

賃金不払残業と解消のための取組事例

賃金の不払いは、労働者の生活に直結する大きい問題であることから、最も労働基準監督署(労基署)に相談が寄せられやすいものの一つです。「残業時間に対して給与が支払われない」という情報をもとに、労基署から企業に監督指導が実施されるケースは多く、不適切な管理をしている企業は、このような監督指導によって対応を迫られることとなります。

厚生労働省は、労基署の監督指導により、令和3年度(令和3年4月～令和4年3月)に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上である事案をまとめて公表しています。それによれば、1,069企業(前年度比7企業の増)が100万円以上の割増賃金を遡及支払しています。また、1企業当たりの支払われた割増賃金額の平均額は609万円、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは115企業となっています。



本取りまとめでは、あわせて賃金不払残業解消のための取組事例も紹介しており、以下のようなものが挙がっています。

- ◎各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施。
- ◎適正な労働時間管理に関することを人事評価の項目として新しく設けることや管理者が労働者に労働時間を正しく記録することについて継続的に指導を実施。
- ◎管理者が月に2回パソコンの使用記録と勤怠記録の確認を行い、2つの記録に乖離がある場合については、労働者に乖離の理由を確認。

残業時間を過少申告する風潮があることが原因となっている企業は少なくないようです。改めて自社の実態を点検してみたいはいかがでしょうか。

【厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果(令和3年度)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27591.html

夫婦別姓に対する意識と職場の制度～連合の調査より

日本労働組合総連合会(連合)は、「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」の結果を発表しました。調査は、「選択的夫婦別氏制度」(以下、選択的夫婦別姓)に対する意識や職場の制度の実態を把握するために実施したもので、2022年7月15日～7月16日の2日間、20歳～59歳の働く男女を対象にインターネットリサーチを行い、1,000名の有効サンプルを集計しました。

全回答者(1,000名)に、夫婦の姓のあり方についてどう思うか聞いたところ、「同姓でも別姓でも構わない」が64.0%(「自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」31.7%、「自分は夫婦別姓が選べるとよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」32.3%の合計)、一方で「同姓であるべきだ」が18.3%と、45.7ポイントもの差が出ました。



職場では、旧姓(結婚前の名字)の通称使用が認められているか聞いたところ、「認められている」は42.3%、「認められていない」は11.9%となりました。業種別に見ると、旧姓使用

が認められていると回答した人の割合は、「情報通信業」(72.7%)や「金融業、保険業」(52.5%)、「教育、学習支援」(58.9%)、「公務」(62.7%)では半数を超えたのに対し、「建設業」(33.3%)や「卸売業、小売業」(32.7%)、「運輸業、郵便業」(25.8%)はやや低い傾向が見られます。

【日本労働組合総連合会「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220825.pdf?4776>

新型コロナウイルス感染者の療養期間が短縮されました

厚生労働省は、9月7日付の自治体への事務連絡「新型コロナウイルス感染症の患者に対する療養期間等の見直しについて」において、新型コロナウイルス感染者の療養期間を、現在の原則10日間から7日間に短縮することを発表し、同日から適用となりました。この事務連絡の内容は以下のとおりです。

新型コロナウイルス感染症の陽性者で有症状の場合は、発症日から7日間経過し、かつ、症状軽快後24時間経過した場合には8日目から解除が可能となりました。

ただし、10日間が経過するまでは、感染リスクが残存することから、検温など自身による健康状態の確認や、高齢者等ハイリスク者との接触、ハイリスク施設への不要不急の訪問、感染リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクの着用等、自主的な感染予防の徹底をお願いするとしています。

また、現に入院している者(高齢者施設に入所している者を含む)は、発症日から10日間経過し、かつ、症状軽快後72時間経過した場合に、11日目から解除が可能となります(従来から変更なし)。

無症状の場合は、従来どおり、検体採取日から7日間を経過した場合には8日目に療養解除が可能となります。加えて、5日目の検査キットによる検査で陰性を確認した場合には、6日目から解除が可能となりました。

ただし、7日間が経過するまでは、感染リスクが残存することから、検温など自身による健康状態の確認や、高齢者等ハイリスク者との接触、ハイリスク施設への不要不急の訪問、感染リスクの高い場所の利用や会食等を避けること、マスクの着用等、自主的な感染予防の徹底をお願いするとしています。

