

4月から月60時間を超える法定時間外労働に対しての割増賃金率が、25%から50%へ引き上げになりました。これにより「長時間労働が常態化している企業」が、対応に苦慮しているようです。では、「長時間労働が常態化している企業」とは、どういった企業なのでしょう。今回は、これを3つのパターンにわけて実情を考えたいと思います。

1つ目は、季節的に忙しい企業です。60時間超えの労働者は一部の労働者に限られているところが多いようです。業務が一部の人に集中しているのが要因です。改善できる企業もあるようですが、今は求人を募集しても応募がないので解決が棚上げになっているようです。そのまま放置しますと、労働者も高齢になりますし、そもそも労働時間が長い職場に応募はないと思われるので、業務体制自体の見直しが急務であることは間違いありません。

2つ目は、運送業、建設業といった36協定の時間外労働の上限規制が猶予されていたところでは、来々4月になくなり、ほぼ一般企業と同様に取られることになっています。これが「2024年問題」です。実際、4年以上前から決まっていたことで、猶予期間が5年ありましたが、慢性的に時間外労働が多い運送業、建設業は労働時間の削減がなかなか進まず、そのまま来々を迎えるところが少なくないような気がします。60時間超の時間外労働は、割増率さえ上げれば法違反にはならないと考えていると思われませんが、対象者が多ければ年間の負担増につながりますし、そもそも来々、36協定の上限が下げられ、実際に上限を超えた労働は法違反になりますので、放置はできないことを認識する必要があります。

3つ目は、長時間労働が常態化しているにも関わらず、記録上は時間内で終わっているように見せかけているところです。残業申請をさせないで働かせる、タイムカードを先に打刻させて働かせるといった企業です。見かけには、60時間超えの割増の払いが必要ないように見えてしましますが、この現状に、不満を感じている人は、常に離職が頭をよぎりながら労働をしていることが考えられます。また、採用してもこのような環境下ではすぐやめてしまうことも想定されます。

人手不足の原因での企業倒産数は年々増えており、その一番の原因は、「従業員退職」だそうです。その要因の1つに労働時間が関わっていることは間違いなさそうです。

社会保険労務士 鈴木隆彦

当所からのお知らせ



1. 社会保険（健康・厚生年金）の算定基礎届の時期に入ります。

4月・5月・6月支払い給与（出勤日数が17日以上、パート労働者は15日以上）の総支給額の平均でその年の9月から翌年8月までの報酬月額が決定されます。

※残業や特別手当等も含んでの計算となりますので、ご注意ください。

2. 入退社に伴う健康保険のお手続きはお済みですか？

春は異動の時期です。従業員の入退社に伴う変更が生じた際や、健康保険の扶養家族にも変更があった際は、お早めにご連絡ください。

平成30年より健康保険取得又は喪失手続きの際には被保険者含め被扶養者もマイナンバーが必要となっておりますのでご注意ください。

当所にてお手続きさせていただく際には、既存の従業員の方でもマイナンバーを確認することがございますので、何卒ご了承ください。

3. 雇用保険料率について

前回もお知らせしておりますが、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの雇用保険料率は **6/1000**（建設・農林水産業は **7/1000**）となっております。

給与計算時には再度、雇用保険料率をご確認ください。

給与デジタル支払い制度の導入について

今回は、令和5年4月から事業主が労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払(いわゆる賃金のデジタル払い)ができることになりましたのでご案内いたします。

令和5年4月1日から賃金の支払い方法は③が追加となります

- ① 現金手渡し
- ② 銀行口座・証券総合口座への振り込み
- ③ 労働者の同意を得た上で、一定の要件を満たした場合に限って、デジタルマネー(PayPayなど)による給与の支払いが可能

・賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取の選択肢の1つです。

労働者が希望しない場合は賃金のデジタル払いを選択する必要はなく、これまでどおり銀行口座等で賃金を受け取ることができます。また 使用者は希望しない労働者に強制することはできません。

・労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合は労働者の過半数を代表する者と、賃金デジタル払いの対象となる労働者の範囲や取扱指定資金移動業者の範囲等を記載した労使協定を締結する必要があります。

その上で、賃金のデジタル払いを希望する個々の労働者は、留意事項等の説明を受け、制度を理解した上で、同意書に賃金のデジタル払いで受け取る賃金額や、資金移動業者口座番号、代替口座情報等を記載して、使用者に提出することが必要になります。

・賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座などで受け取ることも可能です。

・口座残高の現金化も可能です(月1回は口座からの払い出し手数料なし)

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化(払い出し)することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払い出し方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。



《万が一の場合について》

・不正取引が起きた場合

口座の乗っ取りなどにより、指定資金移動業者口座から不正に出金など、口座所有者に過失がないときは損失全額が補償されますが、労働者に過失があるときの補償については個別のケースによります。

・業者が破綻した場合

万が一、指定資金移動業者が破綻したときは、保証機関から弁済が行われますが詳細については現在も検討段階となっております。

メリットとしては、外国人労働者等の銀行口座を持つことが難しい従業員への賃金の支払いが容易になることが考えられます。ただし、事業所側でのシステムの導入や、事務負担が増加してしまうことが明白であるため、導入は慎重に検討する必要があります。