

2021年12月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021年12月号 Vol.2112



やりがい搾取？！

～ 未払い残業と過労死ライン～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



やりがい搾取？！
～ 未払い残業と過労死ライン ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

兵庫県三田市の人気パティシエのお店で、月 100 時間を超える時間外労働を行っていたとして、伊丹労働基準監督署から是正勧告を受けていたことが発覚。今回の是正勧告は実は 2 度目で、1 度目も月 100 時間を超える時間外労働をさせていたとして、是正勧告を受けていました。人気パティシエの有名店だったこともあり、そのパティシエに憧れて入社した社員の「やりがい搾取」だと報道されていました。

やりがいがある仕事がしたい社員と、スキル獲得のための必要な訓練時間。さらに、労基法をはじめとする労働法を遵守しなければならない会社。どのようなことに注意をしていくべきなのか、確認しましょう。



やりがい搾取…??

今回、何が問題視され、大きく報道されていたのかということ、3 年間で 2 度目の是正勧告で、前回は今回も月 100 時間を超える時間外労働が社員の約半数で行われていたことから、長時間労働が常態化していたものとされている部分です。人気パティシエの店舗ということで、修行感覚で入社している若者が多かったと報道されていますが、どんなに仕事が好きで、やりがいがある仕事だからといって、無制限に労働させていいということではありません。

36 協定届

もともと法定労働時間を超えて労働してもらうことがある場合には、あらかじめ労使間で書面による協定を締結し、所轄労働基準監督へ届け出る（通称：36（サブロク）協定）ことが必要です。この 36 協定を締結し届け出た場合でも、時間外労働には上限があります。

- ・時間外労働の上限（限度時間）は、月 45 時間、年 360 時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ・臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年 720 時間、複数月平均 80 時間以内（休日労働を含む）、月 100 時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 回までです。

残業と未払い賃金問題…??

今回のケースでは、社内調査の結果、時間外労働に対する未払い賃金も発覚し、過去2年分を支払うことが発表されています。

原則的には「業務命令」があり、「業務を行う」ことで社員は労務提供を行い、会社は賃金を支払います。これが法定労働時間外だった場合は、「割増賃金（残業代）」を支払うことになります。

ただ、時間外の申告もなく、自発的に練習等をしているように感じていても、いざ退職してから、未払い賃金の請求が来ることもあります。もし、時間外の申告がなくても、遅くまで残っている記録や姿が確認できた場合は、**会社として、何をしていたのか？ どうして残っているのか？**などを日頃から確認しておくことが大切です。それが業務命令によるものでなくても、例えば、明日の会議資料をまとめていた、書類整理を行っていた、新しいメニュー開発をしていたなど、客観的に業務であると判断されるような場合については、時間外労働の申告（訂正）を行い、割増賃金（残業代）を支払うようにしておくといいでしょう。「本人がやりたくて勝手にやったこと！」は労基法には通用しないのです。

どうしても、作業環境がないと練習ができない場合などは、

- 業務命令でないこと（自主的な練習）
- 会社は作業環境を提供（貸して）しているだけであること
- 時間外労働ではないこと



以上を労使で確認、合意の上で行ってもらうようにしましょう。

また、退職後の未払い賃金トラブルは、コミュニケーション不足の場合も多く、いつも気にかけているというサインを社員が受け取っていれば、大きなトラブルとはなりにくくなります。

労災認定基準が変更…?

長期間の過重労働等で病気発症や死亡などが起きると、労災認定となります。脳・心臓疾患の認定基準が今年の9月14日に、20年ぶりに改正されました。

ポイントは、時間外労働時間数が認定水準に至らない場合でも、それに近い時間外労働や一定の負荷要因が認められる場合には、業務と発症の関連が強いと評価されることが明示されたことです。

過重性の評価は、以下の通りです。

■労働時間

- 発症前1ヶ月間に100時間または2~6ヶ月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い
- 月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる
- 発症前1~6ヶ月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い

■労働時間以外の負荷要因

- ・拘束時間が長い勤務
- ・出張の多い業務など



[改正後]

■労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化

- ・発症前 1 ヶ月間に 100 時間または 2~6 ヶ月間平均で月 80 時間を超える時間外労働の水準には至らないが、これに近い時間外労働

+

・一定の労働時間以外の負荷

- 業務と発症との関連が強いと評価することを明示

■労働時間以外の負荷要因を見直し

- ・勤務間インターバルが短い勤務
- ・身体的負荷を伴う業務など

- 評価対象として追加



■業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化

- ・発症前おおむね 1 週間に継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合等を例示

■対象疾病の追加

- ・重篤な心不全を追加
- ・解離性大動脈瘤を大動脈解離へと表記を改める

このように、月 100 時間超の時間外労働は、労災発生リスクもはらんでいたわけ
です。もし、過労死などの労災が発生すれば、会社へ安全配慮義務違反として損害賠
償請求が行われることもあり、場合によっては数千万から億を超える支払いとなるこ
ともあります。

もちろん、今回のパティシエに限らず、職人と呼ばれるような職業では、自分自身
の練習が不可欠です。手をかければかけるほど、いいものが仕上がるのがわかって
いる場合は特に長時間労働となりがちです。自身が職人として独立している場合は、
どれだけ時間をかけても良いですが、社員である場合は「労働者」であり、労働基準
法を遵守する必要があることを考慮しなければなりません。また若者であればあるほ
ど、体力もあり、無理も出来てしまいます。「やりがい搾取」とならないように、時間
内に出来ること、出来ないことの見極め、時間外労働をしてもらうときも、明確に指
示を行い、社員のワーク・ライフ・バランスや心身の健康を守ることも、会社（経営
者）には必要となります。労働環境改善はメンタルヘルス不全の防止や離職率の低下
につながり、会社にとってもよい効果を生み出していくはずです。

マルチジョブホルダーってなんですか…??

