



# トップアンドコア通信

【2024年9月号】

令和6年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）と発効予定年月日が公表されました。答申での全国加重平均額は、昨年度から51円引上げの全国加重平均1,055円が示され、答申された改定額は、都道府県労働局長の決定により、10月1日から11月1日までの間に順次発効される予定です。47都道府県で50円～84円の引上げとなっており、引上げ額の最高は徳島県の84円、以下、59円（2県）、58円（1県）、57円（1県）、56円（3県）、55円（7県）、54円（3県）、53円（1県）、52円（2県）、51円（6県）、50円（20都道府県）で、今年度の最低賃金は大幅な引上げが確実となっています。

## ■ 来年から電子申請が義務化される労働者死傷病報告（2025年1月1日～）

2025年1月1日から労働者死傷病報告の報告事項が改正され、電子申請が義務化されます。厚生労働省より、電子化になった際の報告事項を確認できるリーフレットが公開されました。事業主は、電子申請の環境を整え、アカウントやIDを取得し、準備しておく必要があります。12月以前に発生した労働災害についても、1月1日以降に報告される場合は適用となります。

※発生状況の略図については、イラスト等の「略図」のデータを添付する形に変更となります

### 【労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス】

電子申請について、厚生労働省のホームページに特設ページが公開されています。



#### 電子申請をするにあたっての事前準備について

①事前に e-Gov アカウント又は G ビズ ID の取得をする。

Microsoft でもログインはできますので、e-Gov を使用できる環境をご確認ください。

②アカウントの設定

e-Gov アカウント登録ページ又は G ビズ ID でログイン、Microsoft でログインを選択する。

## ■ 長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果を公表

### 【労働基準関係法令違反の内訳（令和5年度）】

■違法な時間外労働：11,6104の事業場（全体の44.5%）

うち、月80時間超の時間外・休日労働：5,675事業場（48.9%）

■賃金不払残業：1,821事業場（全体の7.0%）

■過重労働による健康障害防止措置が未実施：5,848事業場（全体の22.4%）



2023 年度に監督指導した結果が公表されました。監督指導が実施された事業場は 26, 117 事業場であり、そのうち **81. 2%**にあたる 21, 201 事業場で **労働基準関係法令違反**がありました。厚生労働省は、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、**11 月の「過重労働解消キャンペーン」**期間中に**重点的な監督指導**を行うとしています。自社に**長時間労働がないか、長時間労働があるときには健康障害防止措置を実施しているか等、再確認**をし、必要に応じ是正を進めていきましょう。

## ■賃金不払が疑われる事業場に対する令和 5 年度の監督指導結果を公表

厚生労働省から 2023 年に **賃金不払が疑われる事業場** に対する **監督指導結果が是正事例や送検事例**とともに公表されました。

### 監督指導による是正事例【業種：飲食業】

過重労働による労災請求がなされたことを受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ以下の実態が認められた。

- ◆労働時間は、勤怠システムにより管理を行っているが、当該システムに搭載された**端数処理機能**を用いて、日ごとの**始業・終業時刻のうち 15 分未満は切り捨て、休憩時間のうち 15 分未満は 15 分に切り上げる処理**が行われていた。
- ◆また、**着用が義務**付けられている **制服への着替えの時間を労働時間**としていなかった。

### 【労働基準監督署の指導】

◆労働時間を適正に把握するため、以下について指導

- ① 労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施すること。
- ② 過去に遡って、労働時間の状況について**労働者に事実関係の聞き取り**を行うなど、**実態調査**を行い、実際の支払額との差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で支払うこと。

調査の結果、**差額の割増賃金不払いが認められたこと**から是正勧告

(**労働基準法第 37 条第 1 項違反**)

⇒時間外労働や休日労働に対する割増賃金の支払い義務についての定め

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

### ■労働時間の考え方

**労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間**をいい、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。

たとえば、**使用者の指示により**、就業を命じられた**業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）**や**業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）**を事業場内において行った時間は**労働時間に該当**します。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 F

TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 F

TEL : 052-589-8753

E-mail : [contact@topandcore.or.jp](mailto:contact@topandcore.or.jp) <http://www.topandcore.com/>

