一人作業の見直し、水分・塩分補給
健康管理	持病の把握、毎日の健康チェック、作業中の巡回・体調の確認



さらに従業員への安全衛生教育が重要です。厚生労働省が提供している以下の資料が参考になります。

(1) 職場における熱中症予防対策マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000636115.pdf>

(2) 職場における熱中症予防 e-learning 動画

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/study/>

(荒木)



厚生労働省「職場における熱中症予防情報」ポータルサイト（掲載例）



e-learning 動画



「職場における熱中症予防対策マニュアル」より

オンライン講習



安全対策に役立つ助成金

安心安全な職場環境の整備は事業主の責務であり、自己資金で行って頂くべきものです。しかし、特に対策を要するとされる取組について、厚生労働省の助成金をご活用頂けます。

エイジフレンドリー補助金

高齢労働者に対する安全衛生教育の実施、高齢労働者に特有のリスクを低減するための設備等の改善、高齢労働者の健康確保のための措置等にかかる経費の一部が補助されます。

- 労働災害防止のための取組（昨年度実績）
 - ・腰痛予防機器の導入等による腰痛予防（パワーアシストスーツの導入等）
 - ・作業場内段差解消のための補修
 - ・熱中症防止ファン付き作業着の導入、送風機の設置 ・その他の安全衛生対策 等
- 補助率(昨年度実績) 2分の1 上限 100万円

例年、5・6月に公募が始まり、秋には募集が終わってしまいます。厚生労働省ホームページ等を注視しましょう。

高度安全機械等導入支援補助金

車両系建設機械に取り付ける、高度な安全性能を有する特定の安全装置を購入する中小企業事業者等に対し、補助金が交付されます。

建設業許可を有することが条件です。

- 補助対象機械
 - ・積載型トラッククレーン
 - ・油圧ショベル
 - ・ホイールローダー
- 補助額 2分の1 上限 100万円
(年度内複数取組 上限計 500万円)
- Web 登録機関
2023年5月10日～2024年1月24日

■ 申込先 高度安全機械導入支援補助金事務センター
(建設業労働災害防止協会) (荒井)

前回は従業員の発明のなかで会社が使うことができる「職務発明」について概略を見てきました。

今回は使用するための権利である通常実施権と、その前提となる特許権についてみていきたいと思います。

第3回では、特許出願によって特許が認められれば、特許権が得られる旨を極めて簡単に説明しました。しかし、もととなる特許権の効力やその他の権利については触れませんでした。そこでこのあたりについて簡単に触れていきたいと思います。

まず、一番肝心な特許権ですが、これは他人を排除し独占的に実施できることから独占排他権と呼ばれています。法的な性格としては物権的権利です。多くの専門書や工業所有権逐条解説（通称、青本）では、特許権は土地の所有権に例えて説明されています。

しかし、単に特許権者だけが実施でき他人の実施が全て排除されてしまうのでは、「産業の発達」という法目的からは望ましくありません。

そこで法は一定条件のもとで他人も実施できる権利として実施権を規定しました。この実施権には専用実施権と通常実施権があります。専用実施権は大変強力な権利で設定範囲内においては特許権者の実施すら排除することができます。例えば、設定範囲を関東一円とすると特許権者といえども関東一円では実施ができなくなります。専用実施権は用益物権的権利と説明されており、土地で例えるなら特許が所有権で専用実施権は地上権という関係になります。

一方、同じ実施権であっても通常実施権はそのような強力な権利ではなく単に実施ができるといった権利です。このため、通常実施権は債権的権利とされており、同時に二以上の者に通常実施権の許諾をすることが可能で、当然のことながら特許権者の実施が排除されることもありません。一般的に専門書では、土地で例えるなら特許が所有権で通常実施権は賃借権であると説明されています。賃借権の例えには少々疑問を感じるのですが、知財のバイブルでもある青本にそのように書いてあるので、債権という法的性格の説明として受け止めてください。ただ、実務的には独占的通常実施権という特殊な契約もありますが、説明が細くなるので今回は割愛します。

この通常実施権には政策的な見地や法的な公平性から規定されている法定通常実施権や裁定通常実施権と許諾による通常実施権があります。

このテーマで扱っている通常実施権はこの中でも法定通常実施権に属するものです。

それでは、職務発明に対しては権利の効力としては非常に弱い通常実施権だけで会社は守れるのか、特に開発や発明を奨励している会社はどのように対応したらよいかを次回以降に説明したいと思います。（諏訪）



労務管理のキホン

重要法改正のポイント解説

労働条件明示ルールの改正

2024年4月から、雇入れ時と契約更新時の労働条件明示のルールが変わります。新しく追加される明示事項は、以下の4つです。

■すべての労働者に対して

早期対策必須！！

1. 就業場所・業務の変更の範囲

「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加えこれらの「**変更の範囲**」(※)についても明示が必要(※) 将来の配置転換等によって変わり得る就業場所・業務の範囲のこと

