

大滝・馬場人事労務研究所便り

令和5年賃金事情～中央労働委員会 令和5年の総合調査より

中央労働委員会は、労働争議の解決に向けて行うあっせん、調停等の参考として利用するための情報を収集することを主目的として、調査を毎年実施しています。この調査は、運輸・交通関連業種以外の資本金5億円以上かつ、労働者1,000人以上の企業を対象に、また期間の定めのない労働者を対象にしています。

◆平均年齢および勤続年数、平均賃金

調査産業計の男女計の平均年齢は40.9歳、平均勤続年数は17.3年で、令和5年6月分の平均所定内賃金は年381,3千円、平均所定外賃金は65.3千円となっています。同月分の所定内賃金を構成する各賃金の構成比をみると、基本給92.1%、奨励給0.2%、職務関連手当2.9%、生活関連手当4.2%、その他の手当0.6%となっています。

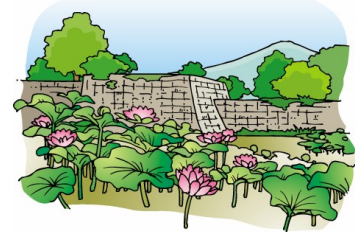
◆令和5年春闘における賃金に関する要求の交渉妥結は99.3%

令和5年の春闘で労働組合から要求があった企業のうち、交渉が妥結したのは調査産業計では137社(要求があった138社の99.3%)で、妥結内容は「ベースアップの実施」72.3%、「定期昇給の実施・賃金体系維持」67.9%でした。

◆賃金改定でベースアップを実施した企業は80.9%

基本給部分の賃金表がある企業は調査産業計では141社(集計159社の88.7%)で、うち令和4年7月から令和5年6月までの1年間でベースアップを実施した企業は114社(同141社の80.9%)、ベースダウンを実施した企業はなく、賃金を据え置いた企業は19.1%となっています。

同期間において、定期昇給制度のある企業は136社で、すべての企業で定期昇給を実施しています。昇給額については、昨年と同額とする企業は71社(定期昇給を実施した136社の52.2%)で、昨年比増額とした企業は53社で39.0%、減額した企



業は8社で5.9%ありました。

同期間において、労働者1人平均の賃金改定額(率)(昇給分+ベースアップ分)は11,398円、率で3.58%となっています。うち、「ベースアップ分」については額で7,176円、率で2.35%となります。

◆モデル所定内賃金

学歴、年齢別にみた「モデル所定内賃金」のピークをみると、大学卒事務・技術(総合職)は55歳で617.0千円、高校卒事務・技術(総合職)は55歳で483.9千円、高校卒生産は55歳で413.6千円となっています。

来年4月から自己都合退職者の基本手当の給付制限の扱いが変わります

◆改正雇用保険法が成立

5月10日、改正雇用保険法が成立しました。改正項目は、育児休業に関する給付新設、教育訓練やリ・スキリング支援の充実や雇用保険の適用拡大など、多岐にわたります。(育児休業に関する給付新設を含む子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案は参議院で審議中)。

◆自己都合退職者の基本手当の給付制限はどう変わる？

令和7年4月1日から、法改正により、要件を満たす公共職業訓練等を受ける受給資格者は給付制限なく基本手当を受給できるようになります。

また通達の改正により、正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間が1カ月に短縮されます。ただし、短期で入退社を繰り返すのを防止するため、5年間で3回以上

正当な理由のない自己都合退職を行った人の給付制限期間は3カ月とされます。

◆育児休業に関する新給付

令和7年4月1日から、育児休業に関する2つの給付が創設されます。出生後休業支援給付は、子の出生後間もない期間に両親がともに14日以上育児休業を取得した場合、休業開始前の賃金の13%が最大28日分、支給されます。

育児時短就業給付は、2歳未満の子の養育のため所定労働時間を短縮して短時間勤務を行う場合の賃金減額分の一部を補助するもので、短時間勤務を開始する前の賃金の約10%が支給されます。

