



川西康夫社会保険労務士事務所 事務所だより

11 2022 年
月号



本町ビル（尼崎市西本町）

◆特集◆

「働き方改革時代」の労働時間管理の新常識 第4回 リスクマネジメントとしての労働時間管理

◆ニュース◆

- ▶ 令和4年版「過労死等防止対策白書」を公表
- ▶ 賃金のデジタル支払い、来年4月解禁へ
- ▶ コロナ禍への現状認識、3社に2社が「もはやコロナ禍ではない」
- ▶ 人手不足企業は50.1%、2年10か月ぶりに5割を上回る
- ▶ 雇用調整助成金、休業支援金等の特例措置を11月で終了
- ▶ 12月以降の小学校休業等対応助成金・支援金の内容を公表 ほか

コラム「助成金ピックアップ！」は休載いたします。



◆特集◆

「働き方改革時代」の労働時間管理の新常識

第4回 リスクマネジメントとしての労働時間管理

働き方改革時代における労働時間管理のポイントを特集するシリーズ。第4回は、リスクマネジメントの観点から労働時間管理のあり方を考えます。

■賃金不払い残業と遡及精算のリスク

労働時間管理における潜在的なリスクとしては、長時間労働によるいわゆる過労死等の健康障害の発症とその健康障害が労働災害として認定されるリスクが挙げられます。これについては、今月号のニュースにも掲載しております厚生労働省の令和4年版「過労死等防止対策白書」に詳しく記載されておりますので、是非ご一読ください。

もうひとつ、労働時間管理上のリスクとして見過ごせないものとして、賃金不払い残業とそれにより起因する遡及精算のリスクが挙げられます。これは労働時間を適切に把握していなかったこと等により割増賃金が正しく支払われておらず、いわゆる賃金不払い残業となっている場合において、事後にこの不払い分の割増賃金の支払いを余儀なくされるという事態です。

まず、賃金不払い残業の発生要因としては、①労働時間を適切に把握していないこと、②割増賃金の計算方法に誤りがあること、③固定残業代（定額前払いの割増賃金）の超過分を支払っていないこと等が考えられます。

次に、不払い分の割増賃金の遡及精算が必要となる場合には、①行政上の措置による場合と②民事上の請求による場合が考えられます。①行政上の措置による場合とは、労働基準監督署等の行政官庁による臨検（事業所への立ち入り検査）等により割増賃金の不払いを指摘され、是正勧告等の監督指導により不払い分の遡及精算を求められるような場合です。②民事上の請求による場合とは、従業員（退職者を含む）からの民事上の請求により不払い分の遡及精算を求められるような場合で、具体的には、代理人の弁護士から内容証明郵便で請求書が送られてくる場合、訴訟や労働審判等の司法手続きによる場合等が考えられます。

■民法改正により遡及期間は3年に！

民法改正により、賃金債権の消滅時効が従来の2年から3年に改正されました。この改正により、施行日である2020年4月1日以降は、不払い分の割増賃金の請求権が3年経過するまで消滅しないことになります。すなわち、2023年4月1日以降に不払いの割増賃金の遡及精算が必要となった場合は、遡及期間が3年となりますので、行政上の措置や民事上の請求により不払い分の遡及精算を求められた場合には、過去3年分の不払い額を遡って計算して支払う必要があります。

