



Labor and Social Security Attorney

No.289 2021/02

INAHO NEWS

2-9 実務の現場でも判断に悩む

固定残業代の有効要件

10

給与デジタル払い21年春解禁 銀行口座介さず 政府方針

11 労働関係ニュースヘッドライン 1カ月分

12 ■編集室 人助けについて考えた

固定残業代の有効要件

固定残業代、定額残業代、みなし残業代。会社によって表現は変わる（ここでは「固定残業代」と統一する）。なかには、皮肉交じりにうちの会社の固定残業代は、残業代上限カット制だという者もいるかもしれない。

さて、固定残業代の導入法だが、次のようにぎっくりと考えている経営者もいるだろう。

給与は、残業代混みでこの金額。

基本給には、残業代が含まれる。

役職手当は、残業代として支給する。

これらすべて問題あり。というか、残業代の支払いとして認められず、別枠で払わなければならないのである。

毎月取り上げるテーマを簡潔に説明して短時間でわかるようにと思いながら、作り始める（自分としても短時間で仕上げたいし）。だが、なぜそうなのかのレベルで説明となると（そのレベルを求める会社もある）、何ページにもわたってしまう。今回も、パラパラとみただけで読む気が失せる分量になってしまい、申し訳ないと思っている。とくに今回のテーマは、社会保険労務士にとっても理解するまでに時間と労力がかなり必要とされるものだ（筆書レベルでは）。なんとなくわかっただけで、十分として、今後、この問題にぶつかったときにしっかり読むために取っておけばよいと思っていただければかまわない。

1. 割増賃金の基本（労働基準法37条）

[時間外労働]

法定労働時間1日8時間または1週40時間を超える時間。1時間単価の1.25で時間外労働時間数分を支払わなければならない。※60時間超の時間外労働については、1.50。中小企業は、2023年3月末まで適用猶予。

[法定休日労働]

1週1日または4週4日の法定休日が取れなかったとき。1時間単価の1.35で法定休日労働の時間数分を支払わなければならない。

[深夜労働]

午後10時から午前5時までの時間帯の労働については、1時間単価の0.25で深夜割増を上乗せして払わなければならない。

日々の時間は、分単位で集計する。最初の〇分までカットや〇分単位でカットは違法。時間外労働1カ月の合計のみについて1時間単位に四捨五入は認められている。

2. 固定残業代制は、認められているのか

固定残業代自体は、最高裁で認められている。労働基準法37条の割増賃金の支払額を満たしていれば、固定残業代で払ってもかまわない（下記判決文）。

=====
労働基準法37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給や諸手当……にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではない（医療法人康心会事件：最高裁第2小法廷平成29年7月7日判決）
=====

アンダーラインは、筆者が加えたもの。当然のことに過ぎないのだが、割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるとしているのがミソである。これ以上でもこれ以下でもないとしたのは、後ほど意図が見えてくる。

固定残業代の有効要件

3. 固定残業代の条件：労働基準法37条を上回っていること

固定残業代の金額が、実際の時間外労働時間数で計算した額より少ないと賃金未払いとなる。このため、固定残業代が、実際の計算額に足りているのか不足しているのか確認が必要になる。

□ 固定残業代の判別要件（明確区分制の要件）

判別要件とは、固定残業代の金額をわかるようにしておくことを意味する。金額の明示が条件でさらにそれが何時間分かまでの表示は必要ないとされている（令和3.2.23現在。平成30.7.19以前は時間数の表示も条件だった）。ただし、足りているかどうかの争いになれば、何時間分かの確認にはなるので計算をして把握しておく必要は、ある。

固定残業代を判別しておく方法は、2タイプに分かれる。

【手当型】

いわゆる外枠で設定するやり方だ。たとえば、ずばり「固定残業代」という名目でその手当のすべてが固定残業代であれば、明確に区分されているので判別要件を満たす。ハードルが高いわけではない。名称が業務手当のような一見するとわからない場合でもかまわないが、その意味が固定残業代であることを雇用契約書で各人ごとに示し、さらに賃金規定で「時間外労働の定額払いとして業務手当を支給する。」としておく必要がある。

