

# 曾我事務所 ニュース

## 差し迫る2023年問題 … 残業60時間以上50%増し 2024年問題… 建設・運送業も労働時間罰則付き上限規制開始 残業代トラブルますます激化、対策は就業規則の見直しと労働時間の把握

経営者側の著名な法律事務所の弁護士によると、現在は残業代の請求対応で8割の時間を費やしているとのことです。残業代請求の裁判で判決まで行くことはほとんどありません。多くは話し合いで和解です。

ある建設会社で有給休暇を取らせてくれないということで社員が退職しました。その社員の取った行動は残業代請求です。請求額は2年分で1,500万円です。「なぜこれほど高額になるのか？」と怒っても仕方ありません。就業規則に残業代の規定はなく、労働時間も把握されていなかったため、これでは裁判所も経営者側の反論を信用することはできません。結局、「これ以上頑張ると付加金ということになります」と裁判所に諭され、残業代を支払うことになりました。

付加金は、裁判所が残業代と同額まで支払いを命じることができる罰金のようなものです。残業代の時効は2年ですが、当面は3年ということになっています。まだ経過中ですが、来年からは丸々3年請求できるようになります。

建設業は労働時間を把握していないところがほとんどです。残業代専門の弁護士も増加中です。一方で、建設業・運送業には残業時間の上限規制がありません。これが2024年からは通常の業種並みに残業規制が設定されます。まずは労働時間の適正な把握と労働時間の短縮、運賃請負額の適正化などが求められます。

## 社会保険加入調査の問い合わせ急増 はじめは社長さんだけでも加入してくれと言っていたのに…

年金事務所の調査の眼目は、加入すべき人が全員加入しているかどうか、給料額が正しく報告されているかどうかです。はじめに源泉税の納付書がチェックされます。そこには給料を支払っている人の人数が記載されています。この人数と社会保険に加入している人の差を見ます。パートであっても週30時間以上働いている人は最高2年さかのぼって加入させられます。今年の10月からは100人以上の会社は基本的に週20時間以上働く人も社会保険に加入することが義務付けられます。

ある相談を受けた企業では、社会保険に加入している人は全体の70%程度でした。建設業で、現場に入るためにやむを得ず“必要な人のみ”社会保険に加入させました。運送業においても、巡回指導の時に未加入が発見され、車両停止処分につながる場合があります。社会保険料は簡単に言えば給料の30%です。これを労使で折半します。早めに従業員と話し合っ加入していない人は加入させる必要があります。

はじめは年金事務所に、「社長さん一人でも入ってくれませんか？」と言われ、加入したところもあります。わたくしも年金事務所に行き、本当にそんなこと言ったのかと確認したことがあります。その時は年金事務所の担当者も認めていました。それから数年経ち、猶予期間も過ぎました。これからは社会保険財政を確保するためにも調査は厳しくなります。

年金財政を安定させるというなら、役員報酬が年間1億を超える人からも我々同様、厚生年金についても収入の18.3%、つまり1,830万円徴収してほしいものです。ところが、厚生年金保険料には上限があるため、この人たちは5万9,475円しか支払っていません。「みんなは一人のために、一人はみんなのために」、これが社会保険の理念です。大金持ちはより多くの負担を、そうでない人はそれなりの負担とすべきです。

〒262-0033  
千葉市花見川区幕張本郷1-2-24 幕張本郷相葉ビル702  
TEL : 043(275)1757 / FAX : 043(275)1758  
E-mail: soga@sogaoffice.jp(曾我宛)  
: srsogat@sogaoffice.jp(事務所宛)  
ホームページアドレス: <http://www.sogaoffice.jp>  
緊急連絡・ご意見は、所長携帯090(4129)4617まで



