事務所だより

令和５年 12 月号

安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

皆様、こんにちは。１年があっという間に過ぎ去ったように感じます。今年はクラウドシステムに大規模な障害があり、皆さまには多大なご迷惑をお掛けしましたことを改めてお詫び申し上げます。その際にいただいた暖かいメッセージは、どれだけ心を励まされたか言葉では表現しきれません。本当にありがとうございました。皆さまのご支援のおかげで、なんとか１２月を迎えることができ、スタッフ一同、安堵しております。業務面では、これまでのアウトソース業務に加えて、労務コンプライアンス調査業務（労務ＤＤ）にも今年は多く関わらせていただきました。来年も様々なことを経験するかもしれませんが、今年の経験から、何かあっても乗り越えられるという自信が生まれた年でもありました。今年も残りわずかですが、大変お世話になり心より感謝申し上げます。来年もどうぞよろしくお願い致します。　安藤

【Contents】

〇勤務間インターバル制度について

〇退職給付制度の実態

〇事務所スタッフより

1. 労務管理　勤務間インターバル制度について

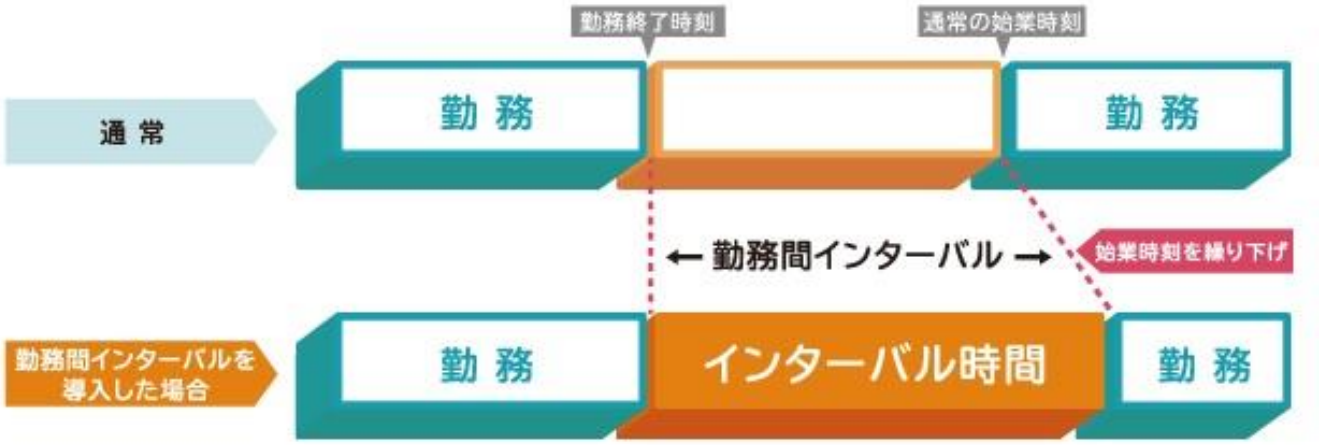
勤務間インターバル制度は、労働者の健康維持をはじめ、ワークライフバランスの確保など多様な働き方を促進するためのものです。労働者が働く上で、十分な睡眠時間や生活の時間を確保できないままでいると、心身ともに大きな負荷がかかります。こうした負担を軽減し、労働者の「働きすぎ」を抑止するものとして期待される制度です。

本稿では、勤務間インターバル制度の概要と企業の導入状況について、ご紹介してまいります。

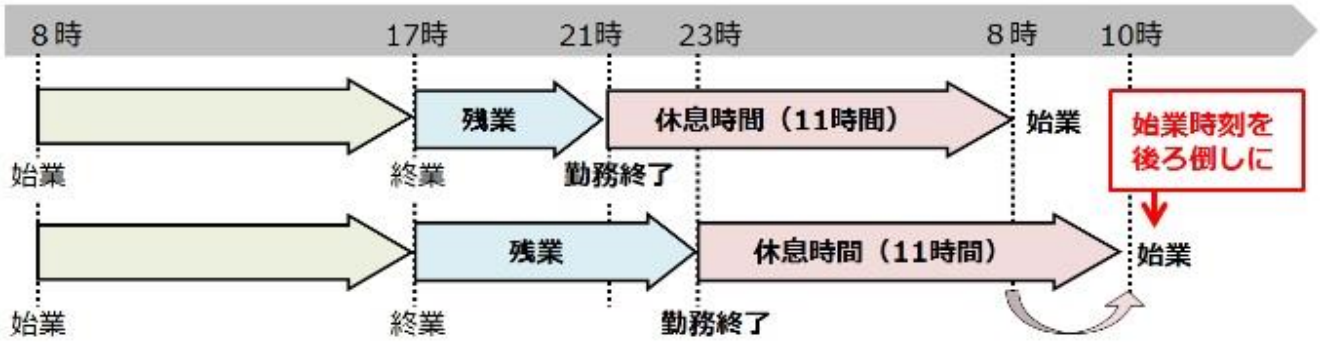
１．勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するものです。本制度は、労働時間等設定改善法で、会社の努力義務と定められています。

