

【文月の候】

強い日差しが照りつけ、どこへ行くにも日傘が手放せない季節がやってきました。例年になく暑い日が続きますが、お互い頑張って乗り切りましょう。

■注目トピックス (p.2)

雇用調整助成金の特例再延長について

2022年7月以降の雇用調整助成金の特例措置がさらに延長される見通しとなりました。延長の内容とともに、今までの制度の変遷を解説します。

■今月の特集①(p.3)

60時間超の時間外労働 割増賃金率の上昇について

2023年4月1日から、中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%に引き上げられます。長時間残業の是正はますます早急の課題となります。

■今月の特集②(p.4)

92歳 総務課長の教え (ダイヤモンド社)

92歳の現役総務課長が勤続66年で培った、いつまでも健やかに働くための秘訣をご紹介します。「私に定年はない」と語る筆者の人生には、成功も失敗も数多くありました。ギネスにも認定された「世界最高齢の総務部員」の仕事術を学んでいきましょう。

日々是好日カレンダー

7月 JULY

7月 文月・七夕月・愛逢月・女郎花月

1 金	・国民安全の日 ・建築士の日
2 土	・半夏生 ・ユネスコ加盟記念日 ・たわしの日
3 日	・波の日 ・七味の日 ・ソフトクリームの日 ・通天閣の日
4 月	・アメリカ独立記念日 ・梨の日 ・和服洋服直しの日
5 火	・農林水産省発足記念日 ・江戸切子の日 ・穴子の日
6 水	・公認会計士の日 ・サラダ記念日の日 ・ピアノの日 ・ゼロ戦の日
7 木	・小暑 ・七夕の節句 ・川の日 ・ゆかたの日 ・乾麺デー
8 金	・なはの日 ・中国茶の日 ・質屋の日
9 土	・ジェットコースターの日
10 日	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 月	・世界人口デー ・職業教育の日 ・真珠記念日 ・YS-11 記念日
12 火	・ラジオ本放送の日 ・人間ドックの日 ・洋食器の日
13 水	・盆迎え火 ・生命尊重の日 ・日本標準時制定記念日 ・もつ焼の日
14 木	・検疫記念日 ・求人広告の日 ・バリ祭 ・内視鏡の日 ・ゼリーの日
15 金	・中元 ・盂蘭盆会 ・ファミコンの日 ・大阪港開港記念日
16 土	・盆送り火 ・やぶ入り ・国土交通 Day ・駅弁記念日 ・虹の日
17 日	・国際司法の日 ・理学療法の日 ・漫画の日
18 月	・海の日 ・光化学スモッグの日 ・ネルソンマデラ国際デー
19 火	・夏の土用入り ・戦後民主主義到来の日 ・女性大臣の日 ・北壁の日
20 水	・月面着陸の日 ・Tシャツの日 ・ハンバーガーの日 ・ピリヤードの日
21 木	・自然公園の日 ・日本三景の日 ・神前結婚記念日
22 金	・著作権制度の日 ・下駄の日 ・ナッツの日
23 土	・大暑 ・土用の丑の日 ・スポーツの日 ・天ぶらの日
24 日	・地藏盆 ・劇画の日
25 月	・知覚過敏の日 ・かき氷の日 ・うま味調味料の日
26 火	・ポツダム宣言記念日 ・日光の日 ・幽霊の日
27 水	・政治を考える日 ・スイカの日
28 木	・世界肝炎デー ・地名の日 ・菜っぱの日 ・なにわの日
29 金	・アマチュア無線の日 ・百だしの日 ・福神漬の日
30 土	・東北自動車道全通記念日 ・プロレス記念日 ・梅干の日
31 日	・社会保険料納付期限 (6月分は8/1)

★青字は人事労務部門に関わる期日です

社会保険の算定手続きについて

毎年7月は社会保険算定基礎届の届出時期です。今年は新型コロナウイルスにより社員を休業させた日数を含むことがあるため、計算や記入に注意が必要です。

算定基礎届には、

4月・5月・6月 **支給分** の賃金台帳が必要です。

賃金台帳をお送り頂く際は、メール等にて **エクセルデータ** でお送りください。

※エクセルデータでの送信方法が不明の場合はご相談ください。

ご多忙の中、恐れ入りますがご協力の程お願い申し上げます。
ご不明な点がございましたら、担当者までお問い合わせください。

《注目トピックス》

雇用調整助成金の特例再延長について

1. 原則と特例の違い

雇用調整助成金とは、「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「①事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、労使間の協定に基づき、「②雇用調整（休業）」や「出向」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成するものですが、この①事業活動の縮小の程度によって給付率と上限に差が設けられています。また、雇用維持を目的とした助成金であることから、会社都合の解雇などを行った会社とそうでない会社にも差があります。中小企業の現在の助成金の支給条件は以下の表の通りとなっています。

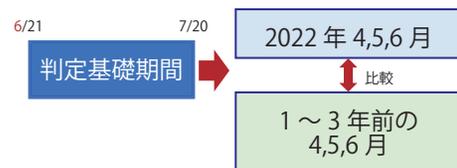
事業活動縮小の程度※1	助成率	1日上限
(特例) 四半期売上等が例年比30%以上減少した場合	100% (80%※2)	15,000円
(通常) 上記の要件を満たさない場合	90% (80%※2)	9,000円

※1 事業活動縮小要件以外に、緊急事態宣言などの対象地域で営業時間短縮要請に従う場合も特例対象となる

※2()内は解雇等をした場合の助成率

なお、四半期売上等の比較方法は、判定基礎期間の初日が属する月から遡って3ヶ月間の生産指標と、1,2,3年前の同月を比較します。例えば6月21日から7月20日までの期間における生産指標は「2022年の4,5,6月」と「1~3年前の4,5,6月」となります。

業況特例の売上比較



2. 延長の内容

今回、前述した特例が**2022年9月まで**延長されることが発表されました。つまり判定基礎期間の初日が9月中の期間分（例えば給与締日が20日の事業所の場合9月21日から10月20日までの期間分）の雇用調整助成金まで特例対象となる見込みです。

3. 調査強化の動向

2022年4月1日以降に初日がある判定基礎期間の支給申請分から、一部審査が厳格化されています。具体的には、雇用保険の適用が1年未満の事業主等は、休業手当支払いを裏付ける以下の書類の写しを追加で提出する必要があります。

休業手当を含む給与の支払いが確認できる以下の①および②の書類の写し

- ①源泉所得税の直近の納付を確認できる書類（給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書の領収日印があるものなど、納付を確認できる書類）
- ②給与振込を確認できる書類（給与振込依頼書や給与支払いを確認できる通帳など。手渡し（現金払い）の労働者がいる場合は会社名・金額・氏名（労働者の直筆）・住所・電話番号・受領日を明記した領収証）

また、緊急雇用安定助成金（雇用保険加入対象でない労働者の休業に対する助成金）の申請事業主に対しては、一部の場合に次の書類提出が求められることがあります。

休業対象労働者全員の氏名、年齢および住所が確認できる「住民票記載事項証明書（マイナンバーは不要）、運転免許証、マイナンバーカード表面、パスポート（住所記載欄があるもの）、在留カード、特別永住者証明書、障害者手帳、健康保険被保険者証（住所記載欄があるもの）等」

ご不明点は、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》

60 時間超の時間外労働割増賃金率の上昇について

労働基準法では、労働時間の抑制のために法定労働時間を超える時間外労働や休日労働に対して割増賃金が設定されていることは広く知られていますが、大企業の割増率が既に「月間 60 時間以下は 25%」「月間 60 時間超は 50%」と二段階に設定されていることはあまり知られていません。

そして 2023 年 4 月からは、大企業のみが対象となっていた二段階の割増率が中小企業にも適用となります。

二段階の割増率

2023 年 4 月 1 日から月 60 時間超の割増賃金率が以下の表の通り大企業、中小企業ともに 50%になります。月間 60 時間を境に割増率が倍増する制度設計からは、「国は 60 時間以上の残業をさせたくない」という明確な意図が読み取れます。

	月間 60 時間以下	月間 60 時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%→50%

中小企業の定義

割増率に関する中小企業の定義は以下の①または②を満たすこととされています。②常時使用する労働者数には、パート・アルバイトを含めます。

業種	①資本金の額 または出資の総額	②常時使用する 労働者数
小売業	5,000 万円以下	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	100 人以下
卸売業	1 億円以下	100 人以下
その他	3 億円以下	300 人以下

賃金増加の試算

下記の通り、月給 20 万円の人に 80 時間の残業をさせた場合、今までと比べて月間 5,882 円賃金が上がる計算になります。併せて、賃金に連動した社会保険料等のコストも上昇することになります。

月給20万円(所定170時間)の人が80時間残業した場合

2023 年 3 月まで	117,647 円 $20 \text{ 万円} \div 170 \times 1.25 \times 80$
2023 年 4 月以降	123,529 円 ※+5,882 円 $20 \text{ 万円} \div 170 \times 1.25 \times 60 + 20 \text{ 万円} \div 170 \times 1.5 \times 20$

賃金請求権の消滅時効の延長

2020 年 4 月の民法などの改正により、未払い残業代など賃金請求権の時効が 2 年から 5 年に延長されました(ただし、当面は経過措置として 3 年とされています)。

この改正も考慮すると、改正から 3 年経過する 2023 年 4 月以降に未払い残業代請求件数及び請求金額が大幅に増加する可能性があります。法改正に合わせて労働者側弁護士による未払い残業代請求の PR も盛んになることが予想されます。もちろん長時間労働は労働者の健康増進のためにも避けるべきですが、金銭的な面でも本格的に対策していく必要があると言えるでしょう。

固定残業制度との関係

固定残業制度に 60 時間を超える残業時間を設定している場合、法改正後は固定残業手当の再計算をする必要があります。しかし、そもそも 1 ヶ月 45 時間を超える固定残業制度の設計自体の労使トラブルリスクが高いため、法改正に先立って早めに内容を見直していきましょう。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

92歳総務課長の教え 玉置泰子 著

「積小為大」の精神

筆者がギネス記録の認定式でコメントを求められ、不意に口をついて出たのが「積小為大」という言葉でした。これは小さな努力の積み重ねが、大きな成果に繋がるという意味です。そして「今日頑張れたら、明日も頑張れる」というのが、長年の筆者のモットーでもあります。

小さな努力の蓄積が大きな成果になるというのは、頭の中では誰もが分かっていることではないでしょうか。ところが、それを実践できる人は少数派でもあります。ここで私たちが読み解かなければいけないことは「92歳になっても積み上げられる努力がある」ということです。下積みとして想定される期間といえば1週間、1ヶ月、1年、あるいは数年といったスパンがイメージできると思います。しかし、平均寿命が80歳程度ということを見ると、上記のような数年の期間というのはまさにほぼ一瞬と言えるほどの時間なのです。本書からまず学ぶべきことは、長い人生の全てが「積小為大」であると捉え、どれだけ小さい努力でも継続・蓄積すべきということでしょう。

挨拶は上司から

活気ある挨拶が交わされる職場というのは、当然ですが気持ちが良いものです。新入社員研修や日々の朝終礼などで、挨拶について言及している会社も少なくないでしょう。しかし、口酸っぱく「挨拶の重要性」を説くことはたいして重要ではないのです。組織の文化として「挨拶」が定着しなければ意味がないからです。文化として当たり前のものにするためには、上司や先輩が率先して挨拶を行う必要があります。また、出社時に顔を合わせた人や、帰り際に会った人だけに挨拶を留めてはいけません。出社の時間がずれていてタイミングを逃したり、デスクが遠いためにしっかりと声をかけられなかったりするというパターンもあり得ます。



話題のビジネス書をナナメ読み

単行本：184ページ
出版：ダイヤモンド社
価格：1,540円(税込)

ですから、書類の受け渡しや業務のハウレンソウのタイミングで一言挨拶を付け加えるようにしましょう。この挨拶というたったワンセンテンスに対する姿勢が、周囲の人の堅苦しい表情や心理を解きほぐし、筆者が92歳まで気持ちよく働き続けることができた秘訣の1つなのです。

「すみません」を「ありがとう」に

日本人にとって「すみません」という言葉は便利なものです。謝罪はもちろん、感謝や疑念など様々な感情を一手に担う言葉です。しかし、筆者はこの「すみません」の便利さにもたれかかるのではなく、謝る必要がない時は使うべきではないと考えています。

「すみません」はマイナスの言葉であり、それが口癖になっていると、知らない間にマイナス思考に陥りがちです。「ありがとう」はプラスの言葉であり、いつも口にしていると、無意識のうちにプラス思考になっています。

朝、自宅をでるときに「今日はありがとうの方を多く使おう!」と意識して、ゲーム感覚で取り組むことを筆者はオススメしています。そして、この取り組みの結果も1日にしては得られず、「積小為大」の考え方を持って臨む必要があります。

ほぼ全ての社会人にとって、大先輩である筆者の仕事術は非常に貴重なノウハウです。現在の自身の立場にかかわらず、ぜひ一読して欲しいオススメの一冊です。

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

- 在職老齢年金が支給停止になる基準額の引き上げについて
- 原点と、現在と、これからの未来
- 解雇予告除外認定について
- 貴社はどんな職場ですか?
- 経営は旅だ

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ロカ”

社会のうねりを大きく感じます。特に、「採用」や「雇用」に関する考え方について…。

週6日を崩そうとしなかった経営者様が、急に舵を切り始めました。「人手不足倒産」が叫ばれて、久しい時間が流れました。日本の

人口動態から、今年より来年、来年より再来年、年々、採用が難しくなることは、想像できます。大きく舵を切る背景には、「採用」というワードが見え隠れします。

来月、当事務所より、「採用」についてのメニューをご案内できる予定です。よかったら、御笑覧くださいませ。



上岡ひとみ経営労務研究所 代表 上岡ひとみ