社会保険労務士 曾我 浩  
行政書士

# 「雇用調整助成金」の特例措置がR4年6月まで延長

## 雇用調整助成金等

|      |          | R4.3                   | R4.4~6                 |
|------|----------|------------------------|------------------------|
| 中小企業 | 原則的な特例措置 | 4/5 (9/10)<br>9,000円   | 4/5 (9/10)<br>9,000円   |
|      | 地域特例業況特例 | 4/5 (10/10)<br>15,000円 | 4/5 (10/10)<br>15,000円 |
| 大企業  | 原則的な特例措置 | 2/3 (3/4)<br>9,000円    | 2/3 (3/4)<br>9,000円    |
|      | 地域特例業況特例 | 4/5 (10/10)<br>15,000円 | 4/5 (10/10)<br>15,000円 |

※ ( ) の助成率は解雇を行わない場合

## 休業支援金等

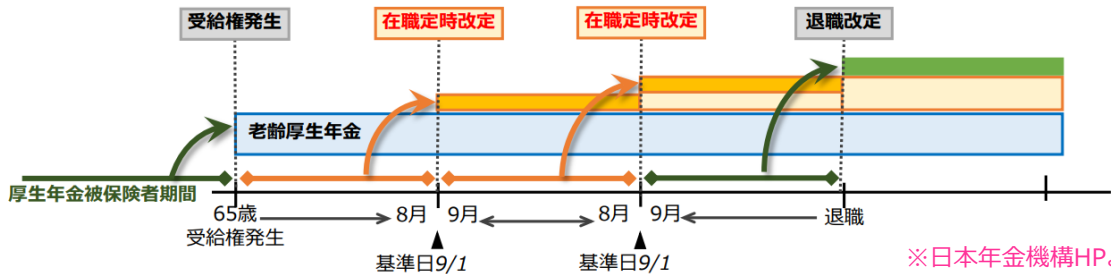
|      |          | R4.3          | R4.4~6        |
|------|----------|---------------|---------------|
| 中小企業 | 原則的な特例措置 | 8割<br>8,265円  | 8割<br>8,265円  |
|      | 地域特例     | 8割<br>11,000円 | 8割<br>11,000円 |
| 大企業  | 原則的な特例措置 | 8割<br>8,265円  | 8割<br>8,265円  |
|      | 地域特例     | 8割<br>11,000円 | 8割<br>11,000円 |

# 在職時定時改定制度の導入

これまで、老齢厚生年金の受給権者が厚生年金保険の被保険者となった場合、65歳以降の被保険者期間は資格喪失時（退職時・70歳到達時）にのみ年金額が改定されていました。しかしながら、**令和4年4月から、在職中であっても年金額を毎年10月分から改定する制度が導入されます。**就労を継続したことの効果を退職を待たずに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ことを目的としています。

- \* 基準日（毎年9月1日）において被保険者である老齢厚生年金の受給者の年金額について、前年9月～当年8月までの被保険者期間を算入し、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、年金額が改定されることとなります。
- \* 対象者となるのは65歳以上70歳未満の老齢厚生年金の受給者です。

在職中であっても、毎年10月に前年9月から当年8月までの被保険者期間が年金額に反映されます。



※日本年金機構HPより抜粋

# 企業型DC・iDeCoの加入可能年齢の拡大（R4年5月1日施行）

## 1. 企業型DC

これまで企業型DCでは、60歳未満の厚生年金被保険者を加入者とすることができました。また、60歳以降は、規約に定めがある場合、60歳前と同一事業所で引き続き使用される厚生年金被保険者について65歳未満の規約で定める年齢まで加入者とすることができました。

企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、2022年5月からは**厚生年金被保険者（70歳未満）であれば加入者とすることができるようになります。**ただし、企業によって加入できる年齢などが異なります。

## 2. iDeco

これまでiDecoでは60歳未満の国民年金被保険者が加入可能でしたが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、2022年5月からは**国民年金被保険者であれば加入可能となります。**

60歳以上の方は、国民年金の第2号被保険者又は国民年金の任意加入被保険者であればiDecoに加入可能となります。また、これまで海外居住者はiDecoに加入できませんでしたが、国民年金に任意加入していればiDecoに加入できるようになります。