【組み込み型】

基本給に含まれるとか、役職手当に含まれるという内枠で定める場合は、固定残業代の分が、いくらなのかを明確にしていないと法を上回っているかどうかの確認ができない。組み込み型の場合は、判別要件を満たしていない曖昧なままだと、払ったことにされなくなってしまいかねない。最悪無効とされ、別途払わされることになってしまう。「基本給には、残業代が含まれる。」だけではだめなのだ。たとえば、「基本給20万円。このうち3万円が時間外労働の定額払いの額である。」「役職手当10万円。このうち4万円が時間外労働の定額払いである。」このような明示である。役職手当を全額固定残業代としたのでは、役職者に対する権限、裁量、責任といった分がゼロを意味してしまうので役職手当全額固定残業代は、理屈として通らない。

□ 説明と合意

固定残業代であることの説明と合意を取っておくこと。特に内訳で固定残業代を設定するのは、次のような事情があるケースが多いので労働者の反発を招きかない。

- ・今まで時間外労働の割増賃金を払っていなかった。
- ・上限をカットしていた。
- ・一定の時間数を超えて申告させないように圧力をかけていた。
- ・管理監督者の拡大解釈をし続けて残業代を払うべき者なのに払わずにいた。

これらが、監督官の臨検時の指摘や労働者からの残業代請求により払わざるを得なくなった。本来払うべきものだから、余計に払わされるという感覚は、誤りだ。言い方は悪いのだが、支払うべき代金を踏み倒し不当な利得を得ていたとされてしまう。かといって、払うようにすれば、支給額が増えるのも事実。しかし、会社に資金的な余裕がない。今後の対応としても賃金の総額は増やさない。そこで基本給や役職手当のうち〇万円は固定残業代とするのである。単に残業代の支払いを免れるために割り振ったものという印象は否定できない。また、基本給や役職手当は、固定残業代の分を引いた額に引き下げられるため、労働条件の不利益変更となり、本人の合意がなければできなくなる。逆に言えば、不利益変更の承諾というハードルをクリアすれば、よいとなる。労働条件の引き下げであり、モチベーションの低下という悪影響を考えるとおすすめはできないのだが、違法ではない。

固定残業代の有効要件

□ 固定残業代で不足する分は、追加で払っていること

労働基準法37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額での割増賃金の支払いなので不足分を支払うことが条件である。「合意した時間より、多かろうが少なかろうが、合意した時間で決めてあるのだから時間の管理はしないし、労働時間の集計も省略。」こんな考え方をする人は、ほぼいないと思うが、これではだめ。たとえ本人が、承諾していても請求してこなくても不足分は、労基法違反。労働基準法37条は、強行規定である。「本人がいいって言ったんだ。」は通用しない。

これは、固定残業代の金額が何時間分なのかの把握とその時間分に収まっているかどうかの確認が必要となる。時間外労働の集計を省略できないし、給与計算事務の省力化には必ずしもならないことを意味する。※ところが、ある程度曖昧でもかまわないとされている（P.5の日本ケミカル事件の最高裁判決）。

□ 固定残業代の設定額が、実際と乖離していないこと

固定残業代の妥当な設定額は、実際に発生している時間分をカバーしているかである。たとえば、30時間分の固定残業代の額にしていて実際にも30時間近辺であれば、精算を省略することも可能だ（疑うかもしれないが後ほど説明する）。もちろん、30時間を大きく超えていた場合は、超過分を払っておかないと違法な上限カットとされる。

設定額も、大きすぎるのは、問題ありだ。たとえば、固定残業代の額が80時間分ともなると、労災の過労死認定基準に該当する。このような場合は、裁判所で無効とされ、残業代の支払いとして認められない可能性が高い。死ぬまで働くことを前提にするようなものであり、認められないのは理解できるであろう。「平均すると30時間程度でめったに80時間にはならない、あくまでも上限として設定したのだ。」と反論しても疑わしい。そうであれば、固定残業代を30時間分にしてめったにない、足りないときだけ追加で払う方が、合理的だからだ。それをわざわざ、普段必要でない額まで大盤振る舞いで払うというのは、長時間労働が常態化していることが疑われることになる。