2022年（来年）からマルチジョブホルダー制度がスタートすると聞きました。
どのような制度で、どんな人が対象となるのか教えてください。



Answer

2022年1月1日から、雇用保険の「マルチジョブホルダー制度」が新設となります。
マルチジョブホルダーとは、『2つ以上の雇用保険の適用事業所に雇用され、いずれの事業所においても、1週間の所定労働時間が20時間未満ですが、そのうち2つの事業主における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上である労働者のこと』を言います。

【適用（加入）要件は、以下の全てを満たす場合】

1. 複数の事業所に雇用される 65歳以上 の労働者
2. 2つの 事業所の労働時間を合計して、1週間の所定労働時間が20時間以上 であること（1つの事業所における1週間の所定労働時間は5時間以上20時間未満）
3. 2つの事業所それぞれの雇用見込みが 31日以上 であること

※2つ以上の事業所の合計については、3つ4つ掛け持ちしている場合は、その内の2つの事業所を本人が選択します。もし、どこか一つの事業所を退職しても、他の事業所と合算して20時間以上になる場合には、引き続きマルチジョブホルダー適用者となりえますが、その場合は一度喪失手続き後、再度取得の手続きが必要です。

今回のマルチジョブホルダー制度は、労働者本人が申出をする、ということが一般の雇用保険被保険者手続き等とは大きく違う点です。基本的には、加入や喪失の手続きも全て本人がハローワークへ行き、行います（社労士が代行することは可能です）。

このため、事業所は、被保険者となることを希望する労働者からの依頼に基づき、必要な証明と出勤簿や賃金台帳の手配をするのみで、直接ハローワークとやり取りすることはありません。取得、喪失については、手続き完了後、ハローワークより本人、事業所へそれぞれ通知がなされます。加入後については、退職または所定労働時間の減少以外では任意脱退は出来ません。

雇用保険被保険者（マルチジョブホルダー資格取得者）となった場合には、その加入日より、雇用保険料の控除が必要となりますので、ハローワークより通知が来た場合には、給与計算で控除を忘れずに行ってください。もちろん、年度更新時にも被保険者としてカウントし、保険料算定額への合算が必要です。

～この他、ご不明な点があれば、お気軽にお問い合わせ下さい～

I NFORMATION



2021年12月の人事・総務カレンダー

■12月10日（金）

11月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

※ 賞与支払届を忘れずに！

賞与を支払った場合、必ず社会保険賞与支払届の提出が必要です。
また、不支給だった場合は「賞与不支給報告書」の提出が必要です。

※ 年末調整の準備は進んでいますか？

各種証明書の見方、計算方法など…、ご不明な点がございましたら
お気軽にお問い合わせ下さい。



Current Topics

★採用活動のオンライン化が増加?! | 東京商工会議所

東京商工会議所が「企業における採用・人材育成・教育支援に関するアンケート調査」結果を発表。これによると、2022年度卒の新卒採用活動で、大企業が90%（51社中46社）、中小企業は49%（131社中64社）が採用活動をオンライン化しており、オンライン化した内容については「会社説明会」が最多となっています。オンライン化のメリットとして、「参加者増加」や「交通費・会場費のコスト削減」といった意見の一方、「実際に会った時と違和感が生じる」「選考や対面の面談まで至らない」といったデメリットも挙げられています。

★新卒初任給引き上げの企業は29.9%! | 経団連等調査

2021年3月卒の「新規学卒者決定初任給調査結果」（経団連と東京経営者協会との共同調査）の概要が発表され、「前年の初任給から引き上げた」企業の割合は29.9%で、前年より12.7ポイント減でした。初任給決定にあたっての判断要因は「世間相場」（27.9%）「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値」（22.9%）となっており、「企業業績を勘案」（8.9%）は2019年（4.3%）から倍増、「人材を確保する観点」（14.4%）は2年連続で減少しています。

■編集後記

ここに来て、寒さが増し、冬の到来を感じさせます。ただ、街にはイルミネーションが輝き、人々の行き交う様子は、新型コロナウイルスのひとまずの収束を実感します。昨年はお預けとなっていたクリスマス会なども規模は縮小ながら開催されることも増えているようです。一方で、会社の忘年会や新年会については、引き続き自粛、またはかなりの少人数での開催というところが多いようです。まだまだ諸外国では感染が増え、再びパンデミックの様相を呈しているところも少なくありません。時折、マスクなしの人も見かけますが、目に見えないウイルスだからこそ、油断すると大変なことになりかねません。次の感染拡大は来てほしくありませんが、穏やかな年末年始となるよう、そして、久々の親族や友人とのひとときが過ぎますようにと祈ってやみません。

田中社会保険事務所だより Vol. 2112

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2021年12月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp