

## 【葉月の候】

蝉時雨も、ひぐらしの声に変わるころ、向日葵もうつむきがちになってきました。暑さは続きますが、時節柄どうかお体をおいとください。



### ■注目トピックス (p.2)

#### 「定額残業代制度」のこれからを考える

残業に対する法規制や世間の厳しい目が向けられる中、代表的な残業対策の一つとして用いられてきた「定額残業代制度」をどう変えていけばよいかを考えます。

### ■今月の特集①(p.3)

#### 育児・介護休業法 改正ポイント

2022年4月より、育児・介護休業法の改正が順次施行されています。10月より施行される、改正のポイントでもある、産後パパ育休制度の創設や育児休業の分割取得など、改正後の働き方、休み方について解説いたします。



### ■今月の特集②(p.4)

#### Z世代新入社員の6割が望む、「理想の上司像」について

一般社団法人日本能率協会が行った新入社員を対象とした意識調査から、「理想の上司像」について考えます。コロナ禍に象徴されるニューノーマル時代に入社した、新入社員の働き方と接し方の実態について考えてみましょう。



## 今月のキーワード

### 令和4年度地域別最低賃金額改定の『目安』について

厚生労働省 PressRelease (令和4年8月2日付) にて、第64回中央最低賃金審議会に取りまとめられた答申が公表されています。

仮に目安どおりに各都道府県で上げが行われた場合の全国加重平均の上昇額は31円(昨年度は28円)となり、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。また、上げ率に換算すると3.3%(昨年度は3.1%)となっています。

#### 【答申のポイント】

各都道府県の引上げ額については、経済実態に応じ、A B C Dの4ランクに分けられ、ランクごとに目安が提示されています。

Aランク：6都府県 /31円 Bランク：11府県 /31円

Cランク：4道県 /30円 Dランク：16県 /30円

「各都道府県に適用される目安のランク」で、鹿児島県はDランクです。

その他、福岡県はCランク、長崎県、佐賀県、大分県はDランクです。

## 日々是好日カレンダー

8月	AUGUST
8月	葉月・木染月・秋風月・月見月
1月	・水の日 ・食品衛生月間 ・電気使用安全月間 ・花火の日
2火	・学制発布記念日 ・金銀の日 ・博多人形の日 ・カレーうどんの日
3水	・司法書士の日 ・はちみつの日 ・ハモの日 ・ハサミの日
4木	・土用二の丑 ・箸の日 ・橋の日 ・吊り橋の日 ・ピアホールの日
5金	・タクシーの日 ・世界ビール・デー ・はんこの日 ・はしご車の日
6土	・広島平和記念日 ・太陽熱発電の日
7日	・立秋 ・花の日 ・鼻の日 ・バナナの日 ・オクラの日
8月	・笑いの日 ・親孝行の日 ・屋根の日 ・洋食の日
9火	・長崎原爆の日 ・薬草の日 ・野球の日
10水	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11木	・山の日 ・スポーツ中継の日 ・インスタントコーヒーの日
12金	・国際青少年デー ・航空安全の日 ・「君が代」制定記念日
13土	・夏季休業日 ・月遅れ盆迎え火 ・左利きの日 ・怪談の日
14日	・夏季休業日 ・専売特許の日 ・水泳の日
15月	・夏季休業日 ・月遅れ盆 ・終戦記念日 ・刺身の日
16火	・月遅れ盆送り火 ・電子コミックの日
17水	・プロ野球ナイター記念日 ・パイナップルの日
18木	・高校野球記念日 ・米の日 ・ビーフンの日
19金	・俳句の日 ・食育の日 ・バイクの日
20土	・交通信号設置記念日 ・NHK創立記念日 ・蚊の日
21日	・献血の日 ・噴水の日 ・女子大生誕生の日
22月	・チンチン電車の日
23火	・処暑 ・白虎隊自刃の日 ・奴隷貿易とその廃止を記念する国際
24水	・愛酒の日 ・ラグビーの日 ・ボンペイ最後の日
25木	・川柳発祥の日 ・即席ラーメン記念日
26金	・人権宣言記念日 ・ナミビアの日 ・ユースホステルの日
27土	・「男はつらいよ」の日 ・日本に原子の火がともった日
28日	・気象予報士の日 ・バイオリンの日 ・民放テレビ放送開始の日
29月	・文化財保護法施行記念日 ・核実験に反対する国際デー
30火	・ハッピーサンシャインデー ・富士山測候所記念日 ・冒険家の日
31水	・社会保険料納付期限 (7月分)

