

日々是好日カレンダー

10月 OCTOBER	
10月	神無月・時雨月・初霜月・神在月
1 火	・衣替え ・全国労働衛生週間 ・労働保険適用促進月間
2 水	・亥の子餅 ・国際非暴力デー ・望遠鏡の日 ・豆腐の日
3 木	・交通戦争一日休戦の日 ・登山の日 ・ドイツ統一の日
4 金	・世界動物の日 ・証券投資の日 ・都市景観の日 ・イフシの日
5 土	・世界教師デー ・時刻表記念日 ・レジ袋ゼロデー ・社内報の日
6 日	・国際協力の日 ・役所改革の日 ・国際協力週間（～12日）
7 月	・盗難防止の日 ・ミステリー記念日 ・バーコードの日 ・土の日
8 火	・寒露 ・入れ歯デー ・骨と関節の日 ・国立公園制定記念日
9 水	・世界郵便デー ・塾の日 ・道具の日 ・トラックの日
10 木	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 金	・安全安心なまちづくりの日 ・鉄道の旬間（～20日）
12 土	・世界運動器週間（～20日） ・コロンブスデー ・豆乳の日
13 日	・引っ越しの日 ・サツマイモの日 ・麻酔の日 ・商店街の日
14 月	・スポーツの日 ・世界標準の日 ・鉄道の日 ・PTA 週間（～20日）
15 火	・十三夜 ・新聞週間（～21日） ・助け合いの日 ・きのこの日
16 水	・世界食糧デー ・世界脊髄デー ・ボスの日 ・辞書の日
17 木	・薬と健康の週間（～23日） ・貧困撲滅国際デー ・貯蓄の日
18 金	・統計の日 ・冷凍食品の日 ・ドライバーの日 ・木造住宅の日
19 土	・海外旅行の日 ・イクメンの日 ・日ソ国交回復の日 ・住育の日
20 日	・秋の土用入り ・えびす講 ・世界骨粗鬆症デー ・リサイクルの日
21 月	・婦人労働旬間（～31日） ・国連週間（～27日） ・あかりの日
22 火	・国際吃音啓発の日 ・平安遷都の日 ・パラシュートの日
23 水	・霜降 ・電信電話記念日 ・高圧ガス保安活動促進週間（～29日）
24 木	・軍縮週間（～30日） ・文鳥の日 ・国連デー ・世界開発情報の日
25 金	・産業観光の日 ・民間航空記念日 ・世界パスタデー ・島原の乱の日
26 土	・原子力の日 ・柿の日 ・ぎしめんの日 ・青汁の日
27 日	・読書の日 ・ティンパズデー ・文字活字文化の日
28 月	・速記記念日 ・パンダ初来日の日 ・日本の ABC デー
29 火	・インターネット誕生日 ・ホームビデオ記念日 ・おしぼりの日
30 水	・香りの記念日 ・初恋の日 ・たまごかけごはんの日
31 金	・ハロウィン ・社会保険料納付期限（10月分）

【すこやか歳時記】 神無月の候



変化に対応することは不可避。
季節感が薄れつつあることも
新たなビジネスチャンスへと。

季節的な慣習では10月1日が「衣替え」で冬服に変わる
ときです。二十四節気でも今月は「寒露」「霜降」と続いて、
晩秋から冬の訪れを感じ始める時節とされています。しか
し近年の気候変動で、まだまだ日中は暑い日も少なくあり
ません。冬服どころか半袖シャツだけで過ごせる日も増え
てきた感があり、「秋バテ」という症状も問題視されるよう
になってきました。季節感や伝統文化が薄れていく憂いも
感じますが、これも時代の変化の一つなのかもしれません。

一方で、真冬になってもアイスクリームが売れ、真夏で
も辛い鍋料理を味わう人たちも…。今は店頭を賑わすのハ
ロウィン商戦で季節を感じます。数十年前では考えられな
かった変化が、ビジネスチャンスを生んでいるようです。

令和6年度地域別最低賃金の改定

令和6年10月より、各都道府県の最低賃金額の改定が実施されます。
各都道府県の発行年月日及び最低賃金をご確認ください。

都道府県名	最低賃時間額（円）	発効年月日
福岡	992 (941)	令和6年10月5日
佐賀	956 (900)	令和6年10月17日
長崎	953 (898)	令和6年10月12日
熊本	952 (898)	令和6年10月5日
大分	954 (899)	令和6年10月5日
東京	1163 (1113)	令和6年10月1日
大阪	1114 (1064)	令和6年10月1日

※カッコ内の数字は改定前の最低賃金額になります。

《今月の特集①》これからの採用において曖昧にできない労働条件

採用等の場面において、今まで曖昧に示してきたいくつかの労働条件がネックとなることがあります。近年曖昧にできない労働条件について解説します。

はじめに

働き方改革をきっかけとした労働者の就労意識の変化や昨今の人材不足の流れの中で、今まで曖昧に示されてきた労働条件をそのままにしておくリスクが大きくなってきました。以下、近年特に曖昧にできなくなってきた労働条件を取り上げて説明します。

