

TOPIC1

固定残業代制度の導入と 運用上の留意点

TOPIC2

副業・兼業容認など情報公表の促進

カンパル

2022 10
October

令和4年10月号

大阪 花博記念公園 秋を代表する花 コスモス / irodori / PIXTA(ピクスタ)

【秋バテ】「天高く馬肥ゆる秋」は10月の時候の挨拶に使われることわざ。秋は空が澄み、馬も育つ良い季節という意味ですが、その由来は中国の故事にあるとされ、かつては違う意味で用いられていました。前漢の時代、秋になると匈奴が肥えた軍馬に乗って収穫物を略奪しにくるため、警戒を促すための言葉だったのです。近年、秋になると体のだるさや疲れを感じる人が増えています。秋は気候がさわやかな一方で、一日の寒暖差が大きく、自律神経が乱れやすくなることが主な原因で「秋バテ」とも言われています。厚生労働省では毎年10月1～7日に「全国労働衛生週間」を実施し、労働者の健康管理の重要性や職場環境の改善を呼びかけています。これを機に従業員の心身の不調を警戒し、対策に取り組むのもいいかもしれません。

法令 時間外労働の賃金トラブルを回避するために

固定残業代制度の導入と運用上の留意点

固定残業代制には、労働者に固定残業代に見込まれる残業時間内で労働密度および生産性を高めて働いてもらうというメリットはありますが、その導入および運用には注意しなければならない点も多くあります。

法 定労働時間（原則：週40時間、1日8時間）を超える時間外労働については、労働基準法に基づき、1時間当たりの賃金額の25%以上の割増賃金（残業代）を支払わなければなりません。さらに、月60時間を超える時間外労働については、1時間当たり25%を加算した50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

これまで中小企業については月60時間超えの法定割増賃金率は適用猶予とされてきましたが、令和5年4月から中小企業も50%以上の割増賃金を支払う必要があります。

今年10月からの最低賃金の引上げ、短時間労働者への社会保険の適用拡大、さらに前述の法定時間外労働の割増率の引上げと、中小企業にとっては、人件費負担が法律に基づくものだけでもインパクトの強いものになります。

●固定残業代とは

割増賃金は、給与計算期間ごとに時間外労働、深夜労働、休日労働の時間数（以下、時間外労働等）を集計して、その時間に応じて労働基準法第37条に基づく法定割増率を乗じて支払うのが原則です。しかし、毎月一定の時間外労働等がコンスタントに見込める場合には、見込み残業代（固定残業代）として一定の時間外労働時間数を

固定で支払う会社もあります。例えば、少なくとも1日1時間程度の時間外労働は毎日あるというような会社で、給与計算を簡素化するために、月20時間分の固定残業代を支払うことがあります。

●固定残業代制を導入するには

固定残業代制を導入するにあたっては、①残業の基礎となる定額給与部分と固定残業代部分を明確に区分すること、②固定残業代として何時間分の時間外労働等を見込んでいるのか明確にすること、③固定残業代として支払われる時間外労働時間数を超える時間外労働等に対しては別途割増賃金を支払うことが必要となります。

また、固定残業代として何時間分を見込むかという点に関しては、法的な制限はありませんが、過去の裁判例で、「労働契約書において、会社と従業員の間において、固定残業代100,000円（月83時間相当）

を支給する旨の合意がなされているが、これは厚生労働省の時間外労働の限度基準である月45時間を大幅に上回り、公序良俗に反するものとして、無効である」（穂波事件岐阜地判 H27.10.22）としたものがあります。これは、厚生労働省の過労死認定基準で示されている「1か月80時間を超える時間外労働」を基に判断されたものです。したがって、固定残業代で見込み時間外労働を設定する場合には、36協定（時間外及び休日労働に関する協定）に基づき時間外労働の限度基準（1か月45時間、年単位の変形労働時間制の場合、1か月42時間）の範囲内にすべきでしょう。