## 《注目トピックス》

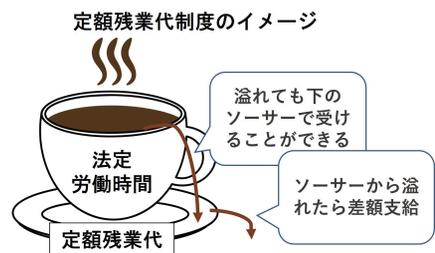
### 「定額残業代制度」のこれからを考える

民法の残業代請求の時効は2年→5年へ（労働基準法は当分の間3年）

電通過労死事件や2019年の残業上限規制の法改正などを機に、残業に対する世間の目はますます厳しくなっています。このことに関連して、残業対策の代表的な方策の一つである「定額残業代制度」も転換期を迎えています。以下定額残業代制度を時代に合わせてどのように変えていけばよいかについて考察します。

#### 1. 定額残業代制度とは

「定額残業代（固定残業代）制度」とは、一賃金締切期間内の残業手当をあらかじめ見込んで定額で支払う制度です。これは「定額残業代で払っているから残業代は払わなくても良い」という意味ではなく、実残業に対する残業手当が定額残業代を超えた場合は差額を支払わなければならない点に注意が必要です。コーヒーカップとソーサーで例えるならば、コーヒーカップ（＝法定労働時間）から溢れた労働時間を下のソーサー（＝定額残業代）で受け取るような関係性であり、ソーサーから溢れた場合は別途残業代を支払う必要があります。



#### 2. 要件

定額残業代制度を適法に運用するためには①就業規則・雇用契約書に「定額残業代であることを明記すること」②実残業代との差額計算をしていること（毎月の残業代が定額残業代を超えていないかをチェックしていること）が原則として欠かせません。この①②をおろそかにした結果、定額残業代制度そのものが認められなかった場合には、定額残業代自体も残業基礎単価に含めて計算しなければならず、さらに定額残業代相当の残業代を払っていないことになるため、未払い残業代が膨れ上がることになります。

#### 3. 多すぎる見込み時間はNG

この定額残業代制度はしばしば、従前の総支給額を変えずに残業代を払う方便として用いられてきた歴史があります。つまり、基本給など既存の給与の一部を定額残業代に振り替えて運用されてきたケースが少なくありません。そして、できるだけ残業代を払わなくて済むように見込み残業時間を多く（60～80時間超など）見込んだ制度設計がなされていることもあります。

しかし過重な見込残業は、恒常的に過重労働を前提にした制度だと問題視される可能性があり、過去の判例の中には、多すぎる残業見込み時間を根拠に定額残業代制度自体を否定したものもあります。

今後の定額残業代制度は、企業ごとに適切な設計が必要となります。

#### 4. 定額残業代と減給

計算上は見込み残業時間の減少に比例して定額残業代を減少させることは当然ですが、「実際に定額残業代を減給しても良いか」という点については注意が必要です。基本給などの他の調整給で補ったりして総支給額が減らないように移行した方が良いかもしれません。

