

# 社会保険上の「賞与」の 取り扱いについて

## 注目トピックス

### 01 | 社会保険上の「賞与」の 取り扱いについて

現在は賞与に対しても社会保険料がかかる「総報酬制」が採用されていますが、社会保険各法の「賞与」に当たるか否かの判断基準がこの度一部アップデートされました。

## 特集

### 02 | 職場における メンタルヘルスケアのやり方

2022年度厚生労働省「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害の労災請求2,687件、決定710件と増加傾向にあります。職場のメンタルヘルスケアについて解説します。

### 03 | 解雇は今後認められやすくなるか

社会情勢の変化を受けて、今後日本の「厳しすぎる解雇規制」が変わっていくのでしょうか。解雇に関する法解説とともに、今後の解雇について考察します。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | キミが信頼されないのは話が 「ズレてる」だけなんだ（すばる舎）

人と話している時に会話が噛み合わないことにストレスを感じます。この会話のピントを合わせるためのテクニックとして「聞きグセ」「確認グセ」「質問グセ」を見直すことで信頼を得ることができます。四コマ漫画で楽しく「ズレ」ない会話術を体得してみましょう。

# 社会保険上の「賞与」の取り扱いについて

現在は賞与に対しても社会保険料がかかる「総報酬制」が採用されていますが、社会保険各法の「賞与」に当たるか否かの判断基準がこの度一部アップデートされました。

## はじめに

賞与に対して社会保険料がかかる、いわゆる「総報酬制」は20年前に始まりましたが、社会保険料を節約したい意図から賞与的な性格の金銭を届出しないという問題が一部出ています。この度、厚生労働省の事務連絡が改正されたことに伴い、今後賞与についてのチェックが厳しくなる可能性があることから、社会保険上の賞与の取り扱い基準について解説します。

## 賞与の原則的な定義

「被保険者賞与支払届」の対象となる賞与は、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、**年3回以下の支給**のもので、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされます。また、臨時的手当（結婚祝金等）は報酬対象外とされます。

支給回数	判定
年間1~3回支給	賞与に当たる
年間4回以上支給	年間支給額÷12を毎月の報酬に計上する（賞与に係る報酬）
臨時の恩恵支給	賞与に当たらない

## 「同一性質」の考え方

賞与に該当するかどうかは「諸手当等の名称の如何に関わらず、諸規程又は賃金台帳等から、同一の性質を有すると認められるもの毎に判別するもの」とされています。

左上の表のように、業績に応じて支給される手当として、毎月定額により支給される手当（手当A1）と、半年毎に支給される手当（手当A2）が、給与規程上は「手当A」として規定されている場合を考えましょう。

「手当A1」と「手当A2」は客観的に性質が違くと区分できるものとして、「手当A1」を「通常の報酬」、「手当

A2」を「賞与」として取り扱います。

基本給	20	20	20	20	20
手当A1	1	1	1	1	1
手当A2	0	15	0	0	0

※手当A1、A2はともに業績連動の「手当A」の内訳だが、A1は毎月固定で支払う性質から「通常報酬」、手当A2は半年毎に計算されるから「賞与」となる

## 「同一性質」を判別できない場合

逆に、給与規程、賃金台帳から同一性質であるか否かを客観的に区分できない場合には「手当A」は一か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されるものとして「毎月の報酬（賞与に係る報酬）」として取り扱い、算定基礎届の際に分割して算入します。

基本給	20	20	20	20	20
手当A	1	16	1	1	1

※手当Aは業績連動だが、計算期間が客観的に区分できないので年間平均額を毎月の報酬に算入する

## その他の注意点

賞与に係る諸規程を新設した場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額の定時決定（7月、8月または9月の随時改定を含む）による標準報酬月額が適用されるまでの間は「賞与に係る報酬」に該当せず「賞与」として取り扱うこととされました。

なお、明らかに業績に連動しない「結婚祝金」などは臨時支給とされますが「大入手当」などは臨時的であっても「労働の対償」であり、支給ルールが明確な場合は報酬に該当するため注意しましょう。

# 職場におけるメンタルヘルスケアのやり方

2022年度厚生労働省「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害の労災請求 2,687 件、決定 710 件と増加傾向です。効果的な職場のメンタルヘルスケアの方法を解説します。

