



—News Topics—

- 選択制確定拠出年金制度の落とし穴に注意・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ(38)「時間外労働60時間超の5割増しについて」・・・・ P2
- 出産や私傷病により休業中の社員が、
10月より社会保険適用拡大の対象者となった場合の取り扱いについて・・・・ P4
- 和田満先生の‘年金講座’・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- タテ・ヨコ・ナナメ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



選択制確定拠出年金の落とし穴に注意

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント 三島 佐智

延びる寿命と少ない年金に対する不安は、大抵の方が感じておられることとだと思います。

それを補う手段として、民間金融商品のNISAの活用、企業型DCや個人型DC（イデコ）の「長生きに備えた保険商品」の活用等が、制度改革とあわせて大々的にPRされるようになってきました。

この内、企業型DCは、「選択制確定拠出年金」という名称で保険商品化されていて、中小企業においても導入する企業が増えてきましたが、「税制優遇措置に加え社会保険料が安くできます。」といった営業に魅力を感じるようです。

もちろん、制度導入に際し、社員への説明と理解（同意）をもらい法的にも問題のない手順を踏んで導入するのですが、実際のところ社員の制度に対する理解度は追いついていないのが現状です。しかも、終身雇用が薄れ頻りに転職する労働者も多いこの時代において、この制度は、「転職時には必要な手続きをしなければ、これまで預けてきた資金が宙に浮き、放置年金として目減りしたり将来受給洩れとなる。」といった危険性をはらんでいるのです。

預けた資産の運営管理機関である「JST」では、こういった放置年金となった人のリストをホームページ上に公告（法律上の義務）しているのですが、氏名の掲載は3ヶ月間で消去されます。中には外国人の氏名も多く掲載されています。

現在、企業型の確定拠出年金の加入者は全国に780万人超、その内1割強にあたる111万人の年金資産が放置されているそうです。

制度のメリットを退職後の社員に洩れなく享受してもらうためには、企業側の丁寧な説明とフォローが必要です。制度を導入される際には、そうしたことも踏まえた上でご検討ください。



本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

おしえてQ&Aシリーズ… 38

「時間外労働 60 時間超の 5 割増しについて」



月の時間外労働が 60 時間を超えた場合の 5 割増しについて、来年（2023 年）の 4 月より当社も適用を受けることとなります。そこで、時間外労働の基本的な考え方を踏まえた上で 5 割増しの概要について確認させてください。



時間外労働 60 時間超の 5 割増しの概要については次の通りとなります。

2008 年 12 月に成立した労働基準法の改正により、大企業については、従来（2010 年 4 月）より月 60 時間超の時間外労働に対しては 5 割増しの割増率が適用されていましたが、各企業への影響が大きいことから、中小企業については、当面、適用が猶予されていました。これについて、近年、電通事件（2015 年）の影響あって長時間労働の抑制に対する気運がより高まり、これを受け 2018 年 6 月に成立した働き方改革関連法では長時間労働の抑制に対する施策が多数盛り込まれ、その一環として中小企業に対する 5 割増しの割増率の適用猶予についても、2023 年 4 月 1 日より廃止されることとなりました。

そこで、今回は時間外労働に対する 5 割増しの概要や実務上の注意点について、時間外労働等の基本的な考え方も踏まえつつお伝えします。

(1) 5 割増しの概要

制度概要：「1 ヶ月 60 時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は 2 割 5 分ではなく 5 割の割増率で計算した割増賃金を払わなければならない」

制度の概要としては、上記の通り簡単なものですが、これを給与計算等の実務に落とし込む際にはいくつか注意しなければならない点がありますので、次ではこれについて Q&A 形式でお伝えしていきます。

Q：当社の正社員の所定労働時間は 1 日 7.5 時間で、残業が発生した場合は 8 時間を超えない部分についても 1.25 の割増賃金を支払ってしまっていますが、この場合、5 割増しの対象となる月 60 時間のカウントについても、1 日 7.5 時間を超えた時間数を全て算入しないといけないのでしょうか？

