

NewsLetter

2022 10 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

東京都大田区池上7-10-7 シールエンドビル4階

☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

今月のCONTENTS

1. みさきコラム
2. 賃金不払残業と解消のための取組事例
～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）」より
3. スタッフコラム（今月は田辺：新人です）
4. 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
5. 三崎事務所からのお知らせ（パワハラ防止措置について）
6. 令和4年度 地域別最低賃金改定状況のお知らせ
7. 10月1日より育児介護休業法が改正されます

みさきコラム

こんにちは、三崎事務所の三崎です。いつもお世話になっております。

先日厚労省の動画セミナー「もっと知りたい！「副業・兼業」への企業対応」を視聴しました。

弁護士の先生がわかりやすく説明してくれており、厚労省が「なぜ今兼業副業を推奨するのか」といった理由も含めて丁寧な内容でした。動画は4つに分かれていてそれぞれ30分程度。自分の都合で分割して視聴できますので便利です。人材育成のため、少子高齢化による生産年齢人口の減少対策など、副業・兼業を推奨する政府の理由はありますが、働く側にとっては年功序列賃金の崩壊により1つの職場での収入に頼る不安とそれに対抗する手段としての副業・兼業であることは間違いのないと思います。一方で企業の側は、社員の副業兼業を積極的に許可する動きは鈍いようです。それはやはり労働時間の管理が煩雑になること、ひいては割増賃金の負担も生じますので、それが積極的に容認しないストッパーになっているんだと思います。実際そうですし・・・

セミナーでは、副業の是非をめぐる判例も紹介されており、大変興味深いところでした。

個人的には国の方針・労働者の理由・会社の理由それぞれの落としどころが定まらなないと、社会的な広まりは望めないのでは無いかと考えています。ですが、余暇時間は自由ですし、労働者側の「より多くの収入を得なければ生活が成り立たない」という理由は重いので、今後少しずつでも広まってゆくことは確かかと思います。企業側も求職者に選ばれる企業となるための一条件として、副業・兼業を容認する体制を準備する必要があると思います。副業・兼業について何かご質問などありましたらお気軽にお問い合わせください。

大きな台風が通過したので本格的に秋がやってきますね。栗やきのこなど秋の味覚も出回りますので食欲の秋、楽しみです。そしてすぐに年末調整の季節がやってきます(^-^);

1年って本当に早いですね・・・



賃金不払残業と解消のための取組事例

～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)」より

◆企業の賃金不払い

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。

◆1企業当たりの遡及支払の平均額は609万円

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。

◆賃金不払残業の解消のための取組事例

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てもいいでしょうか。

【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



この夏より新たに入職いたしました田辺と申します。
まだまだ不勉強な点もありますが、どうぞよろしくお願いいたします。

秋も深まり、スーパーでイクラを見かけると昔住んでいた仙台の風景を思い出します。
イクラと鮭のはらこ飯も宮城の名物ですが、東北では秋の風物詩『芋煮会』が職場や学生たちの間で開催されます。仙台市を流れる広瀬川のほとりではあちらこちらから芋煮の煙がたちのぼり、楽しいひと時を過ごします。

牛肉、醤油ベースの山形風、豚肉、味噌味の宮城風、どちらが美味しいかの論争はつきないのですが、皆さんはどちらの芋煮がお好みでしょうか。この秋はぜひ二つの味を食べ比べてみてください。（田辺）



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。

◆症状がある場合は7日間に

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5日間に

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。

◆外出自粛制限も緩和

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>

三崎事務所からのお知らせ

2022 年 4 月から対応が義務化された、企業のパワハラ防止措置対策、皆さんの会社での取り組みは進んでいますか？この手の法改正は「形を整える」ことでまずは義務を果たした感となりますが、実際にパワハラが起きてしまうと、その対処の難しさに閉口してしまう会社が多いようです。確かに少人数の会社であれば、パワハラした人された人、相談したのかしないのか、ほかの社員にもわかってしまったり、会社の対応が遅くて余計にこじれてしまったり、と弊所へのご相談も増えています。

まず間違いなくやっていただきたいのは「相談があったら、ちゃんと話を聞いて期日を決めて対応する」ということです。対応に困って放置してしまうのが一番良くない、と最近の相談事例をみてつくづく思います。社員の方から相談があり、対応に迷うことがありましたら、ぜひ早めにご相談ください。



令和4年度 地域別最低賃金改定状況のお知らせ

都道府県名	最低賃金時間額		発効年月日
	新	旧	
青森	853	(822)	令和4年10月5日
山形	854	(822)	令和4年10月6日
栃木	913	(882)	令和4年10月1日
群馬	895	(865)	令和4年10月8日
埼玉	987	(956)	令和4年10月1日
千葉	984	(953)	令和4年10月1日
東京	1072	(1041)	令和4年10月1日
神奈川	1071	(1040)	令和4年10月1日
新潟	890	(859)	令和4年10月1日
富山	908	(877)	令和4年10月1日
山梨	898	(866)	令和4年10月20日
鹿児島	853	(821)	令和4年10月6日

主な都道府県の令和4年度地域別最低賃金額及び発効年月日は左記のとおりです。

左記の最低賃金発効日の労働に対する給与から適用しなければなりません。

例えば、10月1日発行の場合、10月1日勤務分から適用することになります。

給与計算期間が16日から翌月15日となっていれば、9月16日～30日勤務分は従来の時給で、10月1日～15日勤務分は新しい時給で計算することになります。

給与計算の煩雑さを避けるため、中途半端になった給与計算期間について、最初から最後まで労働者に有利な賃金で計算することも、もちろんOKです。ですが、10月1日以降の賃金も旧最低賃金で計算することは違法となりますのでご注意ください。

10月より育児介護休業法が変わります！
男性が育児休業を取りやすくなります！

規程の変更などご希望の会社様は
お気軽にお問い合わせください。

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（➡）

対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

育児休業制度の変更（改正後の内容）（➡）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能