## はじめに

厚生労働省が発表した 2022 年度の「過労死等の労災補償状況」の結果によると、精神障害に関する事案の労災補償状況は、請求件数 2,683 件（前年度比 337 件増）、支給決定件数は 710 件（前年度比 81 件増）と増加傾向がみられます。働き方の多様化や労働市場の変化で、今後職場におけるメンタルヘルスケアの重要度が高まっていくことが予想されます。

## メンタルヘルスケアをしなければならない根拠

労働安全衛生法において、労働者の心身の安全と健康に配慮しなければならない義務「安全配慮義務」が定められています。また、2015 年の法改正により、常時 50 人以上の労働者を雇用する事業所に対して、年 1 回以上のストレスチェック実施が義務化されました。

## 職場のメンタルヘルスケアの種類

職場のメンタルヘルスケアとしては、以下の 4 種類があるとされています。

### 【1.セルフケア】

労働者自らがメンタルヘルスケアをできるようにストレスについて学んでもらい、自分でストレスに対処してもらうことを言います。例えば睡眠や食事などの状況をもとに自らのストレスの程度を測るよう促す、適度な運動によりリフレッシュしてもらうなどです。

### 【2.ラインによるケア】

管理者による部下へのケアを「ラインによるケア」と言います。過重な労働実態はないか、身だしなみや顔色に変化はないかをチェックします。必要に応じて声掛けや面談、人事異動や労働条件変更などのフォローを行います。

### 【3.事業場内産業保健スタッフ等によるケア】

産業医や衛生管理者、保健師などの職場内産業保健スタッフによるケアです。「セルフケア」、「ラインによるケア」が効果的に実施されるように、労働者や管理監督者へ支援を行います。

### 【4.事業場外資源によるケア】

従業員支援プログラム（EAP）や、労災病院・診療所、都道府県産業保健指導センター、地域産業保健センターなど外部機関の助けを借りることです。外部機関から情報提供や助言を受けるなどして、メンタルヘルスケアを行います。

## 注目すべきポイント

メンタルヘルスケアに関連したトラブルを予防するために注目すべきポイントとして、以下が挙げられます。

### 1.身だしなみ変化・遅刻や早退・リアクションに変化はないか

頭髪が乱れている、髭の剃り残し、衣服の乱れなどの身だしなみの問題はメンタルヘルス不調のサインです。また、遅刻や早退が多い、受け答えが不自然な場合も同様に注意しましょう。

### 2.残業は問題ない範囲か

36 協定で定める残業の上限内に実残業が収まっているか、業務が過度なストレスを生じさせていないかに気を配りましょう。

### 3.ハラスメント対策をしているか

職場におけるメンタルヘルス不調の主な原因の一つとして職場の人間関係があります。行き過ぎた指導、いじめ（パワハラ）や性的な嫌がらせ（セクハラ）の実態はないか、ハラスメント事案に対して会社が対応しないままになっていないか、などに注意してください。

# 解雇は今後 認められやすくなるか

社会情勢の変化を受けて、今後日本の「厳しすぎる解雇規制」が変わっていくのでしょうか。解雇に関する法解説とともに、今後の解雇について考察します。

## はじめに

ご存知の通り、日本ではこれまで諸外国に比べて企業側の解雇を厳しく制限してきました。この高すぎる解雇規制が雇用の流動化を阻害してきた側面もありますが、グローバル化の影響を受けて近年少しずつ解雇や整理解雇を認める判決もみられるようになってきました。今後解雇が認められやすくなるのかについて考察します。

## 解雇の妥当性を争う場合のポイント

### 【1. 解雇権濫用法理】

労働契約法 16 条において「解雇は、**客観的に合理的な理由**を欠き、**社会通念上相当**であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」とあります。この「合理性」については、一般に「能力不足、協調性不足」は認められにくい傾向が強く、横領などの明らかな不正や無断欠勤などの規律違反は認められやすい傾向にあることが、日本における解雇有効性の判断基準の特徴と言われています。

### 【2. 整理解雇の 4 要件】

事業縮小や組織再編などによる解雇を「整理解雇」と言いますが、整理解雇の妥当性は以下の 4 つの要件をもとに判断されます。

① 人員整理の必要性	経営上の理由があるか
② 解雇回避努力の内容	解雇を回避するための策を会社が講じたか
③ 対象者選定の合理性	人選基準が合理的かつ公平であるか
④ 手続きの妥当性	説明や協議を十分に行ったか

つまり、今後の解雇の取り扱いを予想するためには上記 1 の「合理性」「社会通念上の相当性」や上記 2 の「4

要件」がより広く認められるように変化していくかどうかポイントとなります。

## 「解雇権濫用法理」の今後

まず労働契約法 16 条の「社会通念上の相当性」という点については、現実には起きている社会の変化（グローバル化、終身雇用制の終焉、ジョブ型雇用など）に合わせて、今後より広く認められる方向に変わっていくことが予想されます。

また、「客観的合理性」についても、ジョブ型雇用という文化が普及すると「職務定義に対して能力が不足していること」が合理的理由として認められる方向に進んでいく可能性はあります。

別の言い方をすれば、「採用、労働契約締結の段階でどれだけ客観性のあるルールを作り、運用していくか」が解雇を有効化するポイントになるでしょう。つまり、職務に必要な能力や仕事量を数値化したり、NG 行動を明記したりといった客観的人事評価制度、職務定義書の作成をした方が良いと考えられます。

## 「整理解雇 4 要件」の今後

高度経済成長期、バブル崩壊前には整理解雇はかなり厳しく、この 4 つの要件を満たしていても「それでも一人くらい雇用確保できるはずだから解雇無効」という理不尽な判決が出ていたこともありますが、近年の社会情勢の変化を受けて整理解雇規制も緩やかになっていく可能性があります。

ただし、急にアメリカ式のレイオフが認められるほどの転換はしないでしょうから、解雇回避努力（役員報酬をカットしているか、人事異動や報酬体系変更など解雇を回避するためにあれこれ手を尽くしているかなど）は引き続き重要でしょう。

# キミが信頼されないのは話が 「ズレてる」だけなんだ 横山 信弘 著

単行本：192 ページ  
出版：すばる舎社  
価格：1,540 円（税込）

## はじめに

コミュニケーションスキルは研修を受講すれば必ず向上するものでもないため、アップさせるのは簡単ではありません。上司やお客様との信頼関係を得るためにはスキルを向上させるのではなくコミュニケーションのズレをなくせばいいと筆者は解説しています。このために好事例ではなく、ミスパターン化し分析することで、「ズレ」をなくす3つのテクニックが紹介されています。

聞きグセ 確認グセ 質問グセ

## 「聞きグセ」はなぜ必要なのか？

まずは「聞き方」の重要性について解説されています。コミュニケーションのズレを防ぐためには詳細な確認が必要だと理解されているかもしれませんが、しかし、それ以上に重視すべきなのは「認識のズレ」です。認識が一致しないと問題が生じ、結果的に確認や質問を行う必要が生じます。しかし、対話の相手が明瞭に話してくれる場合、それ自体が確認や質問の役割を果たし、余分な手間は必要なくなります。

では、明瞭に話すためにはどのような対応が必要なのでしょう。それは「関係構築」であり、本書でも特に強調されているテーマです。「聞く気」のない人や「聞く姿勢」がない人に対して、私たちは話す意欲を失ってしまいがちです。

そのため、良い聞き方をしていない人や、聞く姿勢がない人には曖昧で抽象的な話をしてしまう傾向があります。それは「聞く姿勢」がないからこそ生じる現象だといえるでしょう。

具体的な例を挙げると、相手に聞く姿勢がなけれ

ば「この提案書を作成し、企画書を整備し、それに基づいて自分で考えて行動して下さい」などと抽象的に表現してしまうかもしれません。

しかし、相手がしっかりと聞く姿勢を持っていれば、きちんと話す意欲も生まれます。これこそが極めて重要なポイントです。従って、「認識のズレ」を解消するためには、相手にきちんと話すことが必須となります。そしてそれを達成するための最初の一步は、「聞きグセ」を改善することだと解説されています。

