

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by金ちゃん先生



9
2019

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bbpzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2019年8月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算120号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ⑦

一 賃金計算時の賃金額の端数処理 一

賃金計算の実務において、賃金額の端数処理を誤った認識で取り扱うと、労基法 24 条（賃金の支払）に違反するおそれがあります。今回は賃金計算時における賃金額の端数の取り扱いについて解説します。

1. 割増賃金計算における賃金額の端数処理

時間外労働（法定労働時間を延長した労働）、休日労働（法定休日労働）、深夜業（午後 10 時から午前 5 時または午後 11 時から午前 6 時の労働）について、政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされています（労基法 37 条）。

割増賃金計算における賃金額の端数処理については、行政通達で次のような取扱いを認め、労基法 24 条および 37 条違反にはならないと解釈しています（昭 63.3.14 基発第 150 号）。

- ・ 1 時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げ（以下、四捨五入）すること
- ・ 1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に 1 円未満の端数が生じた場合、四捨五入すること

2. 平均賃金の端数処理

計算した金額の銭未満の端数を切り捨てることは差し支えありません（昭 22.11.5 基発第 232 号）。※円未満ではありませんので、銭まで算出します。

3. その他の賃金額の端数処理

通貨の単位および貨幣の発行等に関する法律 3 条において、債務の弁済を現金の支払により行う場合の支払金の端数計算について、円未満を四捨五入することが定められています。

また、同条ただし書きにおいて、特約があるときは特約にしたがうとされていますので、就業規則や労働契約により取扱いを定めることもできます。

例えば、上記 2 の平均賃金を基にして休業手当等を計算する場合は、就業規則等に端数処理の特約があればその方法で、特約がなければ円未満を四捨五入します。

雇用保険料や社会保険料を源泉控除する場合、控除後の賃金を支払う時点で同条による四捨五入を行うため、結果として控除額の端数処理は 50 銭以下の場合には切り捨て、50 銭 1 厘以上の場合には切り上げとなります（五捨五超入）。被保険者から現金徴収する場合は、弁済がその時点であるため、同条により四捨五入できます。※特約があればその方法によることができます。

4. 1 カ月の賃金支払額における端数処理

就業規則に定めることにより、次の取り扱いが認められています（昭 63.3.14 基発第 150 号）。

- ・ 1 カ月の賃金額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額）に 100 円未満の端数が生じた場合は 50 円未満の端数を切り捨て、50 円以上の端数を 100 円に切り上げて支払うこと
- ・ 1 カ月の賃金額に 1,000 円未満の端数がある場合は、その端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと

賃金計算の実務においては、法令や就業規則等に基づき労基法 24 条の全額払いの原則に反しない端数処理を給与ソフトに設定しておきますが、イレギュラーな計算の際には、留意が必要です。

また、行政通達（昭 63.3.14 基発第 150 号）では、賃金計算時における労働時間の端数の取り扱いについても解釈がされていますので、確認しておくとい良いでしょう。

◆霞アカウンティング事件 東京地判平成24年3月27日

【事実】

原告は、平成15年6月頃から被告会社に雇用されて勤務していたが、平成22年7月15日懲戒解雇された。懲戒解雇事由は、約2年前のセクシャル・ハラスメント行為、協調性に欠けた言動、被告会社の評価を貶める言動、反抗的な言動などである。多数の関連事件が併合されているが主たる事件は、原告が、上記懲戒解雇が無効であるとして、被告会社に対し、雇用契約上の地位確認と解雇後の賃金を請求する事件である。

【判旨】

「被告会社は、平成20年6月に原告から事情を聴取しその弁明が記載された書面の提出を受けた後、当該女性職員に対する再度の事情聴取も含めて何らの事実調査も行うことなく、このセクシャル・ハラスメント行為を理由として、原告に対し、約2年間も何らの懲戒処分を行うことがなかった。一連の経緯に照らすと、被告代表者としては、当時、原告のセクシャル・ハラスメントに関し、相当程度の疑いを抱きつつも、これを表面化させることを回避し、他方で、原告を課長職から解任することで、被告会社内にくすぶる不満を収めようとしてきたものであるが、平成22年に入って、原告から時間外手当等の請求をされたことに立腹して、この点を、再度、問題として採り上げることにしたものであると推認される。以上のような事情を考慮すれば、仮にこのセクシャル・ハラスメントの事実が認定できるとしても、処分が遅延する格別の理由もないにもかかわらず約2年も経過した後に懲戒解雇という極めて重い処分を行うことは、明らかに時機を失しているといえることができる上、上記課長職からの解任との関連で言えば、二重処分のきらいがあることも否定できないところであって、これを本件懲戒解雇の理由とすることには、問題があるといわざるを得ない。」（懲戒解雇無効）

▼
金ちゃん先生コメント「時期を失している、二重処分のきらい、再度取上げの使用者動機に問題有りですね！」

金ちゃん先生行状記 大阪社労士会大阪北摂支部 「あべのタスカル見学会&懇親会」

金ちゃん先生は7月末標記見学&懇親会に参加しました。[40名参加]第I部で訪問した「あべのタスカル」とは、大阪市立阿倍野防災センター内にある体験型防災施設「あべのタスカル」のことで、いざ地震の時の対応体験としては大変助かる！？(笑)施設です…。

ここでの主な体験は以下の3つです。

①マグニチュード7の地震の揺れ体験

勿論人工的な揺れを起こしてその強さを体験する実験でしたが、揺れの時間が長く、手すりにしがみ付き恐怖感の中に一種の快感(笑)が感じられる貴重な体験でした。

②大阪市内で起きたと想定される地震&津波の体験施設

写真のような施設で説明を受けながら、自分でボタンを押しながら、被害の想定状況確認が出来ました。

③消化器で実際に発生した火炎を消す体験

金ちゃん先生宅には勿論消火器は有りますが、置いたままで実際に触ったことがありませんでした。ここでようやく実際の操作手順を確認してバーチャルではありますが、発生した炎を消し去ることが出来、恥をかかず！？にほっとしました。⇒皆さん消火器を使ったことはありますか？

この後近くの焼き肉店で、食べ放題&飲み放題の焼き肉大宴会。いやしんぼの金ちゃん先生はまたまた減量に逆行する有様でした…。



あべのタスカル

焼肉大宴会♪





賃金不払残業に関する監督指導 支払われた割増賃金の平均額は 1企業当たり 711万円

厚生労働省から、令和元年（2019）8月8日に「平成30年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果」が公表されました。今回公表されたのは、全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、平成30年4月から平成31年3月までの期間に不払いだった割増賃金（残業代）が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめたものです。

- 是正企業数⇒1,768企業（前年度比 102企業の減）
うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、228企業（前年度比 34企業の減）
- 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり 711万円、労働者1人当たり 11万円

厚生労働省は、今回の監督指導の対象となった企業の事例もいくつか紹介しています。

例えば、次のようなケースもありました（小売業の事例）。〈出典：厚生労働省 HP〉



賃金不払残業の状況

- ◆過重労働解消相談ダイヤル（※）に寄せられた違法な長時間労働が行われているとの労働者の家族からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆会社は、自己申告（労働者が残業申請書を提出し、上司が承認）により労働時間管理を行っていたが、自己申告の記録と警備システム記録とのかい離から、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

※ 厚生労働省では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、無料電話相談を実施している。相談のうち、労働基準関係法令上、問題があると認められる事案については、相談者の希望を確認した上で労基署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応を行っている。

企業が実施した解消策

- ◆会社は、警備システム記録や労働者からのヒアリングなどを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
 - ①経営トップが賃金不払残業解消に取り組む方針を打ち出すとともに、全店舗の店長が出席する店長会議において、同方針の説明を行った。
 - ②店長が定期的に、労働時間の記録と警備システム記録を照合してかい離がないかを確認し、かい離があった場合は、その理由を確認するとともに、本社の総務担当者がダブルチェックを行うこととした。
 - ③全労働者に対し、残業申請書に正しい残業時間を記載した上で提出を行うことなどについて研修を行った。

★ 上記のように、労働者の家族からの相談で監督指導が行われるケースもあります。日頃から、労働時間は適正に把握しておきたいものです。何かご不明な点があれば、気軽にお声かけください。



雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和元年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

* 高年齢雇用継続給付は、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。（右資料につづく）

豆知識情報

年次有給休暇[年休]の成立と効果

年次有給休暇は、前記の発生要件を満たした場合において、労働者がある年次有給休暇の日数の範囲内で、具体的に年次有給休暇の始期と終期を特定して時季指定をし、かつ、前記の利用者による有効な時季変更権の行使がないときに成立します。年次有給休暇が成立すると、その時季指定された日について、労働義務が消滅します。なお本年度から10日以上年休取得権利を有する労働者に5日間取得義務が有ります。

(右資料)

<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和元年7月31日まで:360,169円 → 令和元年8月1日から:**363,359円**(補足)その他、下記の____の金額も変更

確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月(一暦月)について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額(363,359円)以上であるときは、その支給対象月には支給されない。

また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額-支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,000円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、476,700円を上限とし、75,000円を下限とする。

★ 高年齢雇用継続給付の支給額の仕組みは複雑です。しかし、その仕組みを把握していれば、労働者の総収入(給付の額+賃金)が減らないようにして、賃金やこれに付随する社会保険料の支出を軽減することも可能となります。詳細については、気軽にお尋ねください。

令和元年度の地域別最低賃金 東京・神奈川では1,000円突破へ

令和元年7月に開催された「中央最低賃金審議会」で、令和元年度の地域別最低賃金額改定の目安が示され、地方最低賃金審議会でも調査・審議した結果が取りまとめられました。

- 今年度の目安で示された引上げ額は、最高28円(Aランク)～最低26円(Dランク)、全国加重平均では「27円」(昨年度は26円)。
 - ・これは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額。
 - ・また、全都道府県で20円を超える目安額となっており、引上げ率に換算すると3.09%(昨年度は3.07%)。
- 今後は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経た上、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定。

★ 目安どおりに改定されると、地域別最低賃金の全国加重平均は、901円(現行は874円)となります。また、最も高い東京都は1,013円(現行は985円)、それに次ぐ神奈川県は1,011円(現行は983円)となり、初めて1,000円を超える地域が誕生することになります。なお、目安を上回る引上げ額が19県となりました。最低賃金の適用時期は、10月1日から上旬までの間に順次発効される予定です。

お仕事 カレンダー 9月



9/10 ● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30 ● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 7月決算法人の確定申告と納税・翌年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 10月・翌年1月・翌年4月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あとがき◆ 遂に履正社が夏の全国高校野球で初優勝ですね。大阪桐蔭と履正社は共にスポーツと勉学両コースが有るライバル校です。選抜では星陵高の奥川投手に完封され、昔の沢村投手攻略の阪神と同じく投手板の前から投げさせて打つ特訓が実を結びました。なお弊教室の勉学コース同校中2の男子生徒が特訓で苦手な数学が平均点以上になりやる気が出て来ました。何事も努力と工夫が不可欠です!