また、就業規則や賃金規程で、固定残業代に関する定めをするほか、労働契約書に固定残業時間数とそれに応じた固定残業手当を明示しておくなどの対応をしておくべきです。

●固定残業代をめぐるトラブル

固定残業代制を導入しても、残業時間数を計算しなくてもよいことになりません。会社には、労働者の労働時間を把握する義務があります（労働安全衛生法第66条8の3、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」）。その結果、固定残業代の基礎となった残業時間数を超えた時間外労働があった場合には、その超えた部分について別途割増賃金を支払わなければなりません。しかし、過去の裁判例を見ると、多くの場合、その超えた部分を支払っていないことで敗訴しています。

また、時間外労働時間数が固定残業時間数に満たない場合や早退や欠勤があった場合に、固定残業代を減額して、トラブルとなることがあります。

固定残業代制は、みなし時間外労働に対する割増賃金を支払う制度であり、実際の時間外労働が固定残業時間数として見込んだ時間数より少ない場合や、欠勤や早退により時間外労働が少ない場合でも安易に減額することができません。

したがって、固定残業代として一定の見込み時間外労働時間数を設定する場合には、月の時間外労働等が平均的にどの程度あるかを十分に調査・確認して設定する必要があります。

また、例えば固定残業代として

見込み時間外労働等の時間数を30時間と設定して、それに相当する額を支払っていたものを仕事が減少または残業の恒常的な減少などを理由に、会社が一方的に20時間に変更することは、労働契約法に基づく「不利益変更」に該当します。変更の必要性について十分な説明と労働者の合意が必要となり（労働契約法第9条）、場合によって一定の経過措置が必要となる場合があります（山梨県民信用組合事件最高裁 H28.2.19）。

●固定残業代の繰越

給与計算期間における実際の時間外労働時間数、固定残業代に基づき見込み時間外労働時間数より少なかった場合に、その時間を翌月の残業に繰り越すことが可能かという問題があります。

たとえば、固定残業代が月30時間分で5万円とした場合、10月の実際の残業が10時間で2万円相当分しかなかった場合に、固定残業代としては5万円全額が支払われるものの、過払分3万円については11月に繰り越され、11月は残業が多く8万円分の残業をしたとした場合、10月の過払分3万円を11月分の残業代に充てることができるのでしょうか。

このような「定額残業代の繰越制度」は、閑散期に定額残業代の「繰越分」を溜めておき、これを繁忙期の残業代支払いに充てることのできるため、会社としては残業代の無駄をなくすことができます。

しかし、繰越が可能となれば、固定残業代の「繰越分」が累積され、固定残業代分を超える時間外労働等があっても繰越累積分を充当することができることになり長時間労働につながることもなります。この点に関しては、「雇用契約締結時の就業規則（周知していることが前提）の内容が法令に違反せず、合理的な労働条件が定められている場合は雇用契約内容となり（労働契約法7条）、当事者を拘束すること」になるので、「定額残業代の未消化部分の繰越制度の規程は①法令に違反しないこと、②合理的な労働条件であること（合理性があるか）の要件を満たしていれば有効となる」（SFコーポレーション事件・東京地裁 H21.3.27）としています。一地裁判決でもあり問題が残る点もありますので、固定残業代の繰越は極力避けるべきでしょう。

●求人をする場合の注意点

以上のほか、固定残業代を導入している企業が、求人広告で人材を募集する際に、固定残業代の記載がなく、採用後に基本給などに含まれているなどによりトラブルになることもあります。そこで若者雇用促進法により、①固定残業代を除いた基本給の額、②固定残業代に関する労働時間数と金額などの計算方法、③固定残業時間を超える時間外労働、休日労働に対して追加で割増賃金を支払う旨についての明示が義務化されていますので注意しましょう。

10月の異名

神無月（かなづき）

…全国八百万の神々が出雲大社に集まり、各地に神がいなくなるので「神無月」という説が知られていますが、実はより有力なのは「神を祭る月」すなわち「神の月」が転じて「かなづき」となった説です。なお、神が集まる出雲では「神在月（かみありづき）」と言います。

（他の異名）醸成月（かみなしづき）、時雨月（しぐれづき）、初霜月（はつ

しもづき）、小春（こはる）など



※各月の異名を集め、代表的なものの由来を説明します。

政策 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」改定

副業・兼業容認など情報公表の促進

2020年9月に続き、2022年7月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました。新しく企業に求められる対応について、そのポイントを確認します。