4. 実際には、最高裁は、柔軟だ

□ 過去は厳しかった

固定残業代については、裁判所は、厳しい姿勢を示していた。裁判例を2つ取り上げる。

〔人材派遣会社のテックジャパン事件（最高裁第1小法廷平成24年3月8日判決）〕

10時間分の残業手当を基本給に組み入れて支払うための要件（割増賃金の基本給への一部組入れの要件）を次のように示した。

- ・ 組入れをする旨が雇用契約上も明確にされていること
- ・ 支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていること
 - 実務上、テックジャパン事件の最高裁判決により固定残業代の金額と時間数の両方の明示が必要とされてきた。
- ・ 10時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていること

固定残業代の有効要件

[調剤薬局の日本ケミカル事件（東京高裁平成29年2月1日判決）]

- ①固定残業代を上回る金額の時間外手当が発生しているかどうかを、示していること。上回っていれば、その額を示していること。労働者が認識して直ちに支払を請求できる仕組みを備えていること。不足分が請求できる仕組みが雇用主により誠実に実行されていること。

これは、「不足分がありますよ。この金額です。ただちに請求していいですよ。」と示せということになる。払うのを払っていないのだから、文句は言えないが、かなり厳しい表現だ。

- ②基本給と固定残業代の金額のバランスが適切であること。
③その他法定の時間外手当の不払いがないこと。長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がないこと。

□ 最高裁が柔軟な姿勢に転じた。

[日本ケミカル事件の最高裁判決（最高裁第1小法廷平成30年7月19日判決）]

同じ日本ケミカル事件の最高裁判決が、次だ。まず、判決で認定された事実をあげておく。

- 業務手当101,000円を固定残業代としていた。
- 業務手当は、30時間分と示していた（実際は28時間分だった）。
- 雇用契約書と採用条件確認書で業務手当が固定残業代であることを示していた。
- みなし残業時間を超えた場合は支払うことを示していた。
- 昼の休憩時間帯に30分の残業をしていたが、タイムカードの打刻は、出勤時と退勤時のみでこの時間の把握をしていなかった。
- 給与明細には、時間外労働時間と時給単価を記載する欄があったが、ほぼ空白だった。

2つの●は、認定事実のうち、固定残業代の認定にマイナスとなる事実だ。高裁判決①の条件である固定残業代を上回る金額の時間外手当が発生していることとその額を示していない。これでは、労働者が認識して直ちに支払いを請求できない。また、時間外労働が正確に把握されていないのだ。タイムレコーダーは、午前の始業時刻と終業時刻、午後の始業時刻と終業時刻の4回打刻が、可能であり、実際に4回打刻して昼残業を払っているクリニックや調剤薬局はある（当事務所関与先）。これでは、最高裁でも追加で支払いを命じられることになるだろう。

ところが、最高裁は、高裁の判決と逆の判断を示した。

判決文のポイントは次の4つだ。

- a. 固定残業代に相当する残業時間数の明示は、必須の要素ではない。
- b. 固定残業代と実際の残業代との精算を行ってなくてもよい。
- c. 101,000円を実際に計算すると28時間分の金額であるが、実際の時間外労働の状況（※下図）と大きく乖離するものではない。30時間分とした契約に対して28時間分だったが、それも不問としている。