## やればできる「確認グセ」

2つめは「確認グセ」です。確認をするということに才能は必要なく、ただポイントとして押さえたい点としていくつか解説しています。

例えば何を確認したいか分かりやすくするために「短い言葉で確認する」や「自分が受け取った認識を何度も確認する」などがあります。きちんと確認することで「人数」「部数」「予算」などの数や「期間」「納期」など時間の確認をすることによって、相手のコミュニケーションでぼんやりしている表現を明確にしていく作業こそができます。

その他にも「相手からの信頼をなくす質問の仕方」など、ズレが発生するパターンを「聞く」「確認」「質問」そして「話し方」の面で解説されており、四コマ漫画で実例を見られるために非常に理解がしやすい内容になっています。

新人や接客、営業未経験の皆さまにも優しく読み込むことができる一冊です。

# 「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



## 柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

### 1. クラウド管理システム（セルズドライブ） の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

### 2. セルズ「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすいと法改正に沿った管理ができます。資料あり。

### 3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



### 4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

### 5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味が見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

### 6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



### 7. 「社労士診断認証マーク」の取得を お手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切に  
する企業」を掲げます。  
まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。



社会保険労務士事務所  
柏ろうむサポート

〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23 コササビル2F  
所長 特定社会保険労務士 川村 由里子  
電話 04-7192-8391 FAX 04-7192-8392  
Mail : staff@gogo4864.jp  
URL : http://www.gogo4864.jp



# ろうさぽ☆タイム



いつも有難うございます。暑中お見舞い申し上げます。所長の川村です。連日危険レベルの暑さです。お出かけの際は熱中症にくれぐれもお気をつけください。さて私は連休を利用して念願のエンゼルスタジアムに行ってまいりました！大谷選手の33号34号ホームランあり(^)/劇的なサヨナラ勝ちや逆転負けあり♪と、思い出いっぱい胸いっぱいの観戦旅行となりました。

所長の“推し活”を見守ってくれている？スタッフ皆に感謝です☆彡



## ～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～ 理念とセットで作る「行動範囲」とは？

経営者ご自身の想いをギュッと凝縮して言語化するのが「経営理念」です。なにしろ根幹でありますから、社員採用のとき、評価のとき、判断に迷うとき…など理念に照らし合わせることができます。さて「理念」が出来上がったとして、それを実現していくためには社員が具体的に**どのような態度や行動**をとればよいでしょうか？例えば、「顧客の事業発展に貢献する」のが理念の一つだとすれば、どのような態度や行動が求められますか？それが行動規範です。

- 【マクドナルド】**
- ◆労働災害防止の取り組み
  - ◆健康的なところと体への取り組み
  - ◆従業員教育への取り組み

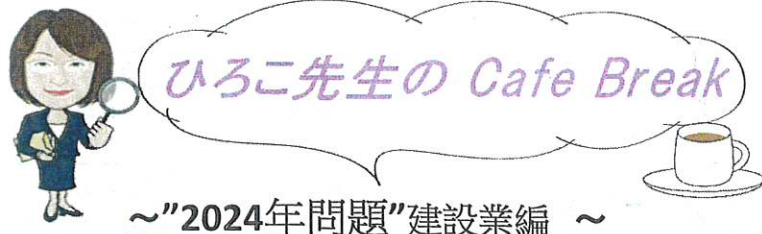
この3つを名言することで「人を大切に**する意思**」がしっかりと伝わってきますね！

- 【態度の例】**
- ・明るく元気な姿勢
  - ・品質と効率を追求する
  - ・正確性を追求する
  - ・お互いを気遣う、思いやる
- 【行動の例】**
- ・部下や後輩を育成する
  - ・失敗を恐れず挑戦する
  - ・常に最新の知識を身に着ける
  - ・話を丁寧に聞く

- 【ローソン】**
- ◆マチ一番の笑顔あふれるお店を作ろう
  - ◆アイデアを声に出して、行動しよう
  - ◆チャレンジを、楽しもう
  - ◆仲間を想い、ひとつになろう
  - ◆誠実でいよう

ローソングループの理念は『私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします』です。**一貫性がある行動理念**ですね！  
小難しい言葉を使わずとも、「このように行動しよう！」と、シンプルに社員に伝わり始めの一步を踏み出せる、そんな「行動規範」を目指したいです。以上、ご参考に。理念や行動規範を作ってみたいけど大変そう…という社長はお気軽にご相談ください。お手伝いいたします。