◆雇用保険の適用拡大

令和10年10月1日から、「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が10時間以上」の労働者が雇用保険に加入することとなります。被保険者資格取得手続を行う機会が大幅に増えるほか、基本手当の受給や離職票の作成にも影響が及ぶため、今後の情報を注意深く確認する必要があります。

～今月の判例研究～

今月は、路線バスの乗務員が、始発や終点のバス停で待機する時間は労働時間だとして割増賃金の支払いを求めた佐世保バス事件(福岡高判令和5・3・9)を解説します。事案は以下の通り。バス乗務員としてY社に雇用されていたXらは平成27年8月から平成29年8月までの期間について、折り返し待機場所等で待機時間のうちY社が休憩時間として取り扱っていた時間帯が労働時間であり、時間外割増賃金が未払であると主張して未払割増賃金の支払いを求めた。一審(長崎地裁判令和4・3・23)はXの請求を認めたためY社が控訴。本判決は以下の理由でY社の控訴を棄却しました。

(1)労働時間性の判断基準 労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を言い、実際に従事していない時間(不活動時間)が労働時間に該当するかは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる。不活動時間において、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。従って当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障され

ているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているとするのが相当である(最判平成19・10・19)。

(2)始発バス停で待機する場所 Y社は、Xらに対し、待機時間中にドアを開けて待ち、乗客が来れば乗客をバスに乗せて待機時間を過ごすよう指示をしていた。Xらは待機時間中にバスに乗車した乗客から、積み増しや両替を依頼されることがあった。Y社は、Xらに対し、休憩中であっても乗客からの積み増しには対応するよう指示していた。Xらは、乗客が来た場合もちろん、乗客が来なかった場合であっても乗客が来た場合に備えて、バスの中やその付近で待機しなければならなかった。多い場所では毎回、少ない場所でも10回のうち1回以上は乗客対応に従事する必要があった。かかる事実関係に照らせば、Xらは待機時間中に労働からの解放が保障されていなかった。

(3)始発バス停と待機場所が離れている折り返し待機場所 始発バス停と待機場所が離れている折り返し待機場所に置ける係争時間(継続して10分以上業務から離れることが可能な時間)については、Xらは、一般車両の通行や後続バスとの調整から必要に応じてバスを移動させなければならず、その対応に備えるためバス付近で待機する事情があり、その時間についてもXらは、労働から解放されていたとはいえない。たとえば、A高校の待機場所は、時間帯にかかわらず、前のバスが移動したら、後ろのバスが前方に移動して前に詰めるといった対応をする必要があった。かかる待機場所の状況に照らせば、Xらは、待機時間中であっても、バスの移動に備えておく必要があるといえるから、係争時間についても、Xらは、労働から解放されていなかったとしました。

(4)留意点 路線バスである一般乗合旅客自動車運送事業については令和6年3月31日をもって労基法附則第140条2第項で定める適用猶予が終了し、今後は原則月45時間・年360時間、臨時的特別な事情がある場合でも年960時間となります。そのため会社として労働時間管理をこれまでより適切に管理していく必要があります。本判決は不活動時間の労働時間性の判断事例として参考になるものと思います。(大滝)

～今月のトピックス～

2024年3月の毎月勤労統計調査(速報)によると、実質賃金が、前年同月比2.5%減で、過去最長の24カ月連続の減少となったそうです。名目賃金は同0.6%増だったとの事ですが、賃金の伸びが物価の上昇に追いついていない状況が続いています。実際にスーパーのレジで支払額を見て、え！そんなに買ったかな？と思うことが多くあります。夕方の食品売り場で、店員さんが半額のシールを張る横に立って、貼られた商品に手を伸ばすのは、食品ロスをなくすためではなく、家計の出費を抑えるためです。中小企業に勤める労働者はベースアップもしていないし、物価上昇を実感する今日この頃です。(馬場)