定額残業代と残業代削減については、当事務所の担当者へお問い合わせください。



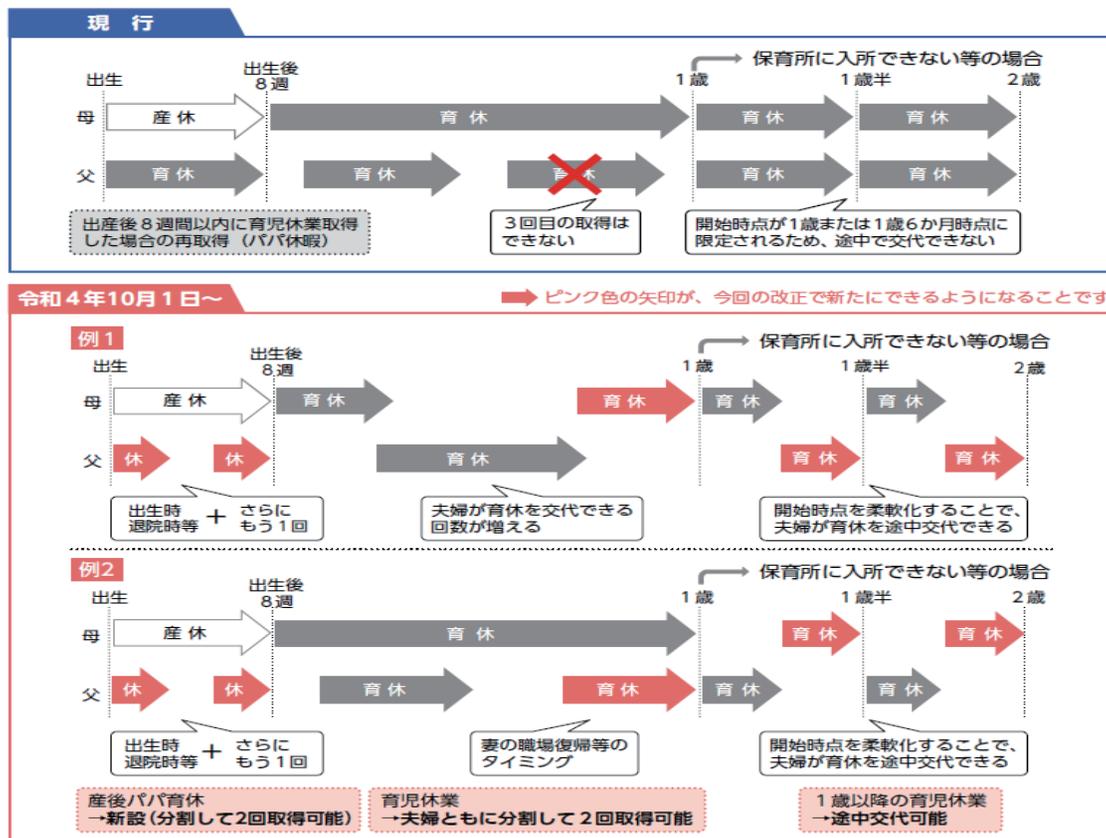
## 《今月の特集①》

### 育児・介護休業法 改正ポイント ～産後パパ育休制度の創設～

2022年4月より、育児・介護休業法の改正が順次施行されています。10月より施行される、改正のポイントでもある、産後パパ育休制度の創設や育児休業の分割取得など、今後、働き方、休み方が大きく変わります。男女とも仕事と育児を両立できるように、合わせて雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置が義務化されています。

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能	再取得不可

### 改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



育児休業の助成金もごさいます。該当の従業員がいらっしゃいましたら、当事務所の担当者へお問い合わせください。

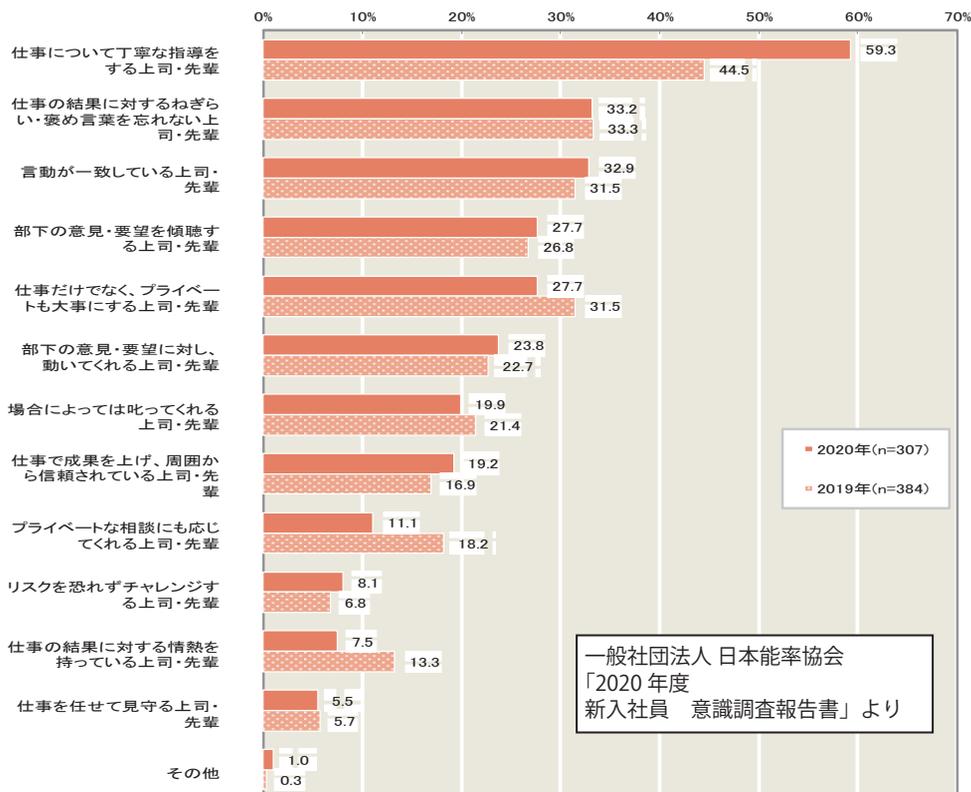


## 《今月の特集②》

### Z世代新入社員の6割が望む、「理想の上司像」について

#### 理想の上司：「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が6割

「理想の上司・先輩像」を聞いたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」(59.3%)、「仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」(33.2%)、「言動が一致している上司・先輩」(32.9%)の順になりました。上位3つの項目・順番に昨年と違いはないものの、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が6割近くを占め、昨年より14.8ポイントもあがっています。



新入社員にとって、着実に仕事に必要な能力やスキルを身につけていくうえで、例年とは違って、上司・先輩と接する機会が少なくなるのではないかと戸惑いや不安から、丁寧に指導・フォローして欲しいという思いが強くなったのではないかと推察されます。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



### Web 新着情報

- とんがって、自分路線を貫く
- アルコールチェックの義務化と一部延期について
- 改善と変革は、大切です
- 人手不足確保のための労働時間の見直し相談
- 新型コロナの影響により労働時間が減少したことで離職した方は特定理由離職者に

URL : <https://e-sr.net/>

弊所 Web サイトの  
トップページおよび  
右の QR コードで  
ご覧いただけます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

### “上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

当事務所は、コロナの影響による、社内の人数を1/3にしるという、国からの指示により、リモートワークも頑張ってきました。(「リモートワークチェック」という、リモートできる職員がどうかの、社内チェックがあります。)



色々なシステムなど導入して、県内最先端ぐらい、進んでいるかも…と思います。色々システム入れると、今度はPCの動きが悪くなって、今度は、人が動かない(泣)。「コロナ対策で、物品購入のため物入りだ〜」という経営者の話を伺いますが、当事務所もご多分に漏れずです(笑)。PCも購入スケジュールを見直しました。

上岡ひとみ経営労務研究所 代表 上岡ひとみ