裁判で争われた15カ月間のうち

30時間以上	3カ月
20時間台	10カ月
20時間未満	2カ月

固定残業代で足りていない月は3回あるのだが、大きく乖離していないので追加支払い不要とした。

- d. 高裁の長時間による労働者の福祉を損なうというのは、条件にしない。

固定残業代の有効要件

a. は、不足があるかどうかは、労働者自身で計算すればよいとなる。

とても労働者に冷たいようだが、労働者は、レストランで食事を提供してもらい、お金を払うお客様ではないのだ。自分の労務というサービスを提供してお金をもらう、むしろレストラン側なのだ。世の中の基本は、お金を請求する側が計算するのだ。理屈としては、こうなるが、現実としてこの計算ができる労働者がどれほどいるかは疑問が残るところだ。

b. と c. は、実際の残業代とだいたいあっていれば、かまわないということになる。事実認定で15カ月のうち3カ月が30時間を超えていたが、判決文では、「約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、被上告人の実際の時間外労働の状況と大きく乖離するものではない。」としている。余分に支払った月の合計額が、不足月の合計額を確実に上回っていたからであろう。これは、厳密ではなくとも残業させ放題を容認したのではない。実際の計算額との乖離がなく不足分もカバーされていることを条件として外してはいないということだ。昼休憩の30分の残業を管理していなかったことについては、「労働時間の管理状況等の事情は、以上の判断を妨げるものではない」と切り捨てている。毎日30分で月16日分（月火水金8時間、木曜土曜4時間勤務、日曜休みで4日×4週として）となると月8時間分の未払いが不問である。これでも固定残業代の額を正確に把握できなくてもかまわないとした。

d. は、あくまでも、労働基準法37条による割増賃金を払っているかどうかであって、労働者の福祉云々は、趣旨としてはわかるが、労働基準法の条件にはなっていないということだろう。

最高裁ってこんなふうに判断を変えてしまうのか？最高裁が、こんな厳格ではないアバウトな判断をするのかと驚いた人もいるだろう。筆者がこの記事を書くに当たって最高裁の判決文に目を通し、学者の解説、弁護士の解説も読んでいたので間違いのない事実だ。こうなったのは、裁判所の判決を時系列で並べると見えてくる。

- 平29.2.1 日本ケミカル事件高裁判決 労働者が認識して直ちに支払を請求できること
- 平29.7.7 医療法人康心会事件最高裁判決 **割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまる**
- 平30.7.9 日本ケミカル事件最高裁判決 実際の時間外労働の状況と大きく乖離するものでなければよい

平29.2.1の日本ケミカル事件高裁判決までは、いろいろと厳しく条件をつけていた。平29.7.7医療法人康心会事件最高裁判決で、ちょっと待て、そもそも割増賃金の支払いについての法律の義務は、労働基準法37条の計算方法以上で払っていることしかないのだぞ。なんで法律の義務にないことまであれこれ条件にするのかと釘を刺した。この考えの通りに判断したのが、平30.7.9 日本ケミカル事件最高裁判決ということになる。だいたいあっていればよしとまでの柔軟性を示したのは意外だったが、法律通りに引き戻しただけのことなのだ。



固定残業代の有効要件

5. では、どうすればいいのだ

最高裁の判断は、アバウトではっきりしないところがあり、争ってみたいとわからないのだ。予測可能性が低いといえる。せいぜい、訴えられたときの防御の手段が増えたに過ぎないと思った方が賢明だ。

これでは、具体的にどのレベルで対応するかとなると行き過ぎた対応は負担がきつくなる。ギリギリを狙えば、訴えられて残業代を払わされるリスクが高くなる。

では、どうすればよいのか。最も重要なのは、労使の合意だ。往々にして陥りがちなのが、経営者が一方的に説得すればOKとってしまうことだ。労働裁判で労働者に不利益を押しつける場合の条件が次だ。

- ①労働者の自由な意思に基づくものであること。
- ②それを認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在すること（下記判例）。

労働者が真に自由な意思の下での合意が必要とされる。そのために次に重要なのは、固定残業代の金額を実際に計算される割増賃金の金額に近づけることだ。固定残業代を賃金節約の道具とってしまうと誤ってしまうことになる。

結論として、今後、固定残業代にすれば、精算なしでその額を超えても払わなくてよいと思うのは、早計だ。この事件は、実際の時間外労働と定額で払っていた残業代との乖離が少なかったからといえる。事実上、残業代上限カット制であって不足分の乖離が大きい場合は、認められないだろう。その確認のためには、やはり時間の集計と確認は、必要だ。