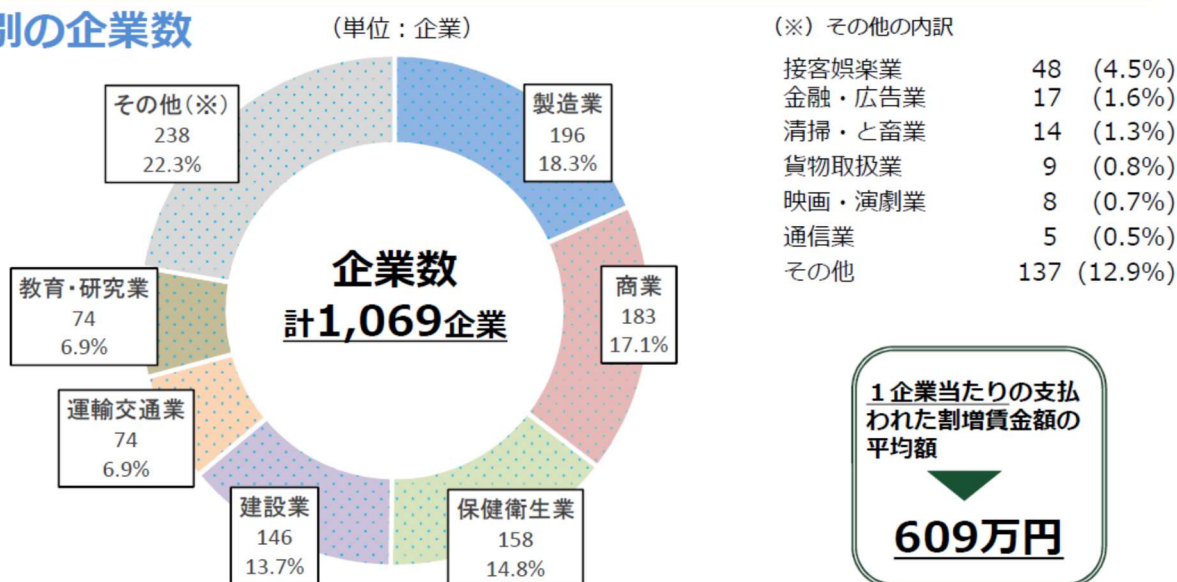
遡及期間が2年から3年に延長されることにより、遡及精算の金額は単純に計算して1.5倍になります。企業規模にもよりますが、遡及精算の対象者が1名や2名ならともかく、10名や20名、あるいは100名や200名ともなると、遡及精算の総額が相当な高額に上る可能性も考えられます。

厚生労働省が8月30日に発表した令和3年度の監督指導による賃金不払い残業の是正結果によりますと、令和3年度に全国の労働基準監督署の監督指導により、総額100万円以上の遡及精算を行った企業は1,069社、そのうち1千万円以上の遡及精算を行った企業は115社に上ります。1社当たりの平均遡及精算額は約600万円、従業員一人当たりでは約10万円となっています。

従業員にとって賃金請求権は債権ですが、会社にとっては債務です。賃金不払い残業とそれに起因する遡及精算のリスクを抱えている状況というのは、会社にとっては潜在的な負債を負っている状況であり、いつ顕在化してもおかしくない経営上のリスクとして認識すべき問題です。

100万円以上の割増賃金の遡及支払状況（令和3年度分）

① 業種別の企業数



■賃金不払い残業を発生させないために

賃金不払い残業を発生させないためには、労働時間管理の不備をなくすことが必要不可欠です。まず、①労働時間の適切な把握が必要です。日々の出退勤時刻をタイムカード等の客観的な方法で記録するとともに、タイムカードレコーダーの自動集計機能やデータ抽出機能、勤怠管理システム等を活用して、効率的かつ正確に集計します。次に、②割増賃金の計算方法の見直しも大切です。先月号でご紹介した計算方法を参考に、賃金規程の記載事項や給与計算ソフト等の設定を確認してみてください。最後に、③固定残業代（割増賃金の定額前払い）制度を導入している場合は、前払いの対象としている時間外労働時間の超過の有無、超過分の追加払いについて留意が必要です。

◆ニュース◆

■令和4年版「過労死等防止対策白書」を公表

厚生労働省は10月21日、令和4年版「過労死等防止対策白書」を公表しました。「過労死等防止対策白書」は、過労死等防止対策推進法の第6条に基づき、国会に毎年報告を行う年次報告書で、今回が7回目となります。