A：その必要はありません。

基準となるのは、（契約上の所定労働時間や給与計算の実情に関わりなく）あくまで労働基準法第 32 条に定められた 1 日 8 時間週 40 時間の法定労働時間を超える労働時間（法定時間外労働）であり、給与計算実務において、7.5 時間から 8 時間の部分に対して 1.25 の割増賃金を支払っていたとしても、法定労働時間を超えていない部分については、月 60 時間のカウントに含める必要はありません。

Q：休日労働した場合も月 60 時間のカウントに含まれるのでしょうか？

A：60 時間のカウントに含まれない休日労働（法定休日労働）と含まれる休日労働（所定休日労働）があります。

①法定休日労働：使用者の義務として最低 1 週 1 日（変形休日制を採用している場合は 4 週 4 日）の休日に労働させること → 労働基準法上、「休日労働」となります

②所定休日労働：法定休日以外の会社が指定した所定休日に労働させること

→ 労働基準法上は「時間外労働」となります

上記のように、例えば土日祝が休日の週において、土曜日や祝祭日に労働させたとしても日曜日

に休日を付与出来ているのであれば、その労働は所定休日労働となり労働基準法上は休日労働ではなく時間外労働となりますので、60時間のカウントに含まれることになります。

A：60時間超の時間外労働が深夜労働だった場合、割増率はどうなりますか？

Q：原則的な時間外労働の割増率 1.25+60時間超の割増率 0.25+深夜労働の割増率 0.25 の合計 1.75 になります。

※なお、深夜労働（当日 22時から翌日 5時まで労働）の場合、日を跨いで労働することもあります
が、このような前日から引き続き日を跨いで労働する場合、翌日の始業時刻までの労働時間を前日の労働時間として1日の労働時間（時間外労働の時間数）をカウントすることとされています。一方で、翌日の始業時刻までの労働時間であっても、日を跨がない場合は当日の労働時間となりますので、取り扱いの違いにご注意ください。

A：午前中（9時～12時）に半日有休を取得し、午後から（13時から）出勤した社員が終業時刻（18時）を超えて2時間程残業した場合、この2時間は60時間のカウントに含まれるのでしょうか？

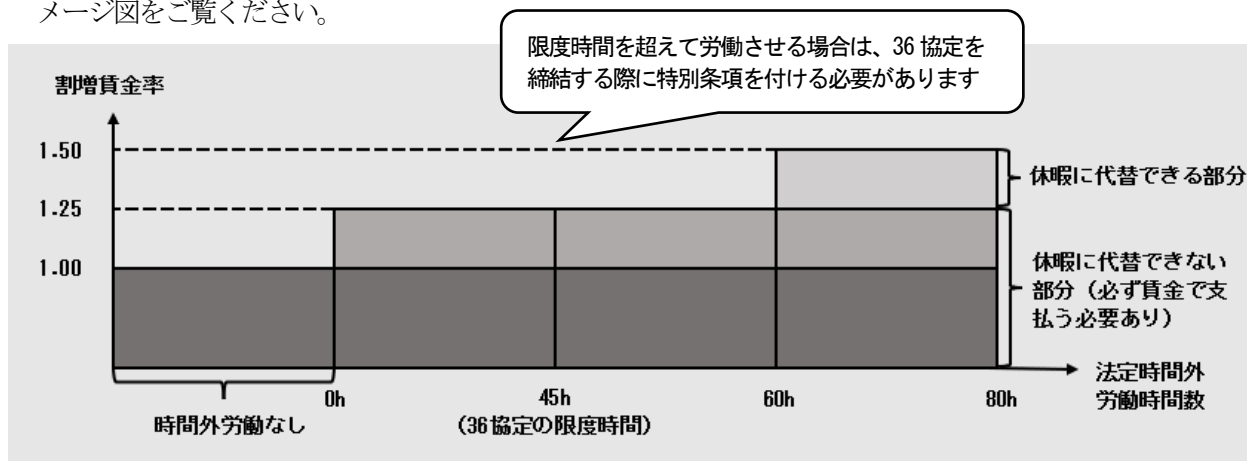
Q：含まれません。

労働基準法上の法定時間外労働とは、実労働時間において1日8時間週40時間を超える労働時間のことであり、上記の例の場合、その日は7時間しか労働していないため、終業時刻を超えて労働した2時間は法定時間外労働には該当しません。

※なお、このようなケースの場合、給与計算においても終業時刻を超えて労働した2時間に対して1.25の割増賃金を支払う必要はありません。ただし、月給制の労働者の場合、終業時刻を超えて労働したその2時間は基本の月給に含まれていない労働ですので、別途、時間単価×2時間の支払いは必要になります。

(2) 代替休暇制度について

上記の通り、月60時間超の時間外労働をさせた場合、5割増しの割増賃金の支払いが必要となりますが、就業規則を整備した上で労使協定を締結した場合、5割増しの加算部分（2割5分増し部分）について、賃金で支払う代わりに1日または半日を単位（時間単位での付与は認められていません。）として代替休暇を付与することができるようになります。言葉だけではわかりづらいかと思しますので、下記のイメージ図をご覧ください。



イメージ図のケース（当該月における時間外労働80時間）で言えば、60時間から80時間までの20時間×0.25=5時間分について、1日の所定労働時間が8時間の労働者であれば、その内4時間分を半日単位で休暇として付与することができるということになります。ただし、代替休暇の制度を導入した場合であっても、割増賃金と代替休暇のどちらを選択するかは労働者の任意であり、事業主がどちらか一方の選択を強制することは出来ません。また、代替休暇については、その他細かな注意点もありますので、実際に制度導入を検討される際は、弊所または所轄の労働基準監督署にご確認ください。



出産や私傷病により休業中の社員が、10月より社会保険適用拡大の対象者となった場合の取り扱いについて

令和4年10月1日より、従業員数101人以上の民間企業で、短時間労働者に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大が行われています。このタイミングで新たに社会保険に加入された方が出産や私傷病により休業中であった場合は、健康保険の給付請求に違いが生じてきますので、対象になる方がおられる場合にはご注意ください。

1. 新たに社会保険の被保険者となった短時間労働者が産前産後休業中の場合

・出産手当金の受給について

社会保険の被保険者が出産し、産前産後休業することにより賃金の支給を受けられない場合、出産手当金（国保の被保険者や社会保険の被扶養者には、こうした制度はありません。）の支給を受けることができます。ただし、ここで注意しなければならないのは、「被保険者が出産した時は」が支給要件の一つとなっているという点です。

つまり、**出産日が10月1日以降の場合、被保険者となった10月1日から出産手当金の支給を受けることができますが、出産日が10月1日より前の場合、10月1日に被保険者となったとしても、（出産した時に被保険者ではなかったため）出産手当金は一切支給を受けられないということになります。**

・出産育児一時金・家族出産育児一時金の受給について

出産時に、その費用の補填として支給される出産育児一時金については、国保の被保険者や社会保険の被扶養者であっても受給できますが、その支給申請については、**出産日における資格（社会保険の被保険者、被扶養者、国保の被保険者）をもって、その保険者（協会けんぽ、健保組合、市区町村）に請求することになっています。**

また、その支給申請については、病院が本人（妊婦さん）に代わって手続きを行い、病院が直接出産育児一時金を受け取るという直接支払制度を利用するケースが多いため、**新たに社会保険に加入することになる短時間労働者が10月1日前後に出産する（あるいは出産した）場合、トラブルを避けるために、そのことを事前に病院に伝えておくようにしてください。**

（病院が間違った資格情報に基づく事務処理をしてしまわないようにするためです）



2. 新たに社会保険の被保険者となる短時間労働者が私傷病により欠勤・休職中の場合

・傷病手当金の受給について

社会保険の被保険者が私傷病による療養のため4日以上休業し、それにより賃金の支給を受けられない場合、傷病手当金（国保の被保険者※や社会保険の被扶養者には、こうした制度はありません。）の支給を受けることができます。

つまり、以前より私傷病により欠勤・休職していた短時間労働者が10月1日より社会保険の被保険者となって場合、10月1日からは傷病手当金の支給を受けることができますようになります。ただし、**待期（支給を受けられない最初の3日間）の起算日は10月1日からとなりますので、実際に支給が開始されるのは、早くても10月4日からとなります。**

