

## 【長月の候】

山よそおひ、秋風心地よい季節になりました。草花も朝露を宿す、季節の変わり目ですので、どうか健康にはくれぐれもご留意ください。

### ■注目トピックス (p.2)

## 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。

### ■今月の特集①(p.3)

## 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。

### ■今月の特集②(p.4)

## 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。



## 今月のキーワード

### 令和4年10月以降の雇用調整助成金の特例について

厚生労働省報道発表資料（令和4年8月31日付）、「令和4年10月以降の雇用調整助成金の特例措置等及び産業雇用安定助成金の拡充について」において、雇用調整助成金の特例措置を縮小すると発表されています。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う特例として1人あたり日額上限1万5000円としてきた支給額を、10月から1万2000円に引き下げる。雇調金支給の財源は枯渇ぎみで、雇用情勢をにらみつつ段階的に縮小していく。

雇用調整助成金等 (括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)

		令和4年 7～9月	令和4年 10～11月
中小企業	原則的な特例措置	4/5 (9/10) 9,000円	4/5 (9/10) 8,355円
	地域特例 業況特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 12,000円

詳細は「令和4年10月以降の雇用調整助成金の特例措置等及び産業雇用安定助成金の拡充について」および「雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容」(別紙1)を参照願います。

## 日々是好日カレンダー

9月	SEPTEMBER
9月	長月・菊月・寝覚月・夜長月
1木	・防災の日・健康増進普及月間 ・障害者雇用促進月間
2金	・宝くじの日 ・おおききの日
3土	・ホームラン記念日・ベッドの日 ・クチコミの日・グミの日
4日	・クラシック音楽の日・くしの日 ・オークションの日
5月	・国民栄誉賞の日・石炭の日 ・みたらしだんごの日
6火	・クロスワードの日・黒豆の日 ・黒酢の日・妹の日
7水	・絶滅危惧種の日 ・CMソングの日
8木	・白露・国際識字デー ・桑の日
9金	・重陽の節句・救急の日 ・温泉の日・世界占いの日
10土	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11日	・警察相談の日・公衆電話の日
12月	・水路記念日・マラソンの日 ・宇宙の日
13火	・世界法の日・司法保護記念日 ・一汁三菜の日
14水	・コスモスの日
15木	・老人週間(～21日) ・ひじきの日・スカウトの日
16金	・競馬の日 ・マッチの日
17土	・モノレール開業記念日 ・キュートな日・いなりの日
18日	・満州事変勃発の日 ・かいわれ大根の日
19月	・敬老の日 ・苗字制定の日・食育の日
20火	・秋の彼岸入り ・動物愛護週間(～26日)
21水	・世界アルツハイマーデー ・秋の全国交通安全運動(～30日)
22木	・国際ビーチクリーンアップデー
23金	・秋分の日・不動産の日 ・万年筆の日
24土	・清掃の日・みどりの窓口記念日 ・量の日
25日	・主婦休みの日・骨董の日 ・藤ノ木古墳記念日
26月	・秋の彼岸明け・くつろぎの日 ・核兵器の全面的廃絶のための国際デー
27火	・世界観光の日 ・女性ドライバー誕生の日
28水	・プライバシーデー ・世界狂犬病デー
29木	・クリーニングの日・洋菓子の日 ・招き猫の日・世界海事デー
30金	・社会保険料納付期限(8月分)

## 《注目トピックス》

### 2022年最低賃金について

#### 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にて調査審議の上、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

【答申された改定額】(九州各県)

福岡 870 円 → 900 円、佐賀 821 円 → 853 円、長崎 821 円 → 853 円、熊本 821 円 → 853 円、大分 822 円 → 854 円、宮崎 821 円 → 853 円、鹿児島 821 円 → 853 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 円 × 170 時間 = 182,240 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。

詳細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》

### 未払い残業時効延長のリスクを考える

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。

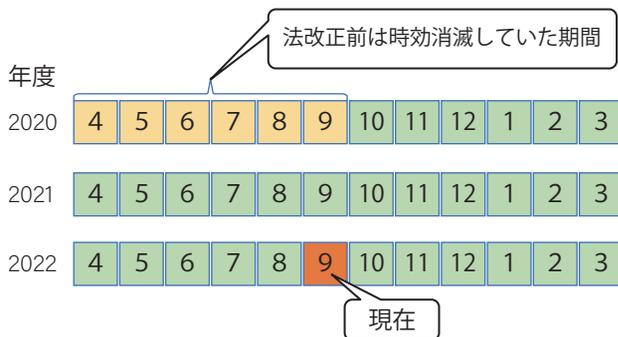
#### 改正のポイント

- 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)
- ②2020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になります。



#### 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、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。

詳細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》

### 企業における「安否確認」対策

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よいでしょう。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。方がよいこともあるでしょう。

##### 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う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。

### Web 新着情報

- 指宿市製造事業者物価高騰軽減支援金支給事業
- 鹿児島市「宿泊施設バリアフリー化支援補助金の応募者募集」
- 久しぶりに東京に来ました～明治神宮へ～
- 御社はどんな人間を作りたいですか
- 自家用車での通勤災害、労災保険と自動車保険はへいようできるのか？

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力”

当事務所、リモートワークが進み、他拠点生活になっております。他拠点でも、業務を進められる環境を整えてきました。その中で、心配されるのは、「コミュニケーション」です。以前は、(飲み会の大好きな上岡の趣味もあり)、定期的な飲み会など、実施してきました。でも、コロナ禍の3年間、一切実施してきませんでした。



先日、「キラッ」と、ひらめきまして、ZOOM ランチ会にチャレンジしてみました。お昼休みをはさみ、2時間におよびましたが、全員の思わぬプライベートがかいまみえて、非常に良い時間になりました。次のコミュニケーション施策も計画中です。当事務所のノウハウで、リモートワークコンサル、提供できそうです(笑)

上岡ひとみ経営労務研究所 代表 上岡ひとみ