=====
 労働者が会社に借金があり、借金返済のために退職金を充てることにした。そこで相殺することで処理することにした。一方で労働基準法24条では、賃金は全額本人に支払わなければならないとしている。相殺処理が、この労基法24条違反になるなら、いったん、退職金を全額払ってから、回収する二段階の手続きが必要となる。これに対して「労働者がその自由な意思に基づき右相殺に同意した場合においては、右同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、全額払い違反にならない」として相殺による方法を有効とした。（日新製鋼事件：平2.11.26最高裁第二小法廷判決）
 =====

□ コラム 国が社労士に求めているレベル

2019年の社会保険労務士試験、労働基準法の問題文で日本ケミカル事件の東京高裁判決文（P.5）がそのまま使われている（問題文下記。下線は、筆者が引いた）。この事件の高裁の判決文と最高裁でひっくり返されたことを知らないで正解を導き出すのは、無理だ。国はここまでのレベルを社労士に求めているともとれる。自分は、たまたま今回の事務所ニュースで調べた

ので回答できるが、他の事件でこのレベルとなるとご退場を宣告される側じゃないかと思った。プロとしてキャッチアップの努力を続けなければならない。

もっとも合格基準は7割以上の正解でこの問題の正解率は10%。鉛筆を転がした方が正解できる。このレベルまで確実に正解できる勉強となるとかえって遠回り。受験生なら捨て問にしていもいいのかもしれない。

問6D

「いわゆる定額残業代の支払を法定の時間外手当の全部又は一部の支払とみなすことができるのは、定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払を請求することができる仕組み（発生していない場合にはそのことを労働者が認識することができる仕組み）が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されているほか、基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限られる。」とするのが、最高裁判所の判例である。

答え×

固定残業代の有効要件

実際に固定残業代を導入する

ここまで理屈を並べてきたが、実際にどうやるかを手順を追って示していこう。最高裁が柔軟な姿勢を示したとはいえ、確実にしておくことにこしたことはない。

固定残業代が何時間分でいくらなのかを算出する手順は、次の通りだ。

最高裁は、固定残業代の設定額がいくらかを示せとしてそれが何時間分かまで示す必要はないとしたが、労働基準法108条で賃金台帳の作成義務があり、施行規則54条で延長時間（残業時間）数、休日労働時間数、深夜労働時間数、基本給、手当その他賃金の種類毎にその額を示す義務が課されている。このためには、固定残業代の金額が、何時間分なのは、把握しておく必要がある。

=====

1. 時間外単価を計算する。

1-1 1カ月平均所定労働時間を1年分の出勤日から集計する。

1-2 割増賃金の元になる算定基礎賃金を合計する。

1-3 算定基礎賃金を1カ月平均所定労働時間で割り算する。

1-4 時間外1.25、時間外60時間超1.50、法定休日1.35、深夜0.25と割増率をかけ算してそれぞれの額を求める。

2. 固定残業代の金額を決める。

固定残業代の金額が決まっていれば、その金額内で、時間外労働の割増賃金が何時間分か割り振る。

あるいは、時間外労働の割増賃金の単価に固定で払っておきたい時間数をかけ算する。

=====

順番にやってみよう。

1. 時間外単価を計算する。

1-1 1カ月平均所定労働時間を1年分の出勤日から集計する。

ここでは、1カ月単位の変形労働時間制を事例としている。

2021/3/1から1カ月ごと1年間の各月の法定労働時間から導き出した所定労働時間

1日所定労働を8時間00分とした場合

月始まり	締め日	月日数	法定労働時間	休日数	勤務日数	所定労働時間
2021/3/1	2021/3/31	31	177.1428571	9	22	176
2021/4/1	2021/4/30	30	171.4285714	9	21	168
2021/5/1	2021/5/31	31	177.1428571	9	22	176
2021/6/1	2021/6/30	30	171.4285714	9	21	168
2021/7/1	2021/7/31	31	177.1428571	9	22	176
2021/8/1	2021/8/31	31	177.1428571	9	22	176
2021/9/1	2021/9/30	30	171.4285714	9	21	168
2021/10/1	2021/10/31	31	177.1428571	9	22	176
2021/11/1	2021/11/30	30	171.4285714	9	21	168
2021/12/1	2021/12/31	31	177.1428571	9	22	176
2022/1/1	2022/1/31	31	177.1428571	9	22	176
2022/2/1	2022/2/28	28	160	8	20	160
			年間計	107	258	2064

