

2022年 最低賃金について

注目トピックス

01 | 2022年最低賃金について

最低賃金が昨年同様に大幅アップする見込みとなりました。内容を解説するとともに、今後の労務への影響について解説します。

特集

02 | 未払い残業時効延長のリスクを考える

2020年4月の民法改正により賃金請求にかかる時効が5年に延長されました。これに伴い、未払い残業代の請求をされた時の金銭リスクはどのくらい上がるのかを考察します。

03 | 企業における「安否確認」対策

緊急時や災害時など、従業員の安否確認が必要な場面に企業としてどのように備えれば良いでしょうか。個人情報取得の際の注意点についても解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 「また会いたい」と思われる人になる 43の習慣（ゴマブックス株式会社）

「また会いたくなる人」と「2度と会いたくない人」の違いはどこにあるのでしょうか？どんな相手にも好印象を与える心理テクニックを身につければ、様々なチャンスをつかむことができるようになるでしょう。1日1つの実践で、1ヶ月後の自分を変えるノウハウをご紹介します。



社会保険労務士伊藤事務所より

05 | 手続き漏れはありませんか？

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 安否確認対策チェックシート

2022年 最低賃金について

最低賃金が昨年同様に大幅アップする見込みとなりました。内容を解説するとともに、今後の労務への影響について解説します。

最低賃金はどのように決まるか

最低賃金は労働者の生計費や事業者の支払い能力などを考慮の上「中央最低賃金審議会」が引き上げ額の目安を発表し、それを踏まえて都道府県の労働局長が決定します。今年は8月2日に中央最低賃金審議会から目安が発表されました。

コロナ禍での大幅アップの理由

コロナ禍や物価上昇の影響により、経営が厳しい事業者もある中でなぜ最低賃金が大幅に上がるのでしょうか。主な理由として、最低賃金が景気改善のための重要な経済施策の一つであると考えられていることが挙げられます。

物価上昇に対する低賃金労働者の保護という名目以外に、消費を促して日本経済全体を活性化させたいという目的もあるでしょう。今回の中央最低賃金審議会の資料においても、コロナ禍の影響を受けた飲食業や、物価上昇をサービス価格に転嫁できない企業の厳しさに言及しつつも、「賃金水準が上昇していること」「消費者物価指数が上昇していること」などを根拠に大幅アップになったという説明がなされています。

なお、欧米先進諸国と比べると日本の最低賃金は低く、政府が掲げる「最低賃金全国平均 1,000 円以上」に向けて、今後も最低賃金上昇の傾向は続くという見方が一般的となっています。

2022年最低賃金の目安

各都道府県の引き上げ額の目安については、地域別有効求人倍率などを考慮の上、都道府県ごとにランクを定めて目安が示されていますが、右表の通りいずれのランクも「30円以上のアップ」とされています。

今後は、各地方最低賃金審議会でも調査審議の上、各都道

府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することになりますが、おそらく多くの都道府県でこのまま中央最低賃金審議会の答申に沿って決定されるでしょう。

ランク	都道府県	上昇額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	31円
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	31円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	30円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	30円

最低賃金と月給

最低賃金は時給で示されるため、月給制の場合は以下の手順で時給に換算して最低賃金チェックをします。

- ① 最低賃金計算から除外する手当※を月給から除く
※家族手当、通勤手当、住宅手当、臨時手当など
- ② ①を1箇月平均所定労働時間で割る
- ③ 地域別最低賃金と比較する

東京の場合の月給額

東京の最低賃金が1,072円になった場合、1ヶ月平均所定労働時間が170時間ならば、 $1,072 \text{円} \times 170 \text{時間} = 182,240 \text{円}$ が月給の最低ラインとなります。

基本給180,000円+固定残業手当20,000円(約15時間相当)という給与の方の場合は基本給を2,240円上昇させるだけでなく、固定残業手当も基本給に連動して250円程増加させなければなりません。

未払い残業時効延長の リスクを考える

2020年4月の民法改正により賃金請求にかかる時効が5年に延長されました。これに伴い、未払い残業代の請求をされた時の金銭リスクはどのくらい上がるのかを考察します。

はじめに

民法では様々な債権の消滅時効期間を定めていますが、労働者にとって重要な債権である「賃金」の消滅時効期間は、労働基準法で定められています。

もともと民法では「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権=いわゆる毎月の賃金」は1年で消滅すると定められていましたが、それだと労働者の保護に欠けることから、賃金債権については労働基準法によって2年の消滅時効期間が定められていました。

改正の内容

2020年4月の改正民法施行と同時に上記の労働基準法も改正され、賃金の消滅時効期間が原則5年になりました。ただし、当分の間は経過措置として3年とされました。

改正のポイント

- ① 賃金請求権の消滅時効期間が2年から5年に延長
(ただし、当分の間3年)
- ② 2020年4月1日以降に支払われるすべての賃金が
新たな消滅時効期間の対象となる
- ③ 賃金台帳など記録の保存期間も5年(当分の間3年)に延長

具体的な影響

例えば月末締め翌月10日払いの会社の「2020年4月分」の賃金にかかる時効は2023年5月10日に完成しますが、これは法改正前であれば「すでに会社側が時効消滅を主張できていた賃金」になります。

つまり、2022年4月以降の未払い残業代請求事件は徐々に請求対象月が拡大し、来年度以降は3年分の請求をされることとなります。



シミュレーション

1日2時間=月間40時間の残業をした場合の月給別、時効年数別未払い残業代リスクをシミュレーションした表が以下の通りです。時効が3年、5年と延長することで当然未払い残業代リスクも1.5倍、2.5倍と増えることとなります。また、残業時間がさらに多い場合、月間60時間超の残業の割増率アップ(25%→50%)の影響も受けることになるため、金銭的リスクはさらに高まることとなります。

時効年数、月給額に応じた未払い残業代の試算表

		時効年数		
		2年	3年	5年
月給	20万円	141万円	211万円	352万円
	30万円	211万円	317万円	529万円
	40万円	282万円	423万円	705万円
	50万円	352万円	529万円	882万円

※月間残業40時間、月所定労働時間170時間、割増率25%で試算

時効の完成猶予

その他2020年の民法改正により、差押えや訴訟など、裁判所の手続きのほかにも、**当事者間で協議を行う旨の合意が書面でされた場合**も、原則として1年間ずつ(最大5年)時効の完成を猶予することができます。つまり、時効が延びただけでなく今までよりも簡単に時効完成を阻止できるようになった点でも労働者側に有利な改正と言えるでしょう。

企業における 「安否確認」対策

緊急時や災害時など、従業員の安否確認が必要な場面に企業としてどのように備えれば良いでしょうか。個人情報取得の際の注意点についても解説します。

はじめに

自然災害、緊急時、行方不明、急病、事故などで従業員または関係者に安否確認や連絡を取りたい場合、企業として安否確認対策をどのように講じれば良いでしょうか。また、プライバシーについてどのように配慮をすれば良いかについて解説します。

根拠 1:安全配慮義務

労働契約法第5条に「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と定められている通り、企業は労働者の労働の際の安全に配慮する義務があります。自然災害など有事の際に安否確認をする義務は謳っていないものの、安全に働ける状況であるかを確認する連絡手段を持つことは広く安全に配慮する労務管理の一つでしょう。

根拠 2:BCP

自然災害など緊急事態発生時に事業資産の被害を最小限に留めつつ、事業を復旧、継続していくために企業が策定する計画のことを、BCP(Business Continuity Plan、事業継続計画)と呼びます。働く人がいないと事業を継続できないため、安否確認の仕組みを整備することはBCPの観点からも必要と言えます。

具体的な手順

①安否確認の場面設定

安否確認の連絡を企業が行う場面をあらかじめ設定します。例えば「自然災害」「感染症拡大」「事件・事故」「戦争・紛争」「海外渡航」「行方不明」などが考えられます。安否確認する場面を特定することは「非常時以外はいたずらにお互いの個人情報を使用しない」という安心感を示す意味でも重要です。

②取得する個人情報の範囲検討

入社時に収集する「住所」「電話番号」「メールアドレス」の他に、LINE、FacebookなどのメッセージングアプリのIDなどを範囲に含めるか、また家族、親戚、実家の住所や連絡先まで含めるかを検討します。安否確認という目的から考えると本人の居住地以外の連絡先を把握していた方がよいでしょう。

③安否確認方法の検討

自然災害などの際は、電話やインターネットの混雑や通信障害が併発する可能性が高いため、安否確認をより確実にするために安否確認のための外部サービスを検討しても良いでしょう。例えばSMS(ショートメッセージ)を利用した法人向け安否確認サービスなどがあります。労働者の平均年齢によっては昔ながらの「緊急連絡網」を作成した方がよいこともあるでしょう。

④各労働者への説明と同意取得

目的と利用方法を示した上で労働者の同意を得て個人情報を取得します。安否確認の為であっても、同意しない個人情報の提供を会社が強制することはできません。

⑤個人情報管理

収集した個人情報が安否確認以外の目的で利用されることのないように保管・管理をします。情報へのアクセス制限など対策が必要でしょう。ただし過度に厳重に管理しすぎて緊急時に情報が取り出せないようでは困るので、有事を想定した管理方法を検討しましょう。

その他の注意点

個人情報漏洩に注意することはもちろんのこと、担当従業員等が個人情報を私的に流用することのないように気をつけなければなりません。例えば安否確認用の個人情報を用いてセクハラをはたらいた場合に厳しい懲戒処分を設定するなどしてトラブルを抑止しましょう。

「また会いたい」と思われる 人になる 43 の習慣 神岡真司 著

単行本：195 ページ

出版：ゴマブックス株式会社

価格：1,320 円（税込）

はじめに

「また会いたくなる人」と「2度と会いたくない人」の違いはどこにあるのでしょうか？どんな相手にも好印象を与える心理テクニックを身につければ、様々なチャンスをつかむことができるようになるでしょう。1日1つの実践で、1ヶ月後の自分を変えるノウハウをご紹介します。

強烈なインパクトを与える挨拶

一般的に「**明るい表情や態度で、相手の目を見て挨拶をする**」というのが、当たり前のマナーといわれています。もちろん大切なことですが、この当たり前の行為ができていない人も多くいるため、なおさら重要な立ち振る舞いになっていることは間違いありません。しかし、筆者は本書内で以下のように述べています。

しかし、明るい表情で挨拶をしたからといって、それは「**感じのいい挨拶をする人**」という評価を得ても、それ以上でもなければそれ以下でもないでしょう。

挨拶をする際、特に初対面の場合には強烈なインパクトが伴わなければいけないのです。そのためには「ひとこと付け加える」ということがポイントになります。

「おはようございます。ずっとお話したいと思っていたので、本日はご一緒できて嬉しいです！」というように、「**嬉しい**」「**喜び**」「**感激**」「**感謝**」といったポジティブなイメージをもつ言葉を気持ちの良い挨拶にプラスすることで、相手の受け取る印象を大きく変えることができます。

見たままの「軽いほめ」が大切

コミュニケーションを良好に進めるためには「相手をほめること」がセオリーとされています。とはいえ、何をほめたら良いのか分からない人もいるでしょう。

あるいは、無理にほめようとしてわざとらしいトークの内容になることを敬遠している人もいることでしょう。

感じが良く、かつ仰々しい印象を与えずにほめるためにはどうすればよいのでしょうか。筆者いわく、ごくごく軽い、見たままを言うことが大切なのだそうです。ちょっとした表情や服装の変化など、ぱっと見てすぐに言葉にできるようなところをほめてみるのです。難しい場合には、ほめるまでいかなくても、ひとこと言及してみるだけでも問題ありません。

「あ、髪短くしたんですね」

「いい柄のネクタイですね」

この程度であればわざとらしさはありませんし、話がそこで終わったとしても特にダメージはありません。相手が触れて欲しいと思っている要素だった場合は「この人は自分に興味を持ってきている」というふうに印象付けることができます。

ほめ上手には要注意

一方で、世の中には人を良い気持ちにするのが上手い人、いわゆる「ほめ上手」な人がいます。人間は上手なほめと一緒に質問されると、ついつい乗せられて余計なことまで答えてしまう場合が多々あるものです。初対面のコミュニケーションで、自分の自慢話をペラペラと喋り続ける人に良い印象を抱くことは少ないでしょう。うっかり放った一言が、自分自身のイメージを大きく変えてしまうこともあります。相手がほめ上手の時は「ありがとうございます！」と快活に返答し、人格・人間性が安定していることを表現することも重要になります。

公私を問わず、「また会いたい！」と思われることは大きなメリットです。その方法をシンプルに学ぶことができるオススメの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きについてお知らせです。

<社会保険>

- 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電 話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長・伊藤礼央より・雑感

左肩の調子が悪く、診てもらったところ
軽い筋断裂。原因は、体の使い方のクセで、
肩に負担がかかっているから、とのこと。。
正しい肩の動かし方を身につけるため、
しばらくリハビリの日々です。。



安否確認対策チェックシート

2022年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	労働者本人の住所以外に収集している情報にチェックをつけてください（複数回答可） □電話番号 □メールアドレス □LINE ID □SNS メッセンジャー □その他()		
2	身元保証書を入社時に収集していますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	労働者本人以外の緊急連絡先情報を収集していますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	No.3 で YES の場合、収集している情報にチェックをつけてください（複数回答可） □配偶者・パートナーの電話番号 □配偶者等のメールアドレス □実家、親の住所 □実家、親の電話番号 □実家、親のメールアドレス □身元保証人の住所、電話番号 □その他 ()		
5	安否確認のための情報収集に同意書などをもらっていますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	外部の安否確認サービスなどを契約していますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	BCP(Business Continuity Plan、事業継続計画)を作成していますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	その他安否確認について疑問・質問があればご記入ください ()		

FAX のご返送は **050-3588-1928** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	