

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page			
1	労働経済動向調査 正社員、パートとも引き続き人手不足	5	お知らせ 雇用保険料と社会保険料が変わります
2	<b>特集</b> 就業規則の見直しを忘れていませんか？	6	すっきりわかる。社会保険 社会保険の適用拡大、 加入対象となるパートの要件は？
4	<b>TOPICS</b> ●男女の賃金差の情報開示を義務化 ●公益通報者保護法を改正、内部通報窓口を義務化 ●検討進む「賃金デジタル払い」	7	人事労務の法律ミニ教室 中小企業も長時間労働の割増賃金率引き上げ
		8	改めて考えよう この手当 大入手当
		8	労務ひとこと Uターン就職希望者 2年連続の増加

## 労働経済動向調査

# 正社員、パートとも引き続き人手不足

厚生労働省は、労働経済動向調査(令和4年5月)の結果を取りまとめ公表しました。

### 宿泊・飲食の業績回復傾向

新型コロナウイルスの感染状況が落ち着き、宿泊・飲食業の業績が回復してきたことなどから、4～6月の生産・売上額の判断指数<sup>※1</sup>は11ポイント上昇しました。これは比較可能な1999年以降で最も高水準となっています。

※1「増加」と見込む企業の割合から「減少」と見込む企業の割合を差し引いた値

### 正社員、パートとも不足超過

労働者の過不足状況については、正社員等の不足超過<sup>※2</sup>が37ポイント。

44期連続で不足超過となっています。パートタイマーは不足超過が28ポイントで、51期連続の不足超過です。

### 産業別の過不足状況

産業別の過不足状況は表のとおりで

す。正社員等では「医療、福祉」、「建設業」、「運輸業、郵便業」、パートタイマーでは「宿泊業、飲食サービス業」で人手不足感が高くなっています。

※2 D.I.:「不足」と回答した企業の割合から「過剰」と回答した割合を差し引いた値

労働者の過不足状況

産業	正社員等			パートタイマー		
	不足	過剰	D.I. <sup>※2</sup>	不足	過剰	D.I. <sup>※2</sup>
調査産業計	41	4	37	30	2	28
建設業	50	1	49	6	1	5
製造業	42	5	37	21	2	19
情報通信業	44	2	42	9	1	8
運輸業、郵便業	50	2	48	33	2	31
卸売業、小売業	22	5	17	34	1	33
金融業、保険業	12	2	10	8	1	7
不動産業、物品賃貸業	30	3	27	16	3	13
学術研究、専門・技術サービス業	45	1	44	9	1	8
宿泊業、飲食サービス業	28	5	23	53	3	50
生活関連サービス業、娯楽業	34	7	27	42	7	35
医療、福祉	55	2	53	37	2	35
サービス業(他に分類されないもの)	39	4	35	45	2	43

## 特集

## 就業規則の見直しを忘れていませんか？

労働法は、他の法律分野と比べて非常に改正が多く、ほとんど毎年のように改正があります。また、働き方のスタイルが大きく変わりつつある現在、定期的に就業規則を見直す必要がありますが、なかなかできていないということはないでしょうか？ 特に見直しが必要なものをいくつか見ていきましょう。

## 就業規則の適用範囲は無期転換ルールに対応済みですか？

以前の正社員に適用する就業規則では、次のように規定しているものが一般的でした。

## (適用範囲)

第〇条 この規則は、すべての社員に適用する。ただし、有期契約の者、短時間勤務の者には適用せず、別に定める。

これは、正社員がフルタイムかつ無期雇用であることが一般的であるのに対し、非正規労働者の契約社員、パートタイマー、アルバイトなどは、「有期契約」「短時間勤務」が区別のポイントとなるのです。つまり、正社員用の就業規則は非正規労働者には適用しないということを規定しています。

しかし平成25年4月、有期雇用契約を繰り返し通算5年を超えることとなった者が申し出たときは、無期雇用契約に転換される制度が始まりました。

たとえば、補助的業務に従事してきた契約社員を数年後に無期雇用に転換しているかもしれません。無期転換の制度は、転換後に正社員としなければならないわけではありませんから、正社員にしないのであれば、転換後に適用する就業規則を用意しておく必要があるのです。別に用意しておかなければ

ば、正社員と同じ労働条件を与えることになってしまうかもしれません。

改正法が施行されてから5年超となります。政府は無期転換の制度を更に強化する方針ですから、今一度、自社の状況をチェックしておきましょう。

## ハラスメントを禁止する規定は定められていますか？

令和2年6月（中小企業は令和4年4月）、企業にはパワーハラスメントの防止措置を講じることが義務になりました。具体的には、次のとおりです。

- ①事業主の方針の明確化と周知・啓発
- ②相談窓口などの体制の整備
- ③事後の迅速かつ適切な対応 など

パワハラのほか、セクハラ、マタニティーハラスメントなども防止する必要があります。就業規則には、パワハラなどの行為をしてはならないこと、行為者には制裁対象となることがある旨などを規定すべきとされています。最近では、ハラスメントへの意識も高まってきましたが、まだまだハラスメント防止に関する規定が盛り込まれていない会社が多いです。

## 長時間労働を禁止する規定は定められていますか？

これまでの就業規則には、時間外労働について次のように規定することが一般的でした。

働について次のように規定することが一般的でした。

## (時間外労働)

第〇条 会社は、業務上必要があるときは、所定労働時間を超過して勤務を命じることがある。

平成31年4月（中小企業は令和2年4月）から、時間外労働の上限規制が強化されました。この上限規制には罰則も設けられていますが、労働基準法の罰則は使用者にのみ適用されるもので、労働者が罰則の対象になることはありません。

時間外労働は労働者の自主性に任せている会社が多いようですが、給与計算の際に初めて長時間残業をしている社員がいることに気が付くという会社も少なくありません。

労働者に無謀な長時間労働をさせないようにするには、日頃から研修等で周知・啓発することはもちろんですが、就業規則に定め、労働契約上の労働者が守るべき事項としておくことが必要なのです。

前述の規定例のように、これまでの就業規則は残業を命じることを定めていても、働きすぎてはいけないうことは定めていないものです。服務規律や制裁の規定に長時間労働を抑止する事項を盛り込みましょう。管理職への監督責任などを規定することも有効です。それぞれの職場レベルで防止の

努力をさせましょう。

## 年次有給休暇の使用者による 時季指定は定められていますか？

平成31年4月から、年10日以上  
の年次有給休暇が付与される労働者  
に対して、年次有給休暇の日数のうち年  
5日\*については、使用者が時季を指  
定して取得させることが義務となりま  
した。

この改正事項も、まだまだ盛り込ま  
れていない会社があります。

\*従業員が自主的に取得した日数は5日から  
控除します。

## 同一労働同一賃金について 見直しましたか？

令和2年4月（中小企業は令和3  
年4月）から正社員と非正規労働者  
の間で、不合理な待遇の格差を禁止す  
る法律が強化されています。

いわゆる「同一労働同一賃金」の問  
題です。これは、同じ仕事をする労働  
者に同じ賃金を支払うという考え方を  
表す言葉ですが、法律は、同じ仕事を  
する労働者に全く同じ賃金を支払うこ  
とまで求めているのではなく、説明の  
つかないような格差を禁止するという  
ものです。また、賃金の他、教育訓練、  
あらゆる労働条件で不合理な格差が禁  
止されています。

待遇の格差を是正するには、次のよ  
うなステップで取り組みます。

step 1 雇用形態の確認

step 2 雇用形態ごとの  
格差の有無の確認

step 3 待遇差についての  
説明の可否の確認

step 4 是正すべき格差の解消

法律の改正にあわせて厚生労働者は  
ガイドラインを作成しましたし、それ  
以前から有期雇用者と無期雇用者の待  
遇の格差は禁じられていましたので、  
最高裁まで争われる事件もでてきて、  
どのような格差が認められないのか  
も、明らかになってきています。

格差があるかどうかは、総合的にで  
はなく、基本給、諸手当などを個別に  
比較していきます。

例えば、正社員は上限なく通勤手当  
を支払っているのに、パートタイマー  
は2万円までを上限に支給するなど  
も不合理な格差だとされています。こ  
のような場合、給与規程の通勤手当の  
支給ルールを直しておきましょう。

また、格差を是正するため休暇制度  
を見直す会社も多いようです。正社員  
には慶弔休暇が整備されているのに、  
パートタイマーには全くないというこ  
とはありませんか？ 正社員とパート  
タイマーの就業規則を比較してみま  
しょう。

## 在宅勤務は正規の就労スタイル に規定しましたか？

新型コロナウイルスのまん延防止を  
目的に、多くの会社が在宅勤務を始め  
ましたが、一時的な対応として、就業  
規則に正式に盛り込んでいない会社も  
多いでしょう。

すでに多くの労働者が在宅勤務に働  
きやすさを感じていますし、NTTが  
グループ企業3万人を対象に原則在  
宅勤務とする制度を発表し、他社への  
影響がうわさされています。

B C P（事業継続計画）の観点から  
も在宅勤務を恒  
常的な制度とす  
る会社もあるで  
しょう。

在宅勤務を就  
業規則に定める



場合次のような点を見直してみましょ  
う。

### 主な規定事項

- ①就業ルール  
(事前申告、移動時間、業務報告など)
- ②通勤手当の支払い方  
(定期券代とするか日払いかなど)
- ③自宅作業でかかった通信費、水道  
光熱費などの取り扱い

## 育児休業の分割取得に 対応しましょう

育児介護休業法の改正により、本年  
10月から産後パパ育休、育児休業の  
分割取得などの施行が目前となってい  
ます。制度が非常に複雑になりますか  
ら、厚生労働省の規定例などを参考に  
育児介護休業規程を全面的に書きなお  
す必要があります。

併せて、育児介護休業の労使協定も  
見直しましょう。こちら、同一労働  
同一賃金の考えからは社員と非正規勞  
働者に不合理な格差が生じないように  
整備しましょう。

## 中小企業は割増賃金率の 引き上げに備えましょう

来年4月からは、中小企業に猶予  
されている月60時間を超える時間外  
労働に対する割増賃金率の引き上げ  
(25%⇒50%以上)なども控えてい  
ます。

まだまだ先のことと考えていると、  
対応が間に合わなくなるかもしれませ  
ん。早めに見直しましょう。

見直す箇所は対応方法によっていく  
つかあります。そもそも長時間労働に  
ならないようにしようとするれば、前述  
の長時間労働の防止規定なども必要で  
すし、給与規程の時間外手当の計算方  
法の箇所を見直すことも必要です。

## 男女の賃金差の 情報開示を義務化

女性活躍推進法の改正省令が今年7月8日より施行され、男女の賃金差に関する情報開示が義務化されました。対象は301人以上の企業です。

### 義務化の背景

日本の男女賃金格差は、他の先進国より大きい状況です。原因の一つは、女性のパートタイム労働者の割合が高く、正社員と非正規社員との間に大きな賃金格差があることです。また、管理職への女性登用が進まないことや、出産・子育てなど制約を抱えた女性が正社員として働きにくい雇用環境なども、原因としてあげられます。

こうした中、男女間の賃金格差を解

消するために、女性活躍推進法で定められた情報公開の項目に「男女の賃金の差異」が必須項目として追加されました。

### 金額ではなく割合を開示

「男女の賃金の差異」は、賃金額そのものではなく、男性の賃金の平均に対する女性の賃金の平均を割合（パーセント）で開示します。

加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて開示することが求められています。

「賃金」には、基本給、手当、残業代、賞与を含めます。退職金や通勤手当は企業の判断により除外できます。

### 301人以上の大企業が対象

「男女の賃金の差異」の開示義務の対象は、301人以上を常時雇用する

企業です。上場企業については有価証券報告書への記載も必要です。企業価値を見極める指標として、投資家からも注目されています。

300人以下の企業については、女性活躍推進法で定められた情報公開の項目の選択肢の1つとして「賃金の差異」が追加されています（必須項目ではない）。100人以下の企業は、情報公開自体が努力義務となっています。

\* \* \* \* \*

公表は、事業年度の終了後おおむね3カ月以内におこなう必要があります。初回の開示は、7月8日の施行後に締まる事業年度の実績を開示することになります。たとえば3月期決算企業の場合は、令和4年4月～令和5年3月分を令和5年6月末ごろまでにホームページなどで公表しなければなりません。

## 公益通報者保護法を改正、 内部通報窓口を義務化

公益通報者保護法が改正され、今年6月より施行されています。

### 公益通報者保護法とは

国民生活の安全を脅かすような企業の不祥事が、労働者からの内部通報により明らかになることがあります。このような通報をおこなった労働者を解雇等の不利益な取り扱いから保護し、企業のコンプライアンス経営を強化するために公益通報者保護法が平成18年に施行されました。

### 十分に機能せず

しかし内部通報制度を設けることは法律上の義務ではなく、企業への制裁措置も明確ではなかったため、実態と

しては内部通報者が報復人事により退職に追い込まれるなど、法律が十分に機能していない点が問題視されていました。

### 体制整備を義務化、 担当責任者には守秘義務

今回の改正ポイントは右のとおりです。

従業員301人以上の企業等について、「内部通報窓口の設置」など公益通報に対応するしくみの整備と、担当責任者として「通報窓口従事者」を指定することが義務付けられました。従わない場合は指導や勧告、社名公表など行政処分の対象となります。

300人以下の企業等

については努力義務となっています。

また、担当責任者である「通報窓口従事者」に守秘義務が課せられます。正当な理由なく通報者が誰であるかわかる情報を漏らした場合には、30万円以下の罰金刑を受ける可能性があります。

### 改正ポイント

- ◆企業の体制整備の義務化（中小企業は努力義務）
  - ・企業内の「通報窓口の設置」
  - ・通報者の「不利益な取扱いの禁止」など
- ◆担当責任者に守秘義務
  - ・違反した場合、30万円以下の罰金（刑事罰）
- ◆「公益通報者」として保護される範囲の拡大
  - ・退職者（退職後1年以内）や役員を追加
- ◆保護される「通報対象事実」の範囲の拡大
  - ・「刑事罰の対象となる犯罪行為の事実」だけでなく、「行政罰の理由となる事実」も

## TOPICS

## 検討進む 「賃金デジタル払い」

現在、厚生労働省において「賃金のデジタル払い」について検討がおこなわれています。

賃金のデジタル払いとは、銀行口座を介さずに、PayPayやLINEペイなど「資金移動業者」のアカウントに賃金を直接振り込む仕組みのことです。

### 法律では現金払いが原則

労働基準法では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定められています。



そのため、給与は現金払いが原則であり、現在一般的になっている銀行振込は例外規定なのです。

ここに新たに〇〇Payなどの資金移動業者への支払を追加することが検討されています。

### キャッシュレス決済の普及促進

政府が賃金のデジタル払いを検討している背景には、国内のデジタル化・キャッシュレス決済の普及を推進したいという思惑があります。

また、外国人労働者への賃金の支払をスムーズにする狙いもあるようです。外国人が日本国内で銀行口座を開設するのは言葉の壁もありハードルが高く、銀行口座を持たない人も多いためです。