1カ月平均所定労働時間（小数点第3位切捨） 172

固定残業代の有効要件

1-2 割増賃金の元になる算定基礎賃金を合計する。

基本給 250,000円

役職手当 140,000円

役職手当の内訳

権限責任分 40,000円

固定残業代 100,000円

算定基礎賃金 = 基本給250,000円 + 役職手当（権限責任分）40,000円 = 290,000円

1-3 算定基礎賃金を1カ月平均所定労働時間で割り算する。

1-4 時間外1.25、時間外60時間超1.50、法定休日1.35、深夜0.25と割増率をかけ算してそれぞれの額を求める。1-3と1-4を連続して計算する。

時間外1.25 $290,000円 \div 172 \times 1.25 = 2,108円$

時間外60時間超1.50 $290,000円 \div 172 \times 1.5 = 2,529円$

法定休日1.35 $290,000円 \div 172 \times 1.35 = 2,276円$

深夜0.25 $290,000円 \div 172 \times 0.25 = 422円$

※1時間単価の端数は、50銭以上1円未満切り上げ、50銭未満切り捨て

2. 固定残業代の金額を決める。

$2,108円 \times 45時間 = 94,860円$

$423円 \times 12時間 = 5,064円$

$99,924円 < 固定残業代100,000円$

結論

役職手当14万円のうち固定残業代は10万円。

支払い時間分は、時間外労働45時間分 + 深夜労働12時間分

時間外労働45時間分と深夜労働12時間分を超える時間、60時間超の時間外労働と法定休日割増は、別途支払う。

実際の時間外労働が60時間であれば、不足する15時間分追加で払う。 $2,108円 \times 15時間 = 31,620円$

■ 固定残業代として認められなかったら

参考まで、実際の時間外労働が毎月60時間と乖離してしかも不足分を払っておらず、固定残業代の支払いを否定されたらどうなるか。計算を示しておこう。

割増賃金の1時間単価 $390,000円 \div 172 \times 1.25 = 2,834円$

※固定残業代分を否定されたため10万円分も含めて1時間単価計算の対象になってしまう。

$2,834円 \times 60時間 = 170,040円$

※固定残業代分としての支払いを認められないため45時間を超える分ではなく60時間分の支払いとなる。

まじめに31,620円を支払っておけばよかったところ、ケチったおかげで170,040円余計に払う羽目になる。

給与デジタル払い21年春解禁 銀行口座介さず 政府方針

日経新聞の配信でこのニュースが、1月26日に流れた。これは、この日に決まったというわけではなく、令和2年7月17日、閣議決定の成長戦略フォローアップで「賃金の資金移動業者の口座への支払いについて2020年度、できるだけ早期の制度化を図る」とされたことによる。これを受けて昨年8月27日、今年1月28日、2月15日に労働政策審議会労働条件分科会で審議が行われている。審議会の資料は、ネット上に公開されているので特ダネというわけではない。

【給与デジタル払いとメリットは】

わかりやすく言うとスマホのラインペイやペイペイで給与を受け取る。ATMから現金を引き出すようなことをせずともそのままスマホで買い物ができる。クレジットカードもキャッシュレス決済だが、銀行口座から引き落としになる。スマホ決済なら、そこも省略できる。銀行口座を作るハードルが高い外国人でも利用しやすい。日払いの非正規労働者への支払いも現金を用意しなくてすむ。企業にとっても銀行口座への振り込みではないので振り込み手数料が格安になる。ポイントもつく。