●副業・兼業に対する変遷

2017年の総務省「就業構造基本調査」によると、副業・兼業を希望する雇用者は年々増加しています。副業・兼業の普及促進は、柔軟な働き方に関する環境整備の一環として、2017年より本格的に検討が開始されました。

2018年の「働き方改革関連法」成立以降、多様な働き方が推進され、さらにはコロナ禍により在宅勤務を推奨されると、余暇を利用した副業・兼業への関心が高まりました。

この現状を受け、2020年9月には「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が大幅に改定され、労働時間管理や健康管理のルールが明確化されました。同時にモデル就業規則も改定され、労働者の遵守事項であった「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」とする規定が削除され、「勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」と変更されました。

●2022年改正の目的

今回の改正では新たに、企業に対して、副業・兼業に関する情報を公表することが推奨されています。その目的は、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じて多様なキャリア形成を図るためです。そのためには、副業・兼業に伴う長時間労働や不規則な労働による健康障害、企業への労

務提供上の支障などを未然に防止し、労働者の希望に応じた副業・兼業が可能な労働環境を整備することが重要である、としています。

企業は、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付き許容の場合はその条件の詳細など、副業・兼業に関する自社の情報について、ホームページや会社案内冊子、採用パンフレットなどにおいて公表することが求められます。また公表の対象となる副業・兼業の範囲は、事業主を異とする他の会社などに雇用される場合ももちろん、フリーランスや独立、起業、請負や委託契約なども含みます。

●副業・兼業の基本的な考え方

副業・兼業許容の是非については、憲法第22条による「職業選択の自由」、および裁判例における「労働時間以外の時間をどのように利用するかは労働者の自由」とする考え方が前提となります。また労働契約法第3条には、信義誠実の原則に基づき、使用者の賃金支払い義務や労働者の労務提供義務をはじめとした、労働契約上の多様な付随義務が記されています。

企業の対応としては、安全配慮義務や秘密保持義務、競業避止義務に留意しながら、副業・兼業を許容する方向で検討し、就業規則に自社のルールを規定することが重要となります。

なお、副業・兼業を禁止、または一律許可制など制限することが許されるのは、①労務提供上の支障がある場合、②業務上の秘密が漏れいする場合、③競業により自社の利益が害される場合、④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、のいずれかに該当する場合と解されています。

●副業・兼業に伴う労務管理

副業・兼業における労働時間は、36協定に定める時間外労働の延長時間などを除き、自己申告による通算が原則とされています。副業・兼業を容認する企業は、届け出制にするなど副業・兼業の有無や内容を確認するための仕組みを設けて、労務管理を適切に行う必要があります。労働時間の通算対象となる場合は、併せて他の企業との契約締結日や労働条件を確認し、実労働時間などの報告手続きについて個々の労働者と合意しておくことが大切です。

ガイドラインでは、労働時間管理について、あらかじめ上限時間を設定し、その範囲内で労働させる簡便な管理モデルが提案されています。ガイドラインとその補足資料であるQ&Aを上手に活用し、労働者の健康を維持しつつ多様な働き方を許容する自社の取り組みを積極的に公表することで、有能な人材の確保と企業の成長に繋がっていきましょう。

ROUMU

NewsBOX

01

全国平均で過去最大の引き上げ幅答申を受け
各都道府県の最低賃金決まる

厚生労働省の中央最低賃金審議会が、2022年度の最低賃金(全国平均)を3.3%引き上げて時給961円にするという目安を決めました。過去最大の引き上げ幅ですが、これを受けて各都道府県の審議会から労働局への答申が進み、8月下旬に全都道府県の具体的な金額が決まりました。例えば東京都では現行から31円引き上げ、時給1072円と答申されましたが、これも過去最大の引き上げ額です。各都道府県の新しい最低賃金は10月以降、順次適用される予定です。

02

トラック運転者の長時間労働改善に向けた
特別相談センターを開設

厚生労働省がまとめた令和3年の「自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況」によると、トラックの労働基準関係法令違反の47.5%が労働時間に関するものでした。同省では8月1日に「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」を開設。労務管理の改善や、荷主企業と運送事業者の協力による作業環境の改善を図るもので、電話やオンラインでの相談、現地訪問支援を無料で実施しています。開設期間は令和5年3月31日までです。

