

# 次世代 IT 労務月報

2024 年  
3 月号  
NO.19

発行者・文責



社会保険労務士 代表 井上 利明

〒501-0404 岐阜県本巣市春近 261 番地

電話：090-2944-6028

FAX：058-227-4742

e-mail：inoue@next21it-sr.com

H P：https://next21it-sr.com/



トピックス

- ◆人権尊重の取り組み企業における情報公開 ◆労務 Q&A
- ◆給与の総支給額から法定控除後の差引支給額のシュミレーション

## ●人権尊重の取り組み企業における情報公開

海外では、企業に人権尊重を求める動きが加速する中で、国内の企業であってもこれまで以上に、サプライチェーン全体の人権配慮や適切な労働環境の整備に関する取り組みが強く求められています。私共の顧問先企業においても「[繊維産業における責任ある企業行動実施宣言](#)」により、積極的に人権尊重の取り組みを実施しているところがあります。企業にとって事業に関わる人々とは従業員や取引先だけではなく、グループ会社、関連会社、周辺地域の方々等幅広く存在します。

人権課題の潜在的リスクを具現化して、企業全体で下記の対策を講じることにより、人材の確保や国内外でのビジネスチャンスが拡大し、企業の発展に繋がります。

<人権尊重の 5 つの取り組み>

- (1) **コミットメント及びステークホルダー・エンゲージメント**  
(責任を持って全ての利害関係者に対して誓約をすること)
- (2) **チェックリスト**を活用した人権リスクのチェック
- (3) **人権リスクの防止、軽減に向けた行動**
- (4) **PDCA サイクル** (「計画」「実行」「測定・評価」「対策・改善」)
- (5) **情報公開**



※ (2) のチェックリストの項目例として一部取り上げます。なお、日本繊維産業連盟の「[チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について](#)」の **HP 検索** からダウンロードできます。

人権総論	何らかの人権侵害が発生した場合に、対応できる方針や体制ができているか。 苦情処理や通報の窓口は取引先の関係者にも利用可能で周知されているか。
強制労働	労働者が、合理的な通知によって雇用を終了させる自由、契約満了時に仕事を辞める自由を有しているか。
外国人労働者	雇用契約の締結前に、労働者の母語で労働条件と契約内容を説明しているか。 就業規則は、外国人労働者が理解する言語で提供しているか。

チェックリストは膨大な量ですが、それでも全ての人権に関する課題が網羅されているとは言いきれません。しかし、**対策が実現できれば魅力ある企業としてアピールでき、雇用が拡大し、人手不足の解消に繋がります。**この取り組みは繊維産業に限らず、**全業種が積極的に実施していくことが日本経済の発展に繋がると**思います。

なお、企業の人権方針の取り組みに関する資料は、**当 HP にて公開**しております。  
**希望がございましたら人権の尊重の取り組みのご相談や当 HP の掲載を受け付けます。**

## ● 労務 Q&A（時差出勤の休憩時間のパターン化）

Q 当社では時差出勤を一時的・臨時的な措置として認めてきました。現在は始業・終業時刻にばらつきがあり、パターン化することを検討していますが、休憩時間も各パターンで規定すれば問題ないですか？

A 就業規則に規定が必要な事項として、**始業および終業の時刻、休憩時間**があります。同一事業場において始業・終業時刻が異なる場合には、労働者の勤務形態、職種等の別ごとに規定するよう求めています。

労基法では、原則として**休憩時間は一斉に与えなければならない**とされています（事業場単位）。

ただし、**例外**があり、当該事業場に労働者の過半数で組織する**労働組合（ないときは、労働者の過半数代表者）**と書面による協定を結ぶことによって交代で与えることができます。



一斉に休憩を与えない労働者の範囲 → 例： Aグループ Bグループ  
対象労働者に対する休憩の与え方 → 例： 11時～1時間 正午～1時間

なお、運輸交通業、商業、金融広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署、坑内労働に関しては、一斉付与の適用が除外されています。

## ● 給与の総支給額から法定控除後の差引支給額のシュミレーション

実際の給与の総支給額からは大体の差引支給額が分かります。控除額は、雇用保険料、健康保険料（介護保険料含む（40歳～64歳の場合））、厚生年金保険料、所得税を保険料額表及び源泉徴収税額表に基づき、下欄のとおり計算してみましたので参考にしてみて下さい。

総支給額	雇用保険料	健康保険料	厚生年金保険料	課税対象額	所得税	差引支給額
100,000	600	5,694	8,967	84,739	0	84,739
150,000	900	8,715	13,725	126,660	2,050	124,610
200,000	1,200	11,620	18,300	168,880	3,620	165,260
250,000	1,500	15,106	23,790	209,604	5,130	204,474
300,000	1,800	17,430	27,450	253,320	6,640	246,680
350,000	2,100	20,916	32,940	294,044	8,140	285,904
400,000	2,400	23,821	37,515	336,264	11,360	324,904
450,000	2,700	25,564	40,260	381,476	15,040	366,436
500,000	3,000	29,050	45,750	422,200	18,470	403,730
550,000	3,300	32,536	51,240	462,924	23,520	439,404
600,000	3,600	34,279	53,985	508,136	30,880	477,256
650,000	3,900	37,765	59,475	548,860	37,740	511,120
700,000	4,200	41,251	59,475	595,074	46,000	549,074

<上記の計算の設定（いずれも令和6年2月時点の保険料率です）>

※ 雇用保険料率 → 令和5年度の「一般の事業」の場合（1000分の6）

※ 健康保険・厚生年金保険の保険料率 → 「岐阜県」の場合

※ 所得税 → 令和6年分の源泉徴収額表の「扶養0」の場合

※ 住民税は計算に含まれておりません。