【法律上のハードルは】

労働基準法24条だ。賃金支払いの5原則というのがあり、賃金は通貨で払わなければならないとされている。この通貨払いには厚生労働省令で定める例外があり、銀行口座振込と証券総合口座への振込が認められている。この省令にデジタル払いの例外を付け加えることで労働基準法の条文を改正しなくても実現できる。これは、やる方針になっているのだから、実現性は高い。まもなく審議会から省令の改正案が出されるだろう。

【技術的なハードルは】

ふたつある。ひとつは、資金移動業者が破綻したときの資産をいかに保全するかだ。監督官庁が給与デジタル振り込みを扱う業者のハードルをあげ、監督をおこなうことだ。もうひとつが、ハッキングなどによる資金の不正流出やセキュリティ不備による不正送金だ。昨年9月にNTTドコモのd払いのドコモ口座に、全国の銀行口座から不正に預金に移された問題が記憶に新しい。NTTでさえ、セキュリティに不備があるのかとなってしまったので、スマホ決済は、少額の残高にして給与振り込みは、まだ、銀行口座の方が安心できると思う人の方が多いだろう。

解禁になって一気に利用されることにはならないだろうから、その間、少しずつ希望する者が出てくると、口座振り込みの手続きにデジタル払いの手続きが増えることになり、給与処理の担当者にとっては、事務負担がひとつ増えることになる。

デジタル化、キャッシュレス化の波は、変わらないだろうから、いずれ企業としても対応せざるを得なくなるとしておいた方がよい。特に外国人実習生を使う企業は、早いうちに希望が出るだろうから、要チェックだ。





雇調金の特例水準、6月まで維持 経営難と感染拡大地域に配慮

2021.2.12 共同通信

政府は12日、新型コロナウイルスの影響で経営が厳しい企業と感染が拡大している地域の飲食業などを対象に、雇調調整助成金の特例水準を6月末まで維持する方針を決めた。現行の特例水準を一律適用するのは4月末までとし、5月以降は感染拡大や企業経営の状況で差をつける。

雇調調整助成金は休業手当の一部を国が補填する制度。コロナ禍の雇用情勢悪化に対応するため、特例として上限を1万5千円、助成率を最大100%に引き上げた。現行の特例は直近3カ月の売上が30%以上減った全国の事業所や、新型コロナ対応で新設する「まん延防止等重点措置」の対象地域の飲食店などで維持する。

押印なくても受け付け 労災請求見直しへ通達 厚労省

2021.02.01 労働新聞社

厚生労働省はこのほど、都道府県労働局の労災補償課長あてに「労災保険における請求書等に係る押印等の見直し」について通達した。押印がなくても、請求人などの記名があれば受け付けることとして差支えないとしている。

山形大が残業代540時間未払い 上司、定時退社記録を指示か 労基署が是正勧告

2021.2.6 毎日新聞

山形大が工学部(米沢キャンパス)に勤務する男性職員に残業代を支払わず、米沢労働基準監督署が労働基準法に違反するとして、2020年10月14日に是正を勧告していたことが5日、関係者への取材で判明した。大学は未払い分を、17日に支給する方針。

未払いは、19年8月~20年12月の間で、残業時間は計540時間にのぼるといふ。職員から通報を受けた労基署が勧告した。

大学は職員から残業実態を聞き取り、勤務時間の精査を行った。中島

健介・学部長は「正確な勤務状況が伝わっておらず、本人が労基署に届けた記録との間に差があった」と説明した。

これに対し、職員は「上司の教授側から定時退社で記録するように」との指示があったと指摘。職員は、指示に従ったが、納得がいかず、研究室の「出退勤記録簿」に正確な勤務時間を記入し、保管していたという。

事務員を過半数代表に指名 違法残業として告訴 津労基署が書類送検

2020.9.17掲載 労働新聞

三重・津労働基準監督署(渡邊文孝署長)は、労働者らと一切協議せず、無効な36協定を提出して違法な長時間労働を行わせていたとして、輸送用機械器具製造業の(株)奥岡技研(三重県鈴鹿市)と同社代表取締役を労働基準法第32条(労働時間)違反の疑いで津地検に書類送検した。捜査の過程で、協定書を作成した事務員に労働者代表として押印させ、届けていたことが発覚した。再三の是正指導にも応じず、長時間労働の改善を求める労働者からの告訴事案となっている。長時間労働を隠蔽するため、繁忙期に生じた時間外労働の割増賃金を別の月に振り替えて支払っていた。

21年度年金額、4年ぶり下げ 新ルールで0.1%減一厚労省

2021年01月22日時事通信

厚生労働省は22日、2021年度の公的年金支給額を前年度から0.1%引き下げると発表した。マイナス改定は17年度以来4年ぶり。指標となる物価が横ばいで、賃金が下落となり、賃金低下に合わせた改定を徹底する新ルールを初めて適用した。6月に支給する4月分から反映させる。

21年度の支給額は、自営業者やフリーランスが対象の国民年金が満額1人分で前年度比66円減の6万5075円。会社員らが加入する厚生年金が夫婦2人の標準世帯の場合、228円減の22万496円となる。

年金は、直近1年間の物価変動率と、過去3年間の賃金変動率に基づき改定している。20年の物価は前年比横ばいで、17~19年度の賃金はマイナス0.1%。賃金のみ下がる場合、これまでは年金を据え置いたが、将来世代の給付水準を確保するため21年度から導入する新ルールにより賃金に連動して引き下げる。

文字赤色にしたのは筆者



■編集室 人助けについて考えた

歩道橋を上っているときに自転車を押していた高齢者が途中で止まってしまい、ずり落ちそうになっていたとする。頼まれなくても押してあげる行為は自然なことだ。この程度のことだとお礼を求めようとする人もいないし、みんなにいい人と言ってもらおうとも思わない。そんなことすら考えることもないだろう。日常生活の一コマに過ぎないことだ。

基本的に人助けは、見返りを求めてするものではないからだ。では、費用がかかるとしたら。見返りを求めるものでなければ、たとえ、群馬県から、宮城県までガソリン代と高速代がかかってもその費用も自分持ちでするものだ。周りの評価を求めれば売名行為かとなってしまふ。回り回って自分に返ってくる確約もない。善行とは人知れず行うもの、徳を積むものという言葉聞いたことがある。言い方を変えれば、自己満足となってしまふ。

頼まれなくても行動するという事は、たとえ、結果的に相手が助かったとしても頼みもしないのに余計なことをするなど反感を買ってしまうかもしれないし、感謝されないかもしれない。人助けは、お節介でもある。こうなることも承知の上でしなければならぬのだから、人助けをして「あんたには感謝の気持ちってのがないのかい」と怒る方が間違いだ。

ときには、募金と称してお金をだまし取られてしまうかもしれない。こういう人が出てきて利用されてしまうことも承知の上でやらなければならない。

あくまでも自発的にするものだ。自分はいいことをやっているのだからあなたもやりなよと押しつけるのもやめたほうがいいだろう。聞かれたときに話す程度でいいのだ。自発的、つまり勝手に好き好んでやっていることだと思えば、何で自分だけこんな大変なことをしているのだと思うこともないはずだ。

さらには、人助けしたのだが、自分の頑張りが足りずに人の役に立たない結果もあるだろう。

こんなふうにあれこれ並べて考えると、そんな覚悟みたいな気持ちは持てないし、そんな立派な心構えの人間ではないとなる人も出てくるだろう。自分がそうだし、考えすぎかもしれない。

さて、どうしたらいいものかと一歩踏み出せなかったら。やらなくてもいいのだ。

では、なんで人助けをするのだろうか。道徳というものを真っ正面から勉強をしたことがないので正解はわからない。自分の良心に従って判断すればよい。とくに理由はいらぬ。

何かあったのか？ただ、考えてみただけのことだ。あったとしても日常生活の一コマに過ぎないことなのだ。