■有期契約労働者に対して

2. 更新上限の有無と内容

3. 無期転換申込権機会の明示

4. 無期転換後の労働条件

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに

①無期転換申込ができること 及び ②無期転換後の労働条件の明示が必要



障害者雇用率の改正

障害者雇用率とは、障害者の就労機会を確保する目的のもと、企業等における常用労働者数(※)に対する障害者の割合を設定し、企業等に対し雇用率の達成義務を課すものです。

ここでは、民間企業の法定雇用率についてお伝えします。改正に関するご留意事項は、以下の通りです。

■障害者雇用率が段階的に引き上げられます。

雇用率が改定されることで、対象事業主の範囲が拡大されます。対象事業主になった場合、障害者雇用状況の報告義務や障害者雇用推進者の選任(努力義務)について、対応が求められます。

	2023年度	2024年 4月～	2026年 7月～
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人 以上	40人 以上	37.5人 以上

週所定労働時間が週20時間以上の一定の方を「常用労働者」としてカウントします。

(荒井)



いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記(11) ドイツ ベルリン編



このコーナーでは、いのしし社労士@中村が 2019 年 10 月に訪問したヨーロッパ各国の旅行記をゆっくり気長に連載しています。

2019年10月20日。ベルリン2日目、ブランデンブルク門の次は「ベルリン大聖堂」です。電動キックボードでおおよそ10分くらいの近い距離にその建物はあります。

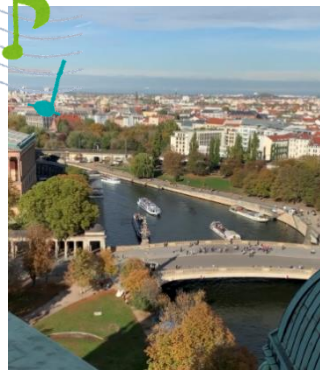
写真の見た目よりはるかに巨大なその姿はまさに荘厳。その歴史は1495年にまでさかのぼり、ブランデンブルク選帝侯やプロイセン王、ドイツ帝国皇帝などを輩出したホーエンツォレルン家の記念教会で、ベルリンで最も重要なプロテスタント教会ともいわれています。現在の形になったのは1905年。イタリア盛期ルネッサンスとバロックを組み合わせた様式を取り入れています。



内部も観光客に公開されていて、さっそく中に入りました。入ってすぐに度肝を抜かれるのが、ドームの広さ。内側に装飾が施されていて、その美しさに圧倒されます。また、祭壇前面には大きなパイプオルガンがあり、残念ながら演奏は聴けませんでした。さぞかしやと思われるモノでありました。



ベルリン大聖堂



ドームの一番上まで上ると、ベルリンの街を東西南北いずれも一望することができます。もともとは墓所なので、棺が並んでいたり、歴代のホーエンツォレルン家の方々の彫刻や絵画など飾られていて、美術館的な楽しみもありました。駆け足で廻っておおよそ30分。時間があればいつまでもいられそう、そんな素晴らしい大聖堂でした。(中村)

おすすめ書籍紹介

「ルポ 特殊詐欺」 田崎 基 著 (筑摩書房)



神奈川新聞社の現役記者によるルポルタージュ。本書は TBS ラジオ「荻上チキ・Session」でも取り上げられ、“犯人の側”から事件を見ることで特殊詐欺という犯罪の構造とその背景にある社会問題に迫った意欲作です。

これまで被害にあわないための啓発活動や被害者の受けた状況は数多く情報提供がされてきました。しかし、加害者にならないようにという視点で書かれた本はどのくらいあるのでしょうか。特殊詐欺の加害者は決して特別な人ではなく、前科のない“善良な市民”が“強盗事件”“傷害事件”を起こす凶悪犯になるのに時間はかからない様子が描かれています。

もしかしたら、自分の身近な人や自分自身が加害者になるかもしれません。

加害者にならないためにどうするか、色々な考えはあると思いますが、変だと感じたらその時点で関係を断ちこれ以上深みにはまらないこと、正直に警察等に相談することではないかと思いました。かなり特殊な本ですが何かのお役に立てばと思います。(諏訪)

発行元：ペルソナル・アライアンス

諏訪 学
彩英社労士総合事務所
埼玉県鴻巣市大間 1-6-7
TEL 080-3511-1986
E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫
あらき社労士事務所
千葉県印西市中央北 1-3-3 CNCビル 2F
TEL 0476-47-5751
E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 英明
あおやぎ労務法務事務所
山梨県甲府市砂田町 3-8
TEL 055-225-0322
E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子
あらい社労士事務所
岐阜県岐阜市六条東 2-5-1-501
TEL 058-374-1873
E-Mail arai-office@road.ocn.ne.jp

中村 雅和
いのしし社会保険労務士事務所
福岡市博多区博多駅前 2-17-14
ライオンズマンション博多駅前 803
TEL 092-409-2531
E-Mail info@inoshishisyaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。