

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



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、以下のような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

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？

◆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

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。

◆短期パートの適用漏れに注意

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。

特に労働者分は平成29年度以降据え置かれていたため、若い従業員には率が変わるものと認識していない人もいられるかもしれません。10月分の給与明細と一緒に、保険料率の変更を案内してあげるといでしょう。

【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

「インボイス制度」への対応 ～東京商エリサーチの調査より

2023年10月からインボイス制度(適格請求書等保存方式)が始まります。

インボイス制度では、事前に登録した事業者のみが適格請求書(インボイス)を発行できます。売主は買主から要求されるとインボイスの交付が必要になり、その写しを保存する義務があります。買主は交付されたインボイスを保存しておき、仕入税額控除の申請に活用します。

東京商エリサーチは8月1日～9日に、「インボイス制度」についての企業向けアンケート調査を実施しました。

◆「インボイス制度(適格請求書等保存方式)」についてご存じですか？

インボイス制度を「知らない」と回答した企業は7.5%(6,441社中、483社)にとどまり、「よく知っている」19.5%(1,257社)、「大体知っている」49.0%(3,158社)、「少し知っている」23.9%(1,543社)を合わせた「知っている」は92.5%に達しました。

規模別では、「知らない」は、大企業が6.2%(988社中、62社)、中小企業が7.7%(5,453社中、421社)で、規模を問わずインボイス制度の認識は広がっています。

◆インボイス制度導入後、免税事業者との取引はどのような方針ですか？

インボイス制度の導入後、免税事業者との取引について、「これまで通り」が41.2%(5,292社中2,181社)と4割超を占めました。一方、「免税事業者とは取引しない」は9.8%(523社)、「取引価格を引き下げる」は2.1%(115社)と、1割強(11.9%)が取引中止や取引価格の引下げ意向を示しています。

また、「検討中」は46.7%(2,473社)と、まだ半数近くは取引方針を迷っており、免税事業者への悪影響が広がる可能性もあります。

【東京商工リサーチ調査結果】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220820_02.html

女性活躍の状況、採用への影響も？

◆女性管理職の比率

「令和3年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)の結果によると、課長相当職以上に占める女性の割合は 12.3%(令和2年度は 12.4%)で、係長相当職以上では 14.5%(同 14.6%)と、いずれも 0.1 ポイント低下したそうです。

また、役職別にみた女性の割合は、次のようになりました。

役員 21.4%(同 20.3%)

部長相当職 7.8%(同 8.4%)

課長相当職 10.7%(同 10.8%)

係長相当職 18.8%(同 18.7%)

欧米やシンガポール等のアジア諸国で 30～40%近い国々があるのと比べると、まだまだ低いようです。

◆女性活躍の状況に関する公表義務が拡大

現在、女性活躍推進法により、労働者数が 101 名以上の事業主に対し、女性の活躍にかかる「行動計画の策定・公表」が義務化されています。内容は、女性の活躍に関する状況把握・課題分析、数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表などです。

301 名以上のいわゆる大企業については既に義務化されていましたが、今年4月にその適用対象が広がりました。100 名以下の企業は、努力義務となっています。

◆いずれは男女の賃金格差の開示義務も拡大？

一方、7月には、従業員が 301 名以上の企業に対し、男女の賃金格差を開示することが義務付けられました。これもいずれ、適用対象企業の範囲が広がられるかもしれません。

◆採用場面で不利に？

適用対象ではないからといって、自社の状況を把握していないのは今後の人材採用の場面で不利になる可能性が高まります。来るべき適用拡大に備え、検討を始めてみてはいかがでしょうか。

その際には、「短時間正社員制度」、「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員制度」などの制度や残業削減方法など、働きやすい環境づくりについても併せて考える必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html>

外国人技能実習制度見直しへ

◆国際的な批判

技術移転による途上国支援を目的に始まった外国人技能実習制度は、外国人を安価な労働力として使っている実態が指摘され、国際的にも批判を浴びています。

7月 19 日、米務省は世界各国の人身売買に関する 2022 年版の報告書を発表し、その中で日本では外国人技能実習制度の参加者が「強制労働」をさせられているとの報告があると指摘。人身売買に関与した悪質な仲介業者や雇用主の責任を日本政府が追及していないと批判し、4段階評価で上から2番目のランクに据え置きました。

◆実際の状況

7月 27 日、厚生労働省から「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和3年の監督指導、送検等の状況」が公表されました。その概要は次のとおりです。

・労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した 9,036 事業場(実習実施者)のうち 6,556 事業場(72.6%)。

・主な違反事項は、(1)使用する機械等の安全基準(24.4%)、(2)割増賃金の支払(16.0%)、(3)労働時間(14.9%)の順に多かった。

・重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは 25 件。

◆制度見直しの表明

古川法務大臣は7月 29 日、技能実習制度の見直しに向けた論点を発表しました。年内にも政府の関係閣僚会議の下に有識者会議を設置し、この論点をたたき台にした具体的な見直しの議論に着手する方針です。政府は抜本的な制度の見直しを急ぎます。

発表された論点には、「実習生の日本語能力が不足し、意思疎通が困難」「不当に高額な借金を負って来日する実習生の存在」「技能実習生の保護と、受け入れ先企業の監督を行う監理団体の相談・支援体制が不十分」「転職の在り方」などの問題点が示されました。

技能実習生を受け入れている企業は、制度の見直しを待つまでもなく、まずは法令違反を疑われるような実態がないかの自主点検も必要でしょう。

10 月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

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]

当事務所よりひと言

本稿でも取り上げておりますが、インボイス制度の適格請求書発行事業者として、高野裕之は「登録番号」を取得いたしました。元々消費税課税事業者となっておりますので、消費税の納税業務に大きな違いはありません。

思えば当職が社会人となった時は、消費税は無く、今となっては隔世の感があります。確か政府は、「一般消費税」「売上税」の名目で、間接税導入を試みましたが、その都度に廃案となり、その後に「消費税」との呼称で、ようやく成立して、現在に至っております。

当初の消費税率は 3%で、代わりに物品税の多くが廃止されました。今でも残る物品税(ガソリン税や酒税)は、いずれ廃止と当時は言われておりましたが、結局いつの間にか有耶無耶となっております。

さて労働基準法では、中小企業は「当面の間は適用猶予」であった、時間外労働月 60 時間超の割増賃金率 50%以上について、2023 年 4 月から適用開始が決まっております。

恒常的に時間外労働が 60 時間超の事業所では、時間外労働の抑制策のご提案が可能です。なお職務分析、職務改善が必須となりますので、一定期間のコンサルタント契約を締結させて戴きます。

ご要望に応じた、提案内容を用意いたします。お気軽に、お尋ねください。(高野 裕之)