※国保の被保険者については、現在、一時的に新型コロナウイルスの感染者に限って傷病手当金を支給しています。

◆申請書提出時のアドバイス◆

出産手当金及び傷病手当金については、本来、資格取得と同時に支給申請が提出される場合、制度の恣意的な利用の疑いがあるため、協会けんぽからの問い合わせや申請書の返却（不受理）が行われることがあります。今回のケースは、そうした恣意的な制度利用に該当するものではありませんので支給申請自体には問題ありませんが、手続きをスムーズに進めるために、申請書の備考欄等に「社会保険の適用拡大による資格取得者」といった記載をしておかれた方が良いでしょう

質問（「在職定時改定」について）

65歳以降も厚生年金に加入して働いている方の老齢厚生年金のもらい方が変わると聞きましたが、どのように変わるのか教えてください。



アドバイス

令和4年3月までは、老齢厚生年金の受給権者が65歳以降も厚生年金に加入して働いた場合、65歳以降に納めた厚生年金保険料が年金額に反映されるのは、資格喪失時（退職時か70歳到達時）のときだけでした。

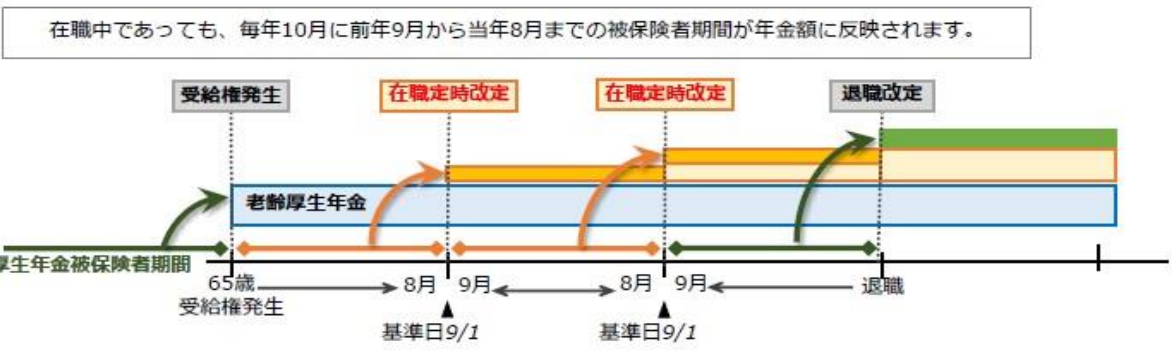
それが、令和4年4月から就労を継続したことの効果を早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く方の経済基盤の充実を図る観点から、在職中であっても毎年10月に前年9月から当年8月までの厚生年金加入分を年金額に反映させる「在職定時改定」が導入されました。

在職定時改定のしくみ

基準日（毎年9月1日）に厚生年金の被保険者である老齢厚生年金の受給権者の年金額について、前年9月から当年8月までの被保険者期間を年金額計算に算入し、基準日の属する月の翌月（毎年10月）分の年金から改定（増額）されます。

令和4年10月分については、65歳到達月から令和4年8月までの厚生年金に加入していた期間も含めて、年金額が改定（増額）されることとなります。

なお、年金の支払いは後払いのため、在職定時改定された令和4年10月分の年金が振り込まれるのは、令和4年12月15日に令和4年10月・11月分が振り込まれます。

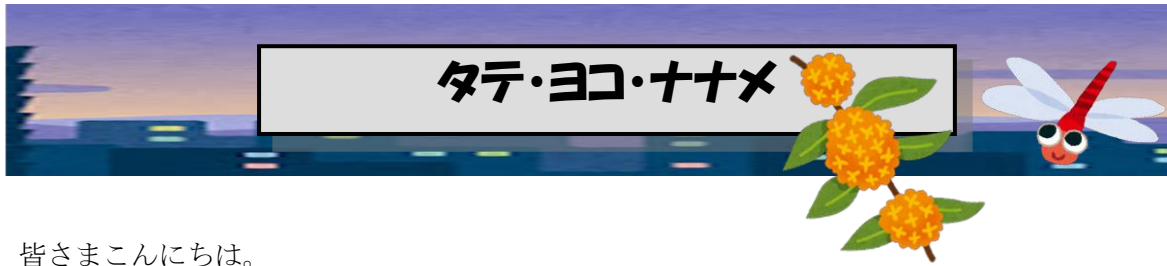


65歳以降に厚生年金に1年加入すると増える年金額

65歳以降に厚生年金に加入すると老齢厚生年金の報酬比例部分（上限月数なし）と定額部分（上限月数480月、老齢厚生年金の経過的加算として支給されます）の年金額が増えます。たとえば、年収300万円で働いている方の厚生年金の加入が480月未満の場合であれば、報酬比例部分15,391円＋定額部分（経過的加算）19,452円＝年額34,843円増えることとなります（早見表参照）。

65歳以降に厚生年金に1年加入すると増える年金額の早見表（厚生年金に480月以上加入した方は、報酬比例部分の年金額だけが増えます）

年収	180万円	240万円	300万円	360万円	420万円	480万円
報酬比例部分	9,234円	12,313円	15,391円	18,469円	21,547円	24,625円
定額部分（経過的加算）	19,452円	19,452円	19,452円	19,452円	19,452円	19,452円
合計（年額）	28,686円	31,765円	34,843円	37,921円	40,999円	44,077円

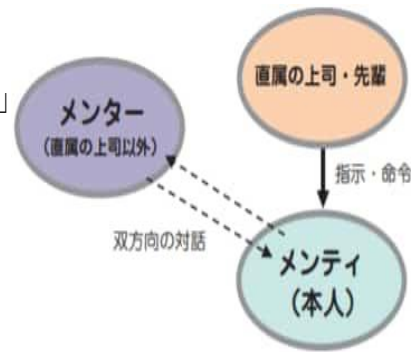


皆さまこんにちは。
先日、チェーンストアで管理職をしている友人からこんな話を聞きました。

昔と比べ、店の運営スタイルは変わった。現在は人材面において正社員数を縮小し、各店舗に配属される若手社員数は0か1名くらい。悩みを共有し合える同期がそばにいないためか、ある日突然「辞めます」という若手社員が増えた。もっとフォローが行き届けば若手社員の離職を減らせるのではないか。

なるほど。
ふと、2012年度に厚生労働省より発表された「メンター制度」のことを思い出しました。

上司との関係はタテのつながり、同期とはヨコのつながり、「メンター制度」はナナメのつながりとも言われています。



最近ではテレワークなどのストレスをどう解決して行くか？という点で再度注目されつつあるようです。

<p>□ メンター制度とは？</p>	<p>所属する上司とは別に年齢や社歴の近い先輩社員が若手社員をサポートする制度。 <ul style="list-style-type: none"> ・サポートする先輩社員→「メンター」 ・サポートされる若手社員→「メンティー」 </p>	
<p>□ メンター制度を導入する目的は？</p>	<p>若手社員の精神的な悩みを解消し、満足度を向上させ最終的には離職率の低下につなげることが目的。</p>	
<p>□ メンター制度を導入するためのマニュアルや研修はどうしている？</p>	<p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社で作成している ・厚生労働省の「メンター制度導入・ロールモデル普及 マニュアル」を参考にしているという企業がある。 </p>	
<p>□ メンター制度のメリット</p>	<p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンターの支援によってメンタル面に問題を抱えた若手社員の離職率が低下する。 ・メンターにとってはキャリア形成が促進される。 </p>	
<p>※他にも</p>		
<p>メンティーであった若手社員が将来メンターとなって、次の若手社員を教える流れを「メンタリングチェーン」という。そのつながりを活かすことで、さらに社全体での人間関係が円滑化される。</p>		
<p>□ メンター制度のデメリット</p>	<p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンターとメンティーの関係がうまくいかない場合、離職を促進させるリスクがある。 ・メンターに業務負荷や精神的ストレスが掛かることで、業務効率が悪くなるリスクがある。 ・メンティー直属の上司の理解が得られない場合、社内で軋轢が起きるリスクがある。 </p>	



私が若手社員だったとき、先輩に恵まれたおかげで安心して働いていたことを思い出しました。制度の有無にかかわらず、温かみのある「ナナメのつながり」は大切だなと思いました。（文章 湯口）