療養期間中の外出自粛については、有症状の場合で症状軽快から24時間経過後、または無症状の場合は外出時や人と接する際は短時間とし、移動時は公共交通機関を使わないこと、外出時や人と接する際に必ずマスクを着用するなど自主的な感染予防行動を徹底することを前提に食料品等の買い出しなど必要最小限の外出を行うことが可能となりました。

療養期間の解除が短縮されても、引き続き基本的な感染予防対策を徹底する必要があります。



【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の患者に対する療養期間等の見直しについて」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000987473.pdf>

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報 ～第129回 業務改善助成金～

令和4年度の地域別最低賃金が公表されましたが対策はお済みでしょうか。

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を30円以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部が助成されます。

Q. いくらもらえるの？

A. 事業場内最低賃金870円未満の場合、設備投資等に要した費用のうち9/10

事業場内最低賃金870円以上920円未満の場合は4/5<9/10>

事業場内最低賃金920円以上の場合は3/4<4/5>

※<>内は生産性要件を満たした場合

※賃金を引き上げる労働者数により助成上限額が変動します。

Q. どのような費用が対象？

A. 生産性向上のための機械設備やコンサルティングの他、人材育成・教育訓練も対象です。業種ごとの活用事例が厚労省のサイトに掲載されています。

例:POSレジシステム導入による在庫管理の短縮

リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮

顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化

専門家のコンサルティングによる業務フロー見直しによる顧客回転率の向上 など

※令和4年度の申請締切は令和5年1月31日です。

※予算を超えた場合は、申請期間内に募集を早期終了する場合があります。

10月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|--|------------|
| 11日 | ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 | [郵便局または銀行] |
| | ・雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> | [公共職業安定所] |
| 31日 | ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> | [郵便局または銀行] |
| | ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> | [労働基準監督署] |
| | ・健保・厚年保険料の納付 | [郵便局または銀行] |
| | ・健康保険印紙受払等報告書の提出 | [年金事務所] |
| | ・労働保険料の納付<延納第2期分> | [郵便局または銀行] |
| | ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 | [公共職業安定所] |
| | ・外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> | [公共職業安定所] |

行列のできる 人事労務相談所

10月から始まる 社会保険適用拡大への対応はお済みですか？

Q. 今年の10月からパート勤務の従業員にも社会保険に加入をさせないといけないと聞きました、従業員が10名にも満たない当社も対象となりますか？

A. 従業員数101人以上の会社のパート・アルバイトが厚生年金・健康保険の加入対象になります。加入対象は、(1)週所定労働時間20時間以上、(2)月額賃金8.8万円以上、(3)2カ月超雇用見込みがある、(4)学生ではない、の4つに該当する従業員ですが、手取り収入への影響から、働き方を変える人が出てくると考えられます。例えば、加入希望の人がシフトを増やして手取り減を回避したいと言ったり、扶養を外れたくない人がシフトを減らしたいと言ったりするかもしれません。

会社の保険料負担や発生する手続きも気になりますが、従業員が働き方を変えるとシフト編成等に影響が生じる可能性もあります。従業員へのヒアリング等を行い、支障が出ないように準備しましょう。

上記要件のうち、(3)は当初契約の雇用期間が2カ月以内でも、契約更新等されると、当初から社会保険に加入となります。これまでの「1年超」との要件が撤廃されるため、特に適用漏れに注意が必要です。

年金事務所による調査で適用漏れは厳しくチェックされ、万が一があると保険料の遡及払いが発生し、従業員負担分も含めていったん会社が立て替えざるを得なくなったりします。適正に手続きがされているか、チェックしておくといでしょう。

～雇用保険料率も10月から引上げ～

従業員数100人未満の会社も、雇用保険料率の引上げによる影響があります。一般の事業で事業主分が1,000分の6.5から8.5に、労働者分が1,000分の3から1,000分の5に引き上げられます。



**【日本年金機構「令和4年10月から
短時間労働者の適用拡大・育休免除の見直し等が行われます」】**

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0729.html>

【厚生労働省「令和4年度雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>

社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門
3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記 今月のニュースにおいて賃金不払残業について取り上げました。令和2年4月から、労働基準法における賃金の消滅時効の期間が「2年」から「3年(当分の間)」に延長され、来年4月から中小企業も月60時間超の時間外割増率が50%になります。それらも考慮し対応が必要といえます。 **松田 法子**

**～令和4年10月から雇用保険の保険料率が引き上げられます。～
被保険者負担分は 3/1,000→5/1,000 (一般事業) となります。ご注意ください。**