どうでしょうか？「理念」だけ掲げるよりも「行動規範」もセットで示すほうが社員に伝わると思いませんか。ご参考に、少し企業の行動規範の事例を見てみましょう。(企業によっては「行動指針」)



~"2024年問題"建設業編~

5年間の猶予が設けられていた建設業界にも、いよいよ2024年4月から、**残業時間の上限規制が適用**になります。  
 ○上限の原則 月45時間、年360時間(1年変形の場合月42時間、年間320時間)

○特別な事情があって、労使が合意する場合(特別条項)でも、以下の通りの制限があります。

- ①時間外労働が年720時間以内
- ②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ③時間外労働と休日労働の合計が、2か月、3か月、4か月、5か月、6か月のいずれの平均をとっても80時間以内
- ④時間外労働が45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで

以上のように、しくみは大変複雑ですが、根本的に残業時間を減らすためのとりくみをしなければこの要件をクリアするのはかなり難しそうです。5年の猶予があったにも関わらず、大手ゼネコンでさえも、この条件をクリアするのはなかなか厳しいようです。とはいえ、**違反した場合には「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」**が科せられる恐れがあります。残業時間の上限規制に関するご質問、労働時間管理に関してのご相談等は、お気軽に弊所までどうぞ。

事務所からのお知らせ

◎近年のサイバー攻撃のニュースを受け、お客様には日々の**クラウド勤怠サービスのバックアップ**をお願いしています。予期せぬトラブルに備えておきましょう!!  
 ◎お盆期間中も営業いたします。担当スタッフが夏季休暇中の場合もごさいますので、ご了承くださいませ。

今月の同封物

- ◎ろうむプラス 8月号 ① 14:00~14:30
- ◎ニュースレター ② 14:30~15:00

社会保険労務士事務所 **柏ろうむサポート**

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F  
 Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392  
 E-mail : kawamura@gogo4864.jp  
 HP : http://www.gogo4864.jp/  
 所長 特定社会保険労務士 川村由里子

職業環境改善宣言企業

士業専門シェアオフィス シナジア

社風: 元気で会社! 楽しく仕事!

ご無沙汰訪問行ってきました!

株式会社ポルク様

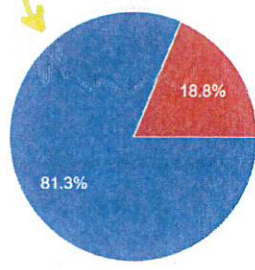
コロナも落ち着きを見せ始めたので、今がチャンス!とばかりにアポイントを取り、所長川村が松戸市の株式会社ポルク様に訪問してまいりました。バイリンガルを目指す英語教育「ポルクインターナショナルスクール」を運営されているお客様です。



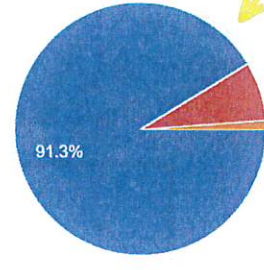
弊所「お客様の声」アンケート実施

ご協力ありがとうございました!

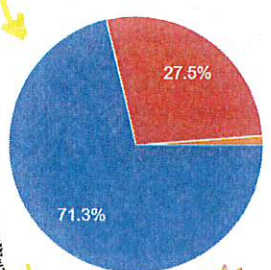
- ①手続きや給与計算業務について、迅速かつ適正で安心できる
- ②労務相談への対応、回答は分かりやすく誠実さを感じる



- 非常にそう思う
- そう思う
- そう思わない
- まったく思わない



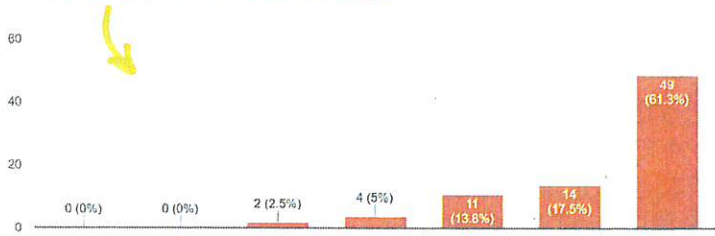
③法改正など新しい情報や対応策を案内されており助かっている



⑤柏ろうむサポートを「〇〇な事務所」と表現すると、〇〇には何が入りますか?