03

無駄な業務の多さが問題
生産性課題に関する意識調査を公表

公益財団法人日本生産性本部は、従業員規模300人以上の組織で働くビジネスパーソンを対象とした「生産性課題に関するビジネスパーソンの意識調査」を公表。時間当たりの労働生産性が他の先進国より低いことに「かなり危機感がある」と答えた経営層が41%なのに対し、非管理職は26.6%と、役職による温度差があることを指摘しています。また、生産性を阻害する要因においては、経営層、管理職、非管理職の全階層の4割以上が「無駄な作業・業務が多い」と答えています。

04

障害者の活躍の場を広げる
テレワーク雇用の無料相談を実施

厚生労働省では、「令和4年度障害者のテレワーク雇用に向けた企業向けガイダンス」を開催しています。障害者雇用におけるテレワーク導入に向けた手順、雇用管理のポイント、障害特性に応じた支援機器の活用等に関する説明を行うもので、9月22日と11月10日に大阪、10月12日と12月9日に東京で開催。参加は無料で、参加方法は会場かオンラインを選択できます。また、障害者のテレワーク雇用に対する課題を抱える企業に向けたコンサルティングも随時、実施しています。

05

中小企業のデジタル化を支援する
ポータルサイト「みらデジ」が開設

中小企業庁は、大手企業に比べて遅れがちな中小企業のデジタル化を支援するためのポータルサイト「みらデジ」を7月に開設しました。サイト上で質問に回答することで自社のデジタル化の進捗度を同地域、同業種の事業者と比較して、弱みや課題を確認できます。また、専門家がオンラインで、デジタル化の取り組みに対する悩みを無料相談。補助金などの各種支援施策やITツールについても紹介するなど、デジタル化を進めるための役立つ情報を提供しています。

06

デジタル化など新技術の再教育に対する
日本の政府支援の遅れを指摘

内閣府は7月に、世界経済を分析した報告書「世界経済の潮流 2022年1」を発表しました。その中で、デジタル化など新技術習得の遅れによる技能のミスマッチが生産性や失業率にマイナスの影響をもたらすと指摘し、教育・訓練プログラムの必要性を説いています。しかし、日本は職業訓練に対する政府支出の経済規模に占める割合がOECD平均の10%程度。技能のミスマッチを解消するための公的雇用政策や支援等への支出も同平均の約25%と低い水準となっています。

調査 「満足度・生活の質に関する調査報告書2022」

賃金格差が労働者の満足度に与える影響が顕著に

雇用形態や職場環境に対する満足度は、従業員の仕事への意欲に影響する重要な指標です。雇用者は現状をどう感じ、どのような環境を求めているのか。内閣府が7月に発表した調査報告書(調査の実施は2022年2月)の結果をもとに見ていきます。

この調査は我が国の経済社会の構造を、人々の満足度の観点から把握することを目的としたもので、2019年から定期的実施されています。「仕事と生活の満足度」や「雇用環境と賃金の満足度」、「家計と資産の満足度」など、13分野で調査し、満足度と生活の質について多角的に捉えようとしているのが特徴です。今回の調査は長らくコロナ禍での働き方への影響など、社会活動の変化にも注目しています。ここでは雇用形態と雇用環境の満足度を中心に見ていきます。

●非正規雇用者の9割が年収300万円未満

図表1を見ると、非正規雇用者は正規雇用者に比べて、雇用賃金への満足度が低いことがわかります。これはこの調査における非正規雇用者の約9割が年収300万円未満であるのに対し、年収300万円未満の正規雇用者は3割以下で

あり、非正規雇用者が年収の低い層に集中していることも理由の一つだと考えられます。

実際、厚生労働省の「令和3年賃金構造基本統計調査」によれば、正社員・正職員の平均月額給料が32万3400円で、正社員・正職員以外は21万6700円。両者の賃金格差は67%(正社員・正職員の賃金を100とする)となっています。2000年代半ばの賃金格差は6割程度でしたから、徐々に上昇してはいるものの、十分な満足度は得られていないようです。

●非正規雇用者の4人に1人が正規雇用の職を求めている

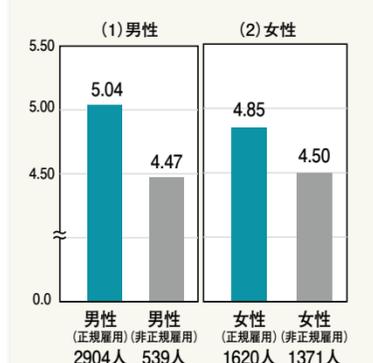
給料の額においては、図表2を見ても正規雇用者、非正規雇用者ともに満足度に大きく影響していることがわかります。また、正規雇用者は労働内容や労働環境を意識していることも見て取れます。コロナ禍前の調査(2019年2月)

と今回の調査の両方に回答した就業者には仕事時間の増減についても聞いており、仕事時間がコロナ禍前より減少した人は仕事と生活の満足度が上昇しています。

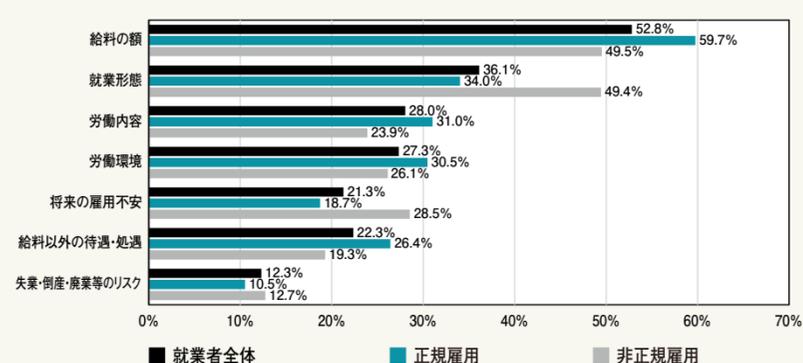
一方、非正規雇用者は就業形態(正規・非正規等)や将来の雇用不安、失業等のリスクといった項目が正規雇用者に比べて高く、就業の継続に対する不安を感じている人が多いようです。非正規雇用者の4分の1が就業理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた「本意非正規雇用者」で、彼らは非正規雇用者全体平均よりも雇用賃金に対する満足度が低いという結果も出ています。

なお、厚生労働省が発表した2022年6月の有効求人倍率は1.27倍で前月に比べて0.03ポイント上昇、正社員有効求人倍率は前月を0.01ポイント上回って0.99倍となり、微増傾向にあるようです。

図表1 就業形態別の雇用賃金満足度

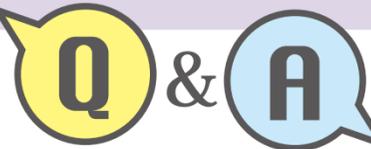


図表2 雇用形態と雇用賃金満足度に影響を与える項目割合



「満足度・生活の質に関する調査報告書 2022 ～我が国の Well-being の動向～」(内閣府)より

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の相談

私傷病で長期休職する社員の社会保険料の本人負担分の負担義務

Q

私傷病で長期休職が見込まれている社員の社会保険料の本人負担分は会社が立て替えなければならないのでしょうか。(T社・人事部)

A

社員が私傷病の療養のため休職している場合であっても、社会保険(健康保険及び厚生年金保険)の被保険者となっている社員は、被保険者資格が継続していますので、社会保険料の負担は会社及び社員の両方に発生します。休職期間中であっても支払うべき給与がある場合には、そこから社員負担分を控除することはできませんが、休職期間が長期化して支払うべき給与がない場合、社員負担分の保険料をどうするかという問題が起こります。

社会保険料の納付義務は、「事業主は、その使用する被保険者及び自己の負担する保険料を納付する義務を負う」(健康保険法第161条、厚生年金保険法第82条)と定められており、事業主にあります。

また、「事業主は、被保険者に支払う報酬から控除した被保険者の負担する保険料の額をいかにかわらず保険料全額の納付義務を負うべきものである」(昭和2年2月14日保理第218号)、「被保険者の負担する保険料を被保険者に支払う報酬から控除し得ないことがあっても、納付義務は免れることはできない」(昭和2年保理第713号)とされています。

したがって、休職中の社員に支払うべき給料がない場合であっても、会社は社員及び会社の両負担分の合算額を納付しなければなりません。このような場合、一般的には、社員負担分の保険料を立て替えて納付し、その立替分については、毎月、会社の口座への振り込みなどにより返還してもらうことになります。しかし、休職期間中に回復せず、万が一退職してしまうなど、立て替えた社会保険料を回収できない事態に陥ることもあります。このような事態に備えて、休職期間中の社会保険料の取扱いについてどのようにするか

今月のポイント

休職期間中でも給与を支払う場合は、そこから社員負担分を控除できる。支払う給与がない場合も納付義務があるので、支払い方法を就業規則などに定めておくか、休職前に社員と決める必要がある。

を就業規則などに定めておくか、休職前に対象となる社員と支払い方法を確認し、決めておくことが必要です。

ところで、社会保険に加入している社員が私傷病で休職している間については、医師が労務不能と認められた期間であって、会社からの賃金が支払われていない場合には、健康保険から傷病手当金が支給されます。支給期間は、支給開始日から通算して1年6か月間です。この傷病手当金は、会社が代理受領することができます。そのためには傷病手当金支給申請書にある「受取代理人」の欄に、被保険者たる社員から事業主に受領を委任することを記入してもらう必要があります。会社が代理受領することで、一旦会社の指定口座に振り込まれた休職中の社員に給付されるべき傷病手当金から、社員負担分の社会保険料を控除して、その差額を本人名義の口座に振り込むことで、立て替えた保険料の回収漏れを防ぐことができます。

なお、健康保険法では、「事業主は、被保険者に対して通貨をもって報酬を支払う場合においては、被保険者の負担すべき前月の標準報酬月額に係る保険料(被保険者がその事業所に使用されなくなった場合においては、前月及びその月の標準報酬月額に係る保険料)を報酬から控除することができる」(第167条第1項)と定めています。傷病手当金は報酬ではないので一方的に控除するのはトラブルの原因となります。したがって、休職中に支給される傷病手当金から社員負担分の社会保険料を控除することについての同意(合意)書をとっておくことです。また、保険料を控除した後に休職中の社員にその差額を振り込む際は、内訳を記した通知書を送付するなどの対応も必要でしょう。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

「ワーケーション」で心身をリフレッシュ

今年の7月に、日本経済団体連合会（経団連）が「企業向けワーケーション導入ガイド～場所にとらわれない働き方の最大活用」を作成、公表しました。Work（仕事）とVacation（休暇）を組み合わせた「ワーケーション」という言葉は定着しつつありますが、休暇中の労働を奨励しているという誤解や、仕事と休暇の混在を招くことへの懸念などから、導入に慎重な企業も少なくありません。実際、今年3月発表の観光庁の調査では、企業の従業員におけるワーケーションの認知度は80.5%にのぼりましたが、体験した人は4.2%に留まっています。

そこでガイドでは仕事と休暇を明確に分けた上で、労働時間や労働災害等の社内規定整備の留意点、場所・施設の選定方法といったワーケーション導入のポイントをまとめています。気になるのは受け入れ側の環境やコスト面ですが、例えば北海道富良野市では市外企業の従業員等に宿泊費とレンタカー利用料の一部を助成。長野県ではテレワーク環境の整った施設を紹介したりする取り組み「信州リゾートテレワーク」を行うなど、ワーケーションを支援する自治体も増えています。

ワーケーションの導入によって企業は生産性の向上や従業員の健康増進等の効果が得られ、従業員は普段と異なる環境でリフレッシュができます。さらに観光関連事業者はビジネスの拡大、受け入れ地域は地域活性化や雇用創出の可能性が広がる。三方よしの働き方改革として期待されています。



サ ワーケーション

編集後記

試用期間の長さに法律の規定はありませんが、一般的には3か月で、長くても6か月と言われています。今年4月入社の新卒採用者も、10月までにほぼ全員が本採用に。年度の折り返しであり、衣替えの季節でもある10月は、労務においても節目の月と言えるでしょう。今年は育児・介護休業法の施行と、社会保険適用の拡大の中小企業への施行などの大きな動きがあります。告知と対応を怠らずに進めましょう。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。