

大滝・馬場人事労務研究所便り

10月から始まる社会保険適用拡大への対応は
お済みですか？

◆従業員数 101 人以上の会社のパート・アルバイトが厚生年金・健康保険の加入対象に

加入対象は、(1)週所定労働時間 20 時間以上、(2)月額賃金 8.8 万円以上、(3)2カ月超雇用見込みがある、(4)学生ではない、の4つに該当する従業員ですが、手取り収入への影響から、働き方を変える人が出てくると考えられます。例えば、加入希望の人がシフトを増やして手取り減を回避したいと言ったり、扶養を外れたくない人がシフトを減らしたいと言ったりするかもしれません。

会社の保険料負担や発生する手続きも気になりますが、従業員が働き方を変えるとシフト編成等に影響が生じる可能性もあります。従業員へのヒアリング等を行い、支障が出ないように準備しましょう。

◆短期パートの適用漏れに注意

上記要件のうち、(3)は当初契約の雇用期間が2カ月以内でも、契約更新等されると、当初から社会保険に加入となります。これまでの「1年超」との要件が撤廃されるため、特に適用漏れに注意が必要です。

年金事務所による調査で適用漏れは厳しくチェックされ、万が一あると保険料の遡及払いが発生し、従業員負担分も含めていったん会社が立て替えざるを得なくなったりします。適正に手続きがされているか、チェックしておくといでしょう。

◆雇用保険料率も10月から引上げ

従業員数 100 人未満の会社も、雇用保険料率の引上げによる影響があります。一般の事業で事業主分が 1,000 分の 6.5 から 8.5 に、労働者分が 1,000 分の 3 から 1,000 分の 5 に引き上げられます。

特に労働者分は平成 29 年度以降据え置かれていたため、若い従業員には率が変わるものと認識していない人も



いるかもしれません。10月分の給与明細と一緒に、保険料率の変更を案内してあげるとよいでしょう。

賃金不払残業と解消のための取組事例
～厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和3年度）」より

◆企業の賃金不払い

賃金の不払いは、労働者の生活に直結する大きな問題であることから、最も労働基準監督署（労基署）に相談が寄せられやすいものの一つです。「残業時間に対して給与が支払われない」という情報をもとに、労基署から企業に監督指導が実施されるケースは多く、不適切な管理をしている企業は、このような監督指導によって対応を迫られることとなります。

◆1企業当たりの遡及支払の平均額は609万円

厚生労働省は、労基署の監督指導により、令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上である事案をまとめて公表しています。それによれば、1,069企業（前年度比7企業の増）が100万円以上の割増賃金を遡及支払しています。また、1企業当たりの支払われた割増賃金額の平均額は609万円、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは115企業となっています。

◆賃金不払残業の解消のための取組事例

本取りまとめでは、あわせて賃金不払残業解消のための取組事例も紹介しており、以下のようなものが挙がっています。

◎各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施。

◎適正な労働時間管理に関することを人事評価の項目として新しく設けることや管理者が労働者に労働時間を正しく記録することについて継続的に指導を実施。

◎管理者が月に2回パソコンの使用記録と勤怠記録の確認を行い、2つの記録に乖離がある場合については、労働者に乖離の理由を確認。

残業時間を過少申告する風潮があることが、原因となっている企業は少なくないようです。改めて自社の実態を点検してみてもいいでしょうか。

～今月の判例研究～

今月は、退職願いを提出した従業員がその退職願いが退職希望日を入れなかったため無効であり、有効であるとしても、退職願いについて後日撤回したとして従業員が地位の確認を求めた日東電工事件(広島地判令和3.12.23)を解説します。事案は以下の通り。従業員Xは、Y社との間で定期労働契約を締結していたが、雇用期間の途中である令和2年1月30日、部長に対し、Xの署名・押印のある「退職願い」を提出した。その退職願いには、「退職いたしく願い申し上げます。」とあったが退職日の記載はなく、作成日付欄に「2020年1月6日」と日付が手書きされ、事由欄に「別紙のとおり」と手書きされ、「退職理由」とする別紙が添付されていた。Xは、本件退職願いには退職日の記載がないことから、退職の意思表示がなされたとはいえず、また、2月3日午前には部長ほか1人の管理者と話し合いをした際、合意解約の申し込みを撤回したと主張して辞職又は合意解約による雇用の終了を争いました。広島地裁は、以下の理由でXの地位確認の請求を退けました。

(1)退職願いの内容について。本件退職願いの内容を見ると、労働契約を終了させる意思を表示したものであることは明らかであるから、退職の意思表示であると認めるのが相当である。Xは、退職希望日の記載がないことを指摘するが、退職の意思表示であるといえるためには、労働契約を終了させる意思が表示されていなければならない。(2)Xの退職願いの提出は、辞職の意思表示か、合意解約の申し込みの意思表示か。もし辞職の意思表示だとすると、辞職は労働者の一方的な意思表示による労働契約の解約であって、使用者に到達した時点で労働契約の解約告知としても効力が生じ、これを撤回することはできない。本件退職願いの記載内容から、撤回の余地のない辞職の意思表示と解することは相当でない。Y社の就業規則

には、「従業員が自己の都合により退職を申し出る場合には、会社の承認を得たとき契約社員としての資格を失う」旨の規定があり、また、「契約社員が退職しようとするときは、少なくとも14日前までに所属上司に退職願いを提出し、会社の承認のある日まで従前の業務に従事し、かつ、業務の引継ぎを確実にしなければならない」旨の規定があることから、Xの退職願いは、辞職ではなく合意解約の申し込みの意思表示であるとするのが相当であるとした。(3)撤回の有無について。Xは2月3日の部長と管理者の話し合いで、合意解約の意思表示をしたと主張するが、話し合いの内容は、Xの退職が会社都合による退職となるよう交渉の手段として行っているに過ぎないこと、さらにXが本件退職願いの返還を求めておらず、退職届の日付欄に作成日付を手書きするなど、合意解約の申込の意思表示の撤回とは整合しない行動をとっていることなどを考慮すると、本件話し合いで、合意解約の申込の意思表示を撤回したと認めることはできない。(4)合意退職の成立について。遅くとも2月3日の午後6時までの間に、部長が決済者(所属部長)としてXの退職を承認し、同日午後6時ころ、Xに対し、本件退職願いがY社に受理されていることを伝えていることから、退職願いについてY社が承諾を伝えたものといえる。従ってその時点で、XとY社間の労働契約は、合意解約によって終了したといえるから、Xの地位確認請求は理由がないとした。

退職申出の撤回の可否についてのトラブルは非常に多いです。辞職は撤回できませんが、合意解約の申込の場合は、使用者の承諾があるまで撤回が可能となります。そこで、まず辞職なのか、合意退職の申出なのか、次に合意退職だとして使用者の承諾と撤回のどちらが先だったのかが問題になります。合意退職の場合、実務上退職日は重要であり、状況によっては、未定のままでは合意の成立があったとは言えないとされる可能性があることに注意が必要です(大滝)。

～今月のトピックス～

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染者の療養期間を、現在の原則10日間から7日間に短縮することを発表しました。◆**症状がある場合は7日間に。**新型コロナウイルス感染症の陽性者で有症状の場合には、発症日から7日間経過し、かつ、症状軽快後24時間経過した場合には8日目から解除が可能となりました。◆**無症状の場合は5日間に。**無症状の場合は、従来どおり、検体採取日から7日間を経過した場合には8日目に療養解除が可能となります。加えて、5日目の検査キットによる検査で陰性を確認した場合には、6日目から解除が可能となりました。◆**外出自粛制限も緩和。**有症状の場合で症状軽快から24時間後、無症状の場合は外出時や人と接する際は短時間とし、移動時は公共交通機関を使わないこと、外出時や人と接する際に必ずマスクを着用するなど自主的な感染予防行動を徹底することを前提に食料品等の買い出しなど必要最小限の外出が可能となりました。(馬場)