なお、同省は11月を「過労死等防止啓発月間」としており、シンポジウム等の啓発活動の開催を予定しています。

「令和4年版 過労死等防止対策白書」の主な内容

1. 「過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）」に基づき、新型コロナウイルス感染症やテレワークの影響に関する調査分析等について報告。
2. 長時間労働の削減やメンタルヘルス対策、国民に対する啓発、民間団体の活動に対する支援など、昨年度の取組を中心とした労働行政機関などの施策の状況について詳細に報告。
3. 企業における長時間労働を削減する働き方改革事例やメンタルヘルス対策等、過労死等防止対策のための取組事例をコラムとして紹介。

（報道発表資料／厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28454.html

■賃金のデジタル支払い、来年4月解禁へ

厚生労働省は10月26日、第181回「労働政策審議会労働条件分科会」を開催し、賃金のデジタル支払い（賃金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする労働基準法施行規則の一部改正省令案の要綱等を示しました。改正省令は、令和5年4月1日に施行される予定です。

労働基準法第24条第1項において、賃金は、原則、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないとされており、労働基準法施行規則第7条の2第1項において、使用者は、労働者の同意を得た場合には、①当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み、②当該労働者が指定する金融商品取引業者に対する当該労働者の預り金への払込みにより賃金を支払うことも認められています。

今回の改正では、①②に加え、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られることから、労働者の同意を得た上で、一定の要件を満たした場合には、労働者の資金移動業者の口座への賃金支払

を可能とすることとしています。

(審議会・研究会等／厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28787.html

■コロナ禍への現状認識、3社に2社が「もはやコロナ禍ではない」

東京商工リサーチは10月25日、第24回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査の結果を発表しました。

コロナ禍への現状認識を聞いたところ、「もはやコロナ禍ではない」と回答した企業が全体の3分の2(66.6%)を占めました。業種別では、非鉄金属製造業(83.3%)や情報サービス業(78.5%)、総合工事業(77.5%)で多くなっています。一方、「コロナ禍真ただ中」と回答した企業は全体の3分の1(33.3%)となり、業種別では、旅行、葬祭、結婚式場を含む「その他の生活関連サービス業」(76.9%)や「飲食店」(75.0%)で多くなっています。

コロナ禍への現状認識に関わらず、「コロナ禍以外の環境変化への対応も急務」と回答した企業が全体の78.8%にのぼっています。調査結果では、円安やエネルギー価格の上昇、原材料高騰、賃上げなど、経営環境が激変するなか、「複合危機」への対応が経営上の大きな課題に浮上していることを示していると分析しています。

(データを読む／東京商工リサーチ)

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20221025_01.html

■人手不足企業は50.1%、2年10か月ぶりに5割を上回る

帝国データバンクは10月21日、「人手不足に対する企業の動向調査」の結果を発表しました。

2022年9月時点における正社員の人手不足企業の割合は50.1%となり、コロナ禍前の2019年11月以来、2年10か月ぶりに5割を上回り、感染拡大後としては最大となりました。非正社員の人手不足企業の割合は30.4%となり、感染拡大後では初めて3割を上回りました。

業種別では、正社員で「情報サービス」の71.3%、非正社員で「飲食店」の77.3%がそれぞれトップとなりました。また、「旅館・ホテル」が正社員、非正社員でそれぞれ6割を上回る高水準となっています。

(景気・業界の動向／帝国データバンク)

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221007.html>



■雇用調整助成金、休業支援金等の特例措置を11月で終了

厚生労働省は10月28日、新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・休業支援金等について、12月から2023年3月までの助成内容を公表しました。これまで実施してきた特例措置を11月で終了し、12月以降は通常制度となります。

雇用調整助成金等は、助成額の上限は8,355円のまま、助成率を10分の9から3分の2へ引き下げ、地域特例・業況特例（助成額上限12,000円、助成率10分の10）は11月で終了するとしています。なお、特に業況が厳しい事業主に対しては、2023年1月まで助成額の上限を9,000円、助成率を10分の9とする経過措置が設けられます。

休業支援金等は、助成額の上限は8,355円のまま、助成率を8割から6割へ引き下げるとともに、地域特例（助成額上限8,800円）を11月で終了するとしています。

雇用調整助成金等				(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※1)				休業支援金等			
		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年1月	令和5年 2～3月			令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年3月			
中小企業	原則的な措置 (※2、5)	4/5(9/10) 8,355円	2/3 8,355円		中小企業	原則的な措置	8割 8,355円	6割 8,355円			
	地域特例(※3) 業況特例(※4)	4/5(10/10) 12,000円	-			地域特例(※8)	8割 8,800円	-			
	特に業況が厳しい事業主(※6)(経過措置)	-	2/3(9/10) 9,000円	-							
大企業	原則的な措置 (※2、5)	2/3(3/4) 8,355円	1/2 8,355円		大企業 (※7)	原則的な措置	8割 8,355円	6割 8,355円			
	地域特例(※3) 業況特例(※4)	4/5(10/10) 12,000円	-			地域特例(※8)	8割 8,800円	-			
	特に業況が厳しい事業主(※6)(経過措置)	-	1/2(2/3) 9,000円	-							

(報道発表資料／厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/r412cohokurei_00001.html

■12月以降の小学校休業等対応助成金・支援金の内容を公表

厚生労働省は10月31日、新型コロナウイルス感染症に係る小学校休業等対応助成金・支援金について、12月から2023年3月までの内容を公表しました。

雇用保険の被保険者を対象とする小学校休業等対応助成金については、助成額の上限を8,355円とする原則的な措置を継続する一方、緊急事態宣言の地域等を対象とした上限額を12,000円とする特例措置を11月で終了するとしています。助成率については、休暇中に支払った賃金相当額の10分の10を助成する取扱いに変更はありません。

個人事業主を対象とする同支援金については、支給額を4,177円とする原則的な措置を継続する一方、緊急事態宣言の地域等を対象とした支給額を6,000円とする特例措置を11月で終

了するとしています。

(報道発表資料／厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28891.html

■令和4年「就労条件総合調査」の結果を公表

厚生労働省は10月28日、令和4年「就労条件総合調査」の結果を公表しました。この調査は、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として毎年実施されているもので、調査対象は常用労働者30人以上の民間企業です。今回は6,387社を抽出して令和4年1月1日現在の状況等について調査を行い、3,757社から有効回答を得ました。

令和3年（または令和2年度）の年次有給休暇の取得状況については、平均付与日数は17.6日（前年17.9日）、平均取得日数は10.3日（同10.1日）でした。平均取得率は58.3%（前年56.6%）で、昭和59年（1984年）以降で過去最高となりました。

定年制の状況については、一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢を「65歳以上」とする企業は24.5%（平成29年調査17.8%）で、平成17年（2005年）以降で過去最高となりました。勤務延長制度があり最高雇用年齢を「66歳以上」とする企業は31.7%（同16.9%）、再雇用制度があり最高雇用年齢を「66歳以上」とする企業は22.0%（同9.8%）でした。

(統計情報・白書／就労条件総合調査／厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/index.html>

■「インフレ手当」6.6%の企業がすでに支給済み

帝国データバンクは11月17日、食料品や光熱費などの相次ぐ値上げに対応するため、従業員の生活支援を目的とした「特別手当」を支給する企業が出てきていることから、「インフレ手当」に関する企業の実態アンケート調査を実施し、結果を発表しました。

特別手当（インフレ手当）を「支給した」企業は6.6%、「支給を予定」している企業は5.7%、「支給を検討中」の企業は14.1%で、4社に1社がインフレ手当の支給に向けて取り組んでいるとしています。支給済み企業の平均支給額は、一時金の場合で5万3,700円、月額制の手当の場合で6,500円となっています。

(景気・業界の動向／帝国データバンク)

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221106.html>



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 川西康夫社会保険労務士事務所
代表者 **川西 康夫**（かわにし やすお）
社会保険労務士
人的資本経営コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 顧問業務

企業の人事・労務管理と労働保険・社会保険に関するご相談に幅広く対応いたします。

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。

▶ 労働保険・社会保険

労働保険と社会保険に関する各種手続きを代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定

就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。

▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。

▶ 採用活動サポート

貴社のニーズに応じた採用活動のサポートをさせていただきます。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。

まずはお気軽にお電話ください。



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho