

つちはし事務所通信

12

December
2012



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2012年12月1日

トピックス ●昨年度 残業代不払いでの是正支払総額は約146億円

賃金不払残業(いわゆるサービス残業)について、全国の労働基準監督署が労働基準法に違反していると是正指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の平成23年度における状況が取りまとめられ、厚生労働省から公表されました。

今年は100万円以上の是正企業数は昨年より減ったものの、是正支払総額は22億円以上増え、145億9,957万円になりました。



■ 割増賃金の是正支払の状況 ■

- ・ 是正企業数 1,312 企業 (前年度比 74 企業の減)
- ・ 支払われた割増賃金合計額 145 億 9,957 万円 (前年度比 22 億 7,599 万円の増)
- ・ 対象労働者数 11 万 7,002 人 (前年度比 1,771 人の増)

■ 支払われた割増賃金の平均額 ■

- ・ 1 企業当たり 1,113 万円 (前年度比 224 万円の増)
- ・ 労働者 1 人当たり 12 万円 (前年度比 1 万円の増)

■ 業種別等の状況 ■

- ・ 企業数及び対象労働者数では商業、支払われた割増賃金額では建設業が最も多い
- ・ 1 企業での最高支払額は「26 億 8,844 万円」(建設業)、次いで「9 億 8,207 万円」(金融業)、「7 億 5,687 万円」(小売業)の順

厚生労働省が公表している賃金不払残業の是正事例

<事例1 (製造業、約200人、関東)>

会社は、始業・終業時刻をタイムカードにより管理するとともに、時間外労働の時間数の確認については自己申告により行っているとしていたが、工場の生産状況に照らし、日々の時間外労働が僅少であった。このため、監督署は、夜間の張り込みにより、時間外労働を行っている労働者がいることを調査し、その結果を示したところ、会社は時間外労働に対する割増賃金の不払があることを認めた。

※監督署の指導内容→確認した賃金不払残業については是正勧告するとともに、①労働者からのヒアリングや関係資料等により過去の時間外労働の実態調査を実施すること、②適正な時間管理を行うための制度を整備することを指導した。

企業としては、労働基準法違反がないよう、日頃から労働時間を適正に把握して、時間外労働を行う必要がある場合には、36協定の締結・届出、割増賃金の支払いといった手続きを適正に行う必要があります。さらに、あらゆるトラブルに対応できるよう就業規則を整備しておくことが重要です。

労働基準法等の法令に違反していないか? 不安がありましたら、お気軽にご相談ください。

トピックス●平成25年4月から 希望者全員の継続雇用が義務に



平成25年4月より老齢厚生年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられることから、60歳で定年退職した後、年金が支給されず、無収入となる事態の発生が懸念されています。そこで賃金による収入と年金による収入を途切れさせないようにするため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」という)が改正され、平成25年4月より施行されることになりました。

現行の高年齢雇用安定法は企業が、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置を講じることにより、一定の基準を設けることを可能にしつつも65歳までの雇用を確保することを求めてきました。今回の法改正ではその扱いをさらに進め、原則として希望者全員を65歳まで雇用する措置を講じることを求めています。具体的には以下の改正が実施されます。

1. 労使協定により継続雇用者の基準を定めることの廃止

高年齢者雇用安定法の改正をうけて、労使協定で定める継続雇用の対象者を限定する基準が廃止されたため、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とするよう、この基準を削除する就業規則の変更が必要になります。平成25年4月から厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることにより、それに対応した経過措置も設けられており、年金が受給できる年齢からは、平成25年3月31日までに定めた労使協定の基準が利用できることになっています。

2. 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の拡大

現行の継続雇用制度では、原則として定年まで雇用されていた企業で継続雇用することが求められています。これが法改正により、子会社や関連会社などグループ企業で雇用することも継続雇用として認められることとなります。

3. 希望者全員の雇用措置義務の例外

1のとおり、原則、希望者全員の継続雇用が義務付けられますが、心身の健康状態が著しく悪く業務に就けない労働者などについては、継続雇用の対象から除外することができることとなっています。その取扱いについては、『高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針』で定められております。

65歳未満の定年制を採用し、65歳までの継続雇用の対象者を労使協定で限定している事業所様は、制度の見直しが必要となります。改正の影響が気になる方は、お気軽に当事務所までご相談くださいませ。

あとがき◆つちはし事務所より

☆来年、平成25年4月以降に60歳を迎える人から年金が61歳になるまで出ない世代となります。これに合わせて、法改正が行われ、来年4月以降に60歳の定年を迎える人については、希望者全員を61歳まで継続雇用することが求められるようになりました。ただし、賃金や時間などの労働条件を変えることはOKです。とはいえ、年金が出ませんので、今までのように年金と、雇用保険からの高年齢雇用継続給付金と賃金の合わせ技で、手取り額を確保するというシミュレーションができなくなりました。今までと同じ感覚で嘱託社員さんの賃金額を決定すると、従業員さんの生活が成り立たなくなる可能性が大きいので制度の見直しが必要となります。賃金額の決定等、ご相談のある場合は、つちはし事務所までご連絡をお願いいたします。

☆年金が出る年齢は、来年の4月から2年ごとに61歳、62歳、63歳、64歳と繰り下がっていき、最終的に平成37年4月からは65歳にならないと年金は全く出なくなります。今回の法改正の経過措置では、年金が出る世代になった人については、継続雇用制度で以前からの労使協定による基準によって継続雇用する人、しない人を選択しても良いことになっています。ただし、労使協定による基準を適用できるのは、来年平成25年3月31日までに労使協定を結んでいる場合に限られます。もし、労使協定による基準をもうけたいのであれば、期限は来年の3月末まで。早めに対応する必要があります。労使協定について、ご不明な点、お聞きになりたい点等があれば、つちはし事務所までお問い合わせください。