



つむぎだより No.30

＝スイーツビュッフェ＝ (パート2)

9月23日、久しぶりにスタッフ全員で2回目のスイーツビュッフェに行ってきました。今回テーマは秋の味覚「いも、くり、なんきん」でした。

料理のラインナップは前回と似たり寄ったりでしたが、いも、くり、なんきんのモンブランの食べ比べができたり、珍しいかぼちゃのフォカッチャなどもありました。

1回目よりも、より楽しみ、より食べられるように一同作戦を練って臨んだわけですが、比較のお腹にたまる料理が多かったせいか、思いどおりにならず、途中でギブアップしたスタッフもいたようです。

後日談。しっかり体重を落として参加したK氏でしたが、ビュッフェが終わった後、すでに1kgのリバウンド。本人曰く「誤差の範囲」ということですが、どうなることやら…

「食欲の秋」ならぬ、「ダイエットの秋」はまだまだ続きそうです。(川東)

1、賃金不払残業と解消のための取組事例

◆企業の賃金不払い

賃金の不払いは、労働者の生活に直結する大きな問題であることから、労働基準監督署(労基署)に相談が寄せられやすいものの一つです。「残業時間に対して給与が支払われない」という情報をもとに、労基署から企業に監督指導が実施されるケースは多く、不適切な管理をしている企業は、監督指導を受けることになります。

◆1企業当たりの遡及支払の平均額は、609万円

厚生労働省は、令和3年度(令和3年4月～令和4年3月)に、労基署の監督指導によって、支払われた不払い割増賃金額が、1企業で合計100万円以上である事案を、まとめて公表しています。

それによれば、100万円以上の割増賃金を遡及支払した企業数は、1,069社(前年度比7企業の増)で、1企業当たりの支払い平均額は609万円でした。1,000万円以上の割増賃金を支払った企業数も、115社となっています。

◆賃金不払残業解消のための取組事例

本取りまとめで紹介されている賃金不払残業解消のための取組事例は、以下のようなものがあります。

◎各施設管理者を対象に、労働時間の適正な管理に関する研修会を実施。

◎人事評価の項目に「適正な労働時間管理」を新しく設けたり、管理者が労働

時間を正しく記録するよう、労働者に対する継続的な指導を実施する。

◎管理者が月に2回、労働者のパソコンの使用記録と勤怠記録を確認し、2つの記録が大きく違っている場合は労働者に理由を確認する。

賃金不払案件は、残業時間を過少申告する風潮があることが原因となっている企業で、少なくないようです。

改めて、自社の実態を点検してみてもいいかがでしょうか。

【厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果(令和3年度)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27591.html



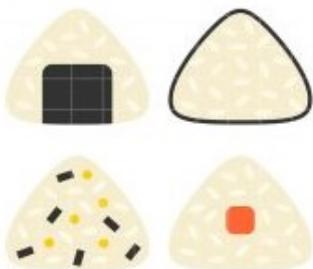
＝季節のコラム＝

新米がおいしい季節。おにぎりを持ってどこかにお出かけしたいですね。

稲作が伝わったのは弥生時代ですが、その頃のコメはジャポニカ米で、粘り気が少なく、おにぎりには向いていなかったようで、初めて記録に現れるのは奈良時代の『常陸国風土記』に見られる「握飯(にぎりいひ)」だとか。

そして今では巻いてあるのがふつうの海苔ですが、実は『板海苔』は、18世紀後期の江戸時代には作られるようになっていたものの高級品で、おにぎりに手軽に巻かれるようになったのは、昭和30年代、盛んに養殖海苔が作られるようになってからのようです。

おとぎ話の『さるかに合戦』で、サルが拾ったおにぎりは、塩むすびだったんですね。(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、社会保険・雇用保険に関する10月からの変更事項

◆社会保険関係

これまで、当初契約の雇用期間が2か月以内であれば、引き続き雇用された場合でも、2か月を超えた時点からの加入で、問題ありませんでしたが、10月からは雇用期間が2か月以内であっても、以下の場合、入社日からの加入となります。

- 一 就業規則、雇用契約等において契約が「更新される」または「更新される場合がある」と明示されている。
- 一 同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある。

年金事務所による調査で、適用漏れは、厳しくチェックされ、万が一あると保険料の遡及払いはもちろん、従業員負担分も含めて、会社が立て替えざるを得ません。適正な手続きがなされているか、ご確認をお願いします。

【日本年金機構 令和4年10月から短時間労働者の適用拡大等が行われます】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0729.html>

◆雇用保険関係

4月号でお知らせしたように、10月から雇用保険料率が変わります。

従業員人数に関わらず、一般の事業で事業主分が1,000分の6.5→8.5に労働者分が1,000分の3→5に引き上げられます。

特に給与から控除する労働者分については、平成29年度以降、ずっと料率が据え置かれていたため、従業員の中には、雇用保険料率は変わらないと認識されている人もいるかもしれません。そういった場合には、10月分給与明細の備考欄等に、保険料率の変更された旨を案内してあげるとよいでしょう。

【厚生労働省「令和4年度雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>



3、今月のおすすめ本

今月は『ジェンダーで読み解く 男性の働き方・暮らし方』(多賀太/時事通信社)をご紹介します。

最近ではハラスメントのご相談が増えてきており、男女という区別だけでなく、LGBTを含めた多様な性(ジェンダー)を理解したいと思い、この本を手に取りました。

様々な問題のうち、特に考えさせられたのは、

①「男性は稼ぎ手」という意識が問い直されないまま、女性活躍や男性の育児参加が議論されてきたため、女性が仕事優先で働いている男性たちと競い合わないといけなくなった。

②男性の長時間労働が「標準」とされる社会を変えないままでは、男性たちの家庭役割への参加は限定的になる。

③「男のくせに」「男なら」という男性社員への言葉が、女性社員への間接的なハラスメントなり得る。

④同じ社会的出来事や状況でも、経験する年齢が異なると、アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)が形成される。

というようなことでした。

ジェンダー問題は、男性の問題でもあるということですね。タイトルは「男性の～」ですが、ぜひ、女性の皆さんも読んでみてください。(川端)