あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 7 月号

労働時間 5 分未満切り捨て
過去 2 年分支払い

外食大手のすかいらーくホールディングスは、2022 年 7 月から 5 分未満の端数を切り捨てる労働時間の計算方法を、1 分単位の計算方法に改める。切り捨てていた分の未払い賃金は、2020 年 7 月～2022 年 6 月までの 2 年間分をさかのぼって支払うとした。支払い対象は約 9 万人で、総額 16 億～17 億円になる見込み。2022 年 4 月から同社のアルバイト従業員が加入する全国一般東京東部労働組合が勤怠管理方法の是正を求めて団体交渉をしていた。

賃金請求権の消滅時効は 2020 年 4 月施行の改正労働基準法で 5 年（当分の間は 3 年）に延長された。同社は「5 分単位の勤怠管理自体が違法である認識はない」とし、改正労働基準法の施行前は 2 年で賃金請求権の時効が成立していることを踏まえ、過去 2 年間分の未払い賃金の支払いを決めたとみられる。

労働基準法は賃金の全額払いを規定しており、原則として労働時間の端数の切り捨てを認めていない。一律に 5 分未満の労働時間を切り捨てた場合、法違反となる可能性がある。他の企業や業界へも影響が広がりそうだ。

高齢者の労災増加
60 歳以上の「墜落・転落」、「転倒」最多

厚労省は 2021 年の労働災害発生状況を取りまとめた。死亡者数と休業 4 日以上の死傷者数がともに前年を上回っており、死傷者数の 4 分の 1 を 60 歳以上が占めていることが分かった。

労災死亡者数は 867 人で、前年比 65 人（8.1%）の増加。新型コロナウィルスの罹患を除くと、前年比 6 人（0.8%）の減少だった。業種別では建設業で 288 人（前年比 30 人増）と最も多く、災害類型は「墜落・転落」が 217 人（前年比 26 人増）で最も多かった。

死傷者数は 14 万 9,918 人で、前年比 1 万 8,762 人（14.3%）増加し、新型コロナウィルスの罹患を除いても前年比 4.4%の増加だった。災害類型は「転倒」が 3 万 3,672 人で最も多く、被災者全体の 22.5%に当たる。

年齢別の死傷者数は 60 歳以上が最多で 3 万 6,370 人に達した。前年比 2,127 人（6.2%）の増加で、2017 年と比較すると 6,000 人以上増加している。

最低賃金法違反
長野県　違反率 4 年ぶりに悪化

労働基準監督署が 2021 年度に長野県内 280 事業所を監督指導したところ、38 事業所（13.6%）で最低賃金法の違反があった。違反率は 3.5 ポイント上昇し、4 年ぶりに悪化した。2021 年 10 月から長野県の最低賃金は 877 円に改定され、最低賃金引き上げ額は 28 円と大きく上昇した。この影響で違反率も上がったとみられる。

監督した事業所の全労働者 2,946 人のうち 115 人で違反があり、115 人のうち 99 人が「女性労働者」で全体の 8 割を占めている。年代別では「65 歳以上」が 31.3%、業種別では「宿泊業・飲食サービス業」が 17.7%、勤務形態別では「非正規」が 83.5%（96 人、うちパート 88 人）でそれぞれ最も多かった。違反理由は、「最低賃金改定を知りながら賃金の改定をしなかった」が 26.3%と最も多く、「最低賃金額を知らなかった」、「売上減やコスト増により支払えなかった」との回答も目立った。

割増賃金の基礎に含めず送検
「通勤手当」距離、実費に相関性なく

刈谷労働基準監督署（愛知県）は、割増賃金の基礎となる賃金に「通勤手当」と称した手当を含めなかったとして、愛知県内のタクシー会社を労働基準法第 37 条違反で書類送検した。同社が「通勤手当」の名目で支給していた手当は実際の通勤距離や費用と相関性がなく、「割増賃金の基礎に算入する必要があった」と判断している。

労働基準法は通勤手当のほか、家族手当、住宅手当等は割増賃金の基礎となる賃金に算入しないと定めている。ただし、実際の通勤距離や費用に関係なく一律に支給する「通勤手当」や、家族の人数に関係なく一律に支給する「家族手当」、家賃との相関性がない「住宅手当」等は、割増賃金の基礎に算入する必要がある。

同労基署は、「（手当は）名称に関わらず実質によって取り扱うこと」とした行政解釈（昭 22.9.13 基発第 17 号）に基づいて、同社が支給する「通勤手当」は、実際に通勤に要する費用とかけ離れていたことから「割増賃金の基礎に算入する必要があった」とした。各種手当を適切に算定基礎に入れず、指導や是正勧告に従わない事業所に対しては、悪質性を鑑みて司法処分に踏み切る場合もあるとしている。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

60 時間超の時間外労働割増賃金率の上昇について

2023 年 4 月 1 日から、中小企業の月 60 時間超の時間外労働に対する割増率が 50%に引き上げられます。長時間残業の是正はますます早急の課題となります。

はじめに

労働基準法では、労働時間の抑制のために法定労働時間を超える時間外労働や休日労働に対して割増賃金が設定されていることは広く知られていますが、大企業の割増率が既に**「月間 60 時間以下は 25%」「月間 60 時間超は 50%」**と二段階に設定されていることはあまり知られていません。

そして **2023 年 4 月**からは、大企業のみが対象となっていた二段階の割増率が中小企業にも適用となります。

二段階の割増率

2023 年 4 月 1 日から月 60 時間超の割増賃金率が以下の表の通り大企業、中小企業ともに 50%になります。月間 60 時間を境に割増率が倍増する制度設計からは、「国は 60 時間以上の残業をさせたくない」という明確な意図が読み取れます。

	月間 60 時間以下	月間 60 時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%→50%

中小企業の定義

割増率に関する中小企業の定義は以下の①または②を満たすこととされています。②常時使用する労働者数には、パート・アルバイトを含めます。

業種	①資本金の額または出資の総額	②常時使用する労働者数
小売業	5,000 万円以下	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	100 人以下
卸売業	1 億円以下	100 人以下
その他	3 億円以下	300 人以下

賃金増加の試算

下記の通り、月給 20 万円の人に 80 時間の残業をさせた場合、今までと比べて月間 5,882 円賃金が上がる計算になります。併せて、賃金に連動した社会保険料等のコストも上昇することになります。

月給 20 万円(所定 170 時間)の人が 80 時間残業した場合

2023 年 3 月まで	**117,647 円** 20 万円÷170×1.25×80
2023 年 4 月以降	**123,529 円** **※+5,882 円** 20 万円÷170×1.25×60 + 20 万円÷170×1.5×20

賃金請求権の消滅時効の延長

2020 年 4 月の民法などの改正により、未払い残業代など賃金請求権の時効が 2 年から 5 年に延長されました(ただし、当面は経過措置として 3 年とされています)。

この改正も考慮すると、改正から 3 年経過する 2023 年 4 月以降に未払い残業代請求件数及び請求金額が大幅に増加する可能性があります。法改正に合わせて労働者側弁護士による未払い残業代請求の PR も盛んになることが予想されます。もちろん長時間労働は労働者の健康増進のためにも避けるべきですが、金銭的な面でも本格的に対策していく必要があると言えるでしょう。

固定残業制度との関係

固定残業制度に 60 時間を超える残業時間を設定している場合、法改正後は固定残業手当の再計算をする必要があります。しかし、そもそも 1 ヶ月 45 時間を超える固定残業制度の設計自体の労使トラブルリスクが高いため、法改正に先立って早めに内容を見直していきましょう。