■勤務間インターバル制度の概要



【例】11 時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合



※厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」

制度導入に際してのポイントは「休息時間の設定」と「休息時間が翌日の所定労働時間と重複する際の対応」となります。

【休息時間の設定】

休息時間の設定目安は、9時間～11時間（国が推奨）。

【休息時間が翌日の所定労働時間と重複する場合】

休息時間の確保のために、下記のいずれかの対応を行う。

①始業時刻の繰り下げ。

②重複する時間を働いたものとする。

2．企業の導入状況

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が6.0%(令和4年調査5.8%)、「導入を予定又は検討している」が11.8%(同12.7%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が81.5%(同80.4%)となっています。

導入予定はなく、検討もしていない企業のその理由については、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が51.9%、「当該制度を知らなかったため」が23.5%となっており、それ以外の企業は夜間対応や業務に支障が生じる等の理由により導入できていない状況が見られます。

勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び１企業平均間隔時間

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1)]	導入している	１企業平均間隔時間[2)]（時間、分）	導入を予定又は検討している	導入予定はなく、検討もしていない
令和５年調査計	100.0	6.0	10：20	11.8	81.5
1,000人以上	100.0	17.6	9：55	23.2	58.9
300～999人	100.0	8.3	10：07	17.4	74.3
100～299人	100.0	6.1	10：15	13.6	79.0
30～ 99人	100.0	5.4	10：26	10.3	83.6
令和４年調査計	100.0	5.8	10：22	12.7	80.4

注：1) 「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。

2) 「１企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

※厚生労働省「令和５年就労条件総合調査」

3．さいごに

導入できていない企業は、事業運営上やむを得ない状況もあろうかと思います。しかしながら勤務間インターバル制度の導入は、労働者の健康維持やワークライフバランスの確保に留まらず、労働生産性の向上や雇用維持にも繋がります。

賃上げや労働力確保が話題となる昨今、事業運営の更なる先を見据えるのなら、労働環境に配慮した制度にも目を向けていく必要があるのではないでしょうか。

2. 退職給付　退職給付制度の実態

退職給付とは、一定の労働期間などの条件を満たす労働者に対し、退職以後に支給される給付（いわゆる「退職金」）の事をいいます。そして、この退職給付の支払いをより確実にするために定められた仕組みや決まりごとを総称して退職給付制度といいます。

ここでは、退職給付制度の種類と企業における導入状況について、解説いたします。

1．退職給付の種類

退職給付には、退職時に支払われる一時金制度や退職後何年かに分けて支給される年金制度があります。

次に、主な退職給付制度をまとめましたので、ご参照ください。

■退職給付の種類

名　称	概　　要
退職一時金制度	従業員が退職する際に、社内規程に定められた金額を会社が直接一括して支払う制度
確定給付企業年金制度(DB)	確定給付企業年金法を根拠法とし、企業が掛金の拠出・運用を行う。給付額はあらかじめ約束されている制度
企業型確定拠出年金制度(DC)	企業が掛金の拠出を行い、従業員（加入者）が運用の責任を負い、運用結果によって給付額（年金資産）が変動する制度
中小企業退職金共済制度	独立行政法人勤労者退職金共済機構によって運営される、中小企業を対象とした共済制度
特定退職金共済制度	商工会議所（商工会）等が運営する、個人事業主や法人が加入できる制度
厚生年金基金	あらかじめ給付額を決定し、企業が掛金を拠出する確定給付型の年金制度

2．退職給付制度の有無や形態

退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は74.9%となっています。

そのうち、制度の形態別の企業割合をみると「退職一時金制度のみ」が69.0%、「退職年金制度のみ」が9.6%、「両制度併用」が21.4%となっており、退職一時金制度が主流となっていることが見て取れます。

退職給付（一時金・年金）制度の有無、退職給付制度の形態別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1]	退職給付（一時金・年金）制度がある企業[2]	退職給付制度の形態			退職給付（一時金・年金）制度がない企業	（再掲）退職給付制度がある	
			退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用		退職一時金制度がある（両制度併用を含む）	退職年金制度がある（両制度併用を含む）
令和５年調査計	100.0	74.9 (100.0)	(69.0)	(9.6)	(21.4)	24.8	(90.4)	(31.0)
1,000人以上	100.0	90.1 (100.0)	(25.9)	(27.0)	(47.1)	8.8	(73.0)	(74.1)
300～999人	100.0	88.8 (100.0)	(41.9)	(17.9)	(40.2)	11.1	(82.1)	(58.1)
100～299人	100.0	84.7 (100.0)	(60.3)	(13.2)	(26.5)	15.1	(86.8)	(39.7)
30～ 99人	100.0	70.1 (100.0)	(77.2)	(6.6)	(16.2)	29.5	(93.4)	(22.8)
平成30年調査計	100.0	80.5 (100.0)	(73.3)	(8.6)	(18.1)	19.5	(91.4)	(26.7)