1. 残業

残業時間は労働者が最も関心を寄せる労働条件の一つですので、特に以下の項目についてできる限り正確に伝えましょう。近年は見込残業時間が法定上限（原則月45時間）を超える労働条件は好まれないため、できるだけ所定労働時間内で業務を終了できるように仕事の割り当て等を工夫した方が良さそうです。

項目	内容
残業の有無	残業があるか、全くないか
平均残業時間	残業が平均して月何時間あるか
休日出勤	休日出勤の有無、頻度
固定残業制度	固定残業制度の有無、ある場合何時間分の残業代に相当するか
変形労働時間制・裁量労働制等	1ヶ月変形制、裁量労働制や事業場外みなし労働時間制など、イレギュラーな制度があるか
その他	残業に許可を要するか、始業前・終業後が残業扱いとなる基準など

2. 転勤・出向・業務の変更

転勤や出向の有無、業務変更の可能性について、2024年4月からの法改正により「就業場所と業務の変更の範囲」を書面で明示しなければならなくなりました。つまり、**転勤等の対象となるか否か、転勤対象ならばどこに転勤する可能性があるか**を書面で知らせなければなりません。また、職種を限定しないいわゆる総合職として採用する場合などは、部署が変わる可能性も含めて知らせなければなりません。

近年では労働者側の交渉力が強くなっているため、「転勤をするくらいなら転職する」という意見も珍しくありません。また、総合職採用から「ジョブ型雇用」へ移行しつつある流れも踏まえると、転勤や業種変更についてはより一層の慎重な説明が求められるでしょう。

現実的には就業規則などで転勤や配置転換の可能性について規定しつつ、個人の希望やニーズも考慮しながら柔軟に転勤や業務の変更をしていくことを心がけましょう。

3. 副業とリモートワーク

日本型終身雇用が終焉に向かう中、**副業の可否**は若年者の採用活動に大きく影響すると言われております。副業をする意向のある労働者の割合は今後ますます増えていく傾向を考慮すると、副業の許可や承認について明確な基準を設けておくが良いでしょう。

具体的には、副業について以下のような事項をきちんとルール化しておく良いでしょう。

副業 NG の業種	例：同業他社、性風俗等
限度時間	例：本業と合計して週〇〇時間等
税の申告	例：確定申告のサポート体制等

また、**リモートワークの可否**も採用に大きく影響します。全部または一部リモートワークを許可するのか、許可する場合どのように報告や連絡のルールを定めるか、業務に使用する機材の貸与や購入補助はあるのか、または営業秘密情報保護のためのルール等について明確にしておく良いでしょう。

リモートワークを運用するためには**タスクの期限と品質管理の仕組み**も重要です。働きぶりが見えない分、業務効率を落とさないための対策も考えておきましょう。

《今月の特集②》 遺族年金制度等の見直しについて

社会経済状況の変化や制度上の男女差を解消していくため、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金の見直しが検討されています。

はじめに

現行の遺族年金制度は、「夫が働き、専業主婦等の妻を扶養する」という家庭を想定しており、性別により受給要件・内容に差が設けられていますが、この度時代の変化に合わせて遺族年金制度の見直しが検討されています。現行制度と見直しの概要について解説します。

現行の遺族年金制度

現行の遺族年金制度は、大きく「遺族基礎年金」と「遺族厚生年金」に分かれます。遺族基礎年金は国民年金の被保険者が死亡したときに子のある配偶者または子(子には年齢等制限あり)に支給され、遺族厚生年金は厚生年金被保険者等が死亡したときに子のある妻または子、子のない妻、孫、並びに一定の要件を満たす夫または家族に支給されます。

遺族基礎年金が「子のある配偶者」を対象とした年金給付であることと比較して、遺族厚生年金は「夫は配偶者が亡くなったとしても自らの就労により生計を立てることができる」という考えの下で、**夫は55歳以上でないと支給されません**。逆に、「妻は独力で生計を立てることが難しい」という考えにより、**子のない妻に対しても支給される**※という制度上の男女差が設けられています。

※注)子のない夫も妻の死亡当時55歳以上であれば受給権がある

具体的には、子のない場合の遺族厚生年金について、現行制度では夫婦で以下のような違いがあります。

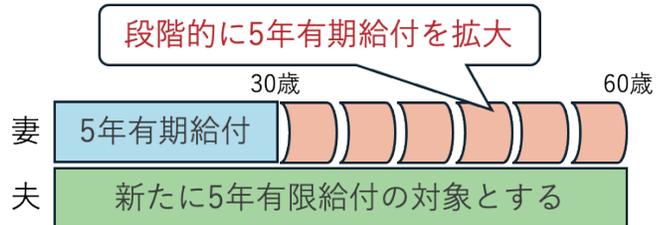
夫	配偶者の死亡当時 55 歳以上の場合 支給される (支給開始は 60 歳から)
妻	①配偶者の死亡当時 30 歳未満の場合は、5 年間の有期給付②配偶者の死亡当時 30 歳以上の場合は、無期の給付