- ・アットホーム
  - ・常にアップデートされてる!
  - ・お仕事迅速丁寧!
  - ・華やかキラキラ!
  - ・女性ならではの心遣いのある
  - ・フルーツパフェ!
  - ・明るく元気
  - ・親近感を持てる、信頼できる
  - ・親身になってくれる事務所
  - ・誠実で温かい
- …他多数

④弊所のサービスをお知り合いの経営者の方へ、どの程度おすすめ(ご紹介)したいと思いますか?



皆様の貴重なご意見を元に、ろうむはパワーアップします! 今後とも、よろしくお願いいたします。





30分で分かる！オンラインセミナー【第1部】

ハローワークじゃ人はとれないの？

採用定着士の今日から使える ハローワーク求人票の書き方

概要

- ① 求職者はどのように“いい会社”を探すのか!?  
ハローワークってこんな仕組み
- ② 応募したくなるのはこの書き方！  
事例から見る“人を呼べる”求人票
- ③ 求職者目線で添削してみました！求人票ビフォーアフター



社会保険労務士／採用定着士  
池田みゆき

こんな方へ  
おすすめ！

- ☑ 求人票の書き方に不安のある会社様、これから採用を始める会社様
- ☑ ハローワークで求人をかけているが、イマイチ反応がない会社様
- ☑ 有料求人媒体のコストが膨らんでいる、費用に見合った効果がない会社様



【第1部】

2023.8.17 (木) 14:00～14:30

『ろうむプラス』は、ZOOMを利用したミニセミナーです。経営者、ご担当者へ向けて人事労務情報やホンネのアドバイス、ご提案をいたします。気軽に学んで御社の事業発展にお役立てください。（顧問のお客様は無料でご参加いただけます）

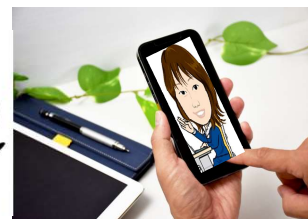
開催日3日前までにお申込み  
(担当者へメールorお電話04-7192-8391)

↓  
ZOOM URLをお知らせします

↓  
開催日時にURLをクリック



パソコンでも！



スマホでも！



社会保険労務士事務所

柏ろうむサポート



30分で分かる！オンラインセミナー【第2部】

ホンネしか言いたくない所長による 結局はこれがいちばん肝だと思う！

『懲戒解雇!? 普通解雇? 退職勧奨?』について、事例別にこう判断する！

概要

- ① 懲戒解雇、普通解雇、退職勧奨の大きな違い
- ② 解雇トラブルにおける最近の判例や解決金額の相場について
- ③ 事例別に3つの手法を見極めるポイント



講師：特定社会保険労務士  
川村 由里子

こんな方へ  
おすすめ！

- ☑ 懲戒解雇と普通解雇の違いがあやふやである会社様
- ☑ 今までに退職がらみのトラブルがあった会社様
- ☑ 社労士事務所に相談する前に現場での初動について知っておきたい会社様

前回のセミナー  
参加者から、こ  
んなお言葉いただき  
ました！



解雇に関して指導の仕  
方などとても勉強にな  
りました。



それぞれの方法の選び方、  
段取り、リスク、すべて  
整理できて参考になりま  
した。



【第2部】

※このセミナーは2023/5/18と同じ内容です。

2023.8.17 (木) 14:30～15:00

『ろうむプラス』は、ZOOMを利用したミニセミナーです。経営者、ご担当者へ向けて人事労務情報やホンネのアドバイス、ご提案をいたします。気軽に学んで御社の事業発展にお役立てください。(顧問のお客様は無料でご参加いただけます)

開催日3日前までにお申込み  
(担当者へメールorお電話04-7192-8391)

↓  
ZOOM URLをお知らせします

↓  
開催日時にURLをクリック



パソコンでも！



スマホでも！



社会保険労務士事務所

柏ろうむサポート