注：1)「全企業」には、退職給付（一時金・年金）制度の有無が「不明」の企業を含む。
2)（ ）内の数値は、「退職給付（一時金・年金）制度がある」企業を100とした割合である。

※厚生労働省「令和５年就労条件総合調査」

3．さいごに

本調査では、退職一時金制度について過去3年間に見直しを行った企業割合は7.9%、退職年金制度について過去3年間に見直しを行った企業割合は4.0%となっており、一定割合の企業が退職給付制度を見直していることが見て取れます。

退職一時金制度のみだった昔から、その時代の二ーズにより、厚生年金基金制度、適格退職年金制度（現在は廃止）、確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度などが登場してきました。現状導入している退職給付制度が時代にマッチしているものなのか、退職給付制度がないのであれば作ったほうが望ましいのか、時代の流れを見据えて、考えを巡らせてみてはいかがでしょうか。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「退職給付制度の実態」に関連する豆知識をお伝えします。

Q.　近年の退職金のトレンドについて教えてください。

A.　以前は勤続年数に比例する『年功型』が主流でしたが、最近では会社への貢献度により算定する『成果報酬型』が増えている傾向にあります。

年功序列型から成果主義型への時代の転換が一因にあるかと思われます。ただ、それぞれメリットもあればデメリットもありますので、検討する際には業務内容や人員特性などを考慮しながら、慎重に進める必要があるでしょう。

✿事務所スタッフより✿

いよいよ２０２３年も残すところ、あと１か月になりました。このコーナーには今年１月に登場し、何を書こうか、非常に頭を悩ませたのが昨日のように思い起こされ、もう１年経ったのか。。という印象です。

私はこの季節を迎える頃になると、鍋を引っ張り出して、ほぼ毎日鍋料理ばかり作って食べています。メニューを考えるのも面倒くさく、また自分自身、特に食に対するこだわりもなく、野菜と肉がバランス良く摂取できるという理由からです。野菜等の具は同じまま、キムチ鍋、水炊き、鍋焼きうどん等々、味だけを変えひらすら食べています。定期健康診断の結果も悪くないので、まぁ、良し。としています。

ただ、年をとってきて疲労回復を意識するようになり、肉については牛・豚・鳥どれが一番効果的なのか、肉だけを変えて何周かしてみまして、自分にとっての疲労回復第１位は、豚肉であることがわかりました。明らかに翌朝から良く身体が動きます。

なので、今年の冬は養豚農家に貢献しようかと思います。

・・・という感じで今年二度目の登場も、とても内容の無い投稿となってしまい、申し訳ございません。

今年も私と業務等々で関わっていただいた全ての方々に、厚く御礼申し上げます。２０２４年もよろしくお願いいたします。（柏木）

いよいよ師走。1 月には、さあ今年も 1 年が始まると思い 6 月にはもう半年たったかと、そして 12 月になれば残り 1 カ月どんどん 1 年が早く感じられます（歳のせいか・・・）。

今年の夏はいつもより暑くて 10 月になってもまだ暑く 11 月にも夏日　あちらこちらで記録更新。いつになったら秋？と思っていたら急に冷え込んであわてて冬物を着込みました。紅葉もやっと色づき始めたこの頃です。

季節が四季ではなく未来には二季になるのではないかとニュースで流れていましたが春と秋はあってほしいなと思います。桜や草花が咲き始める春、紅葉の秋　お出かけするにも運動するにもいい季節です。

先日、神社境内で開催されている菊花展をみてきました。　菊の鉢がずらりと並びなかでも「3 本立て」は 1 本の苗から 3 本の枝を立て 3 輪の花を咲かせるそうで奥の花を「天」手前の 2 本を「地」「人」というそうです。細い花びら（管物）肉厚の花びら（厚物）の鉢どれも華やかで見事でした。盆栽仕立て等の中菊、小菊、スプレー菊、ポットマム。ここまでにするには月日をかけ丹精込めて育てているのだろうなと感じる展覧会でした。（因みに神社の御朱印はこの時期だけ菊花が押されます。）

今年も1年お世話になりましてありがとうございました。皆様よい年をお迎えください。（市原）

104-0033
東京都中央区新川 1-10-10
とらい館 3 階
安藤社会保険労務士法人
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL　https://ando-sr.jp
e-mail　ando@ando-sr.jp