見直しの方向性

今回見直しの対象とされるのは**子どもがない世帯に対する遺族厚生年金**です。20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、夫婦どちらも**5年間の有期給付**とすることが検討されています。

具体的には、50代未満の夫を「5年間有期給付」の対象としつつ、妻が30歳未満に死別した場合の「5年間有期給付」の対象年齢を下図のように段階的に引上げを徐々に行うことが見込まれています。

子のいない遺族厚生年金の見直しイメージ



その他の見直し案

【死亡時分割制度】

5年有期給付化により受給額が減少することをケアするため、現行制度の離婚分割を参考に、死亡者との婚姻期間中の厚年間に係る標準報酬等を分割する**死亡時分割(仮称)**の創設が検討されています。

【収入要件の廃止】

有期給付の遺族厚生年金の受給対象者を拡大するため、現行制度における生計維持要件のうち**収入要件の廃止**が検討されています。

【有期給付加算】

現行制度の遺族厚生年金額(死亡した被保険者の老齢厚生年金の4分の3に相当する額)よりも金額を充実させるための**有期給付加算(仮称)**の創設が検討されています。

給与を過払いした場合に労働者から返還してもらえるか

計算のミスにより給与を過払いした場合は、労働者に返還を求めることになりますが、返してもらうためにはいくつか注意点があります。

過払い給与返還の法的根拠 過払い給与の返還に関しては、以下の民法の規定が関係してきます。

(不当利得の返還義務)

第703条 法律上の原因なく他人の財産又は労務によって利益を受け、そのために他人に損失を及ぼした者(以下この章において「受益者」という。)は、その利益の存する限度において、これを返還する義務を負う。

この規定は、簡単にいうと「法律により本来受け取るべきでない人が受け取ったお金は返還しなければならない」というもので、給与・雇用に関連したケースとしては、例えば以下のようなパターンが考えられます。

- ・振込の間違いによる過払い
- ・住宅手当や家族手当の支給基準に当たらない期間に受け取った当該手当
- ・通勤経路を偽り受け取っていた通勤手当
- ・割増賃金の計算間違いによる過払い
- ・横領など不正に得た金銭

「もらうべきでないお金が会社から労働者に渡っていること、そこに法律上の根拠がないこと」が証明できれば返還請求できるという意味であり、**会社側の過失の有無は関係がない点**に注意が必要です。

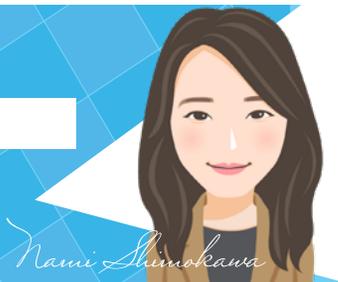
つまり法律上は「**給与計算間違いをしたのは会社のせいだから返還に応じない**」と労働者は主張できないことになります。

実際の対応策

過払いが労働者の不正によるものであった場合はともかく、会社側が給与計算間違いをした場合にはその根拠を示して丁寧に対応する必要があるでしょう。

スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
下川 菜実



下川と申します。皆様どうぞよろしくお願いたします。

Q 趣味を教えてください

A 自分に合ったスキンケアを探すことです。ニキビや乾燥肌など悩みが多く、SNSを参考に合いそうなものを厳選して試すなどして自分磨きに励んでいます。

Q 好きな食べ物はなんですか

A タルトケーキと家で作るポテトサラダです。とあるケーキ屋のタルト生地がとても美味しくて、近くに行った時は店へ立ち寄り、よく季節のタルトを買っています。

Q 好きなスポーツを教えてください

A プロ野球が好きです。TVの前で応援することが多いですが、時々野球観戦に行っています。観客みんなで応援していると感じることでできる現地の雰囲気が好きです。

まだまだ学ぶことの多い日々ではございますが、少しでも皆様のお役に立てるよう尽力して参ります。

当事務所について



労務ジャパン株式会社



福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》

〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8

TEL 092-734-2300

FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。



すこやか労務月報

[10月版]
No.89

職場でも惜しまず「押し活」を。

今年で75回目を迎えた「全国労働衛生週間」が10月1日～7日にかけて実施されます。これは労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に毎年実施されている取り組みです。今年度は『推してます みんなの笑顔 健康職場』がスローガンに決定。働く上で基本となる健康の確保を推進することによって、誰もが笑顔で快適に働くことのできるような、愛される職場づくりを目指していくことを表しています。みなさまもぜひ健康職場の「押し活」にご協力ください。

また、例年この季節は夕暮れが早くなりますので、車のライト点灯をはじめ安全運転にくれぐれもご注意ください。



10月の
注意ポイント

- その① 健康で快適に働ける職場環境づくりを!!
- その② 早めのライト点灯など交通安全対策も!!
- その③ 弁当や総菜などの食中毒にご注意を!!