### 労働者の同意が原則

厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会では、賃金のデジタル払いに

#### 賃金デジタル払いの 制度設計案（骨子）

- ①労働者の同意
- ②資金移動業者の指定要件
- ③資金移動業者の指定と指定の取り消し

ついて長く検討がおこなわれてきました。

現在示されている制度設計の柱は上の3つです。

①の「労働者の同意」については、使用者が強制してはならないこと、銀行口座とのちがいを理解した上で同意できるよう必要な事項を説明することなどが検討されています。

②の「業者の指定要件」については、破産等の場合に労働者に対して債務を速やかに保証する仕組みがあること、ATMで少なくとも月1回は手数料無料で現金の受け取りができることなどが示されています。

## お知らせ

# 雇用保険料と社会保険料が変わります

### 年度途中の10月から 雇用保険料率2回目の引き上げ

今年度の雇用保険料率は2段階で引き上げられます。1回目は4月より、すでに事業主負担分だけが引き上げられています。

2回目は10月からで、表のように引き上げられます。今回は労働者負担分も変わるため、給与計算の際は注意しましょう。10月中に締日がある給与から、率の変更が必要です。

### 標準報酬月額が新しく

9月から、厚生年金および健康保険

の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出しますが、その結果が9月から反映されるためです。

新しい標準報酬月額は、9月（10月納付分）から適用されます。標準報酬月額が変わると健康保険料と厚生年金保険料も変わるため、給与計算時にご注意ください。

なお、厚生年金の保険料率は前年と同じです。健康保険の保険料率は毎年3月に改定されます。

#### 令和4年10月からの雇用保険料率

事業の種類	労働者負担	事業主負担
一般	3/1000 ↓ <b>5/1000</b>	6.5/1000 ↓ <b>8.5/1000</b>
農林水産・ 清酒製造	4/1000 ↓ <b>6/1000</b>	7.5/1000 ↓ <b>9.5/1000</b>
建設	4/1000 ↓ <b>6/1000</b>	8.5/1000 ↓ <b>10.5/1000</b>

#### 変わるタイミング

新しい雇用保険料率	10月中に締日がある給与から
算定基礎届による 新しい標準報酬月額	9月（10月納付分）から



# 社会保険の適用拡大、 加入対象となるパートの要件は？

**Q** 10月から、従業員数101人以上の企業においてもパートタイマーの社会保険加入が義務化されると聞きました。新たに加入義務の対象となるのは、具体的にどのような労働者でしょうか。

**A** 「週の所定労働時間が20時間以上」「賃金が月8万8,000円以上」など、一定の要件を満たすパート・アルバイトなど短時間労働者（以下「パートタイマー等」といいます）が対象となります。要件の1つであった「1年以上の雇用見込み」は、10月より「2ヵ月以上の雇用見込み」に変わります。

## 101人以上の企業も義務化

パートタイマー等への社会保険の適用拡大が段階的に進められており、現在は従業員数501人以上の企業についてパートタイマー等の社会保険加入が義務付けられています。

これが、今年の10月より101人以上の企業にも義務付けられることとなります。従業員数の101人は、パートタイマー等も含めた人数ではなく、現在の厚生年金の適用対象者数で判断します。

101人以上の企業において、新たに加入対象となるパートタイマーの要件

は右の4つです。1つずつ詳しく見ていきましょう。

### ① 週20時間以上の判断

1つ目の要件は「所定労働時間が週20時間以上であること」です。

祝祭日や年末年始、夏季休暇等の特別休日がある場合は、このような特別休日を含まない週で20時間以上あるかどうかを判断します。

所定労働時間が1ヵ月単位や1年単位で定められている場合には、週単位の労働時間に換算して判断します。

雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満であっても、恒常的に20時間以上労働させていて、引き続き同様の状態が続くと見込まれる場合には、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3ヵ月目から、社会保険を適用するという取り扱いになります。

### ② 2ヵ月を超える雇用見込み

2つ目の要件は「2ヵ月を超える雇用見込みがあること」です。

これまでの要件では「1年以上の雇用見込み」でしたが、10月からは「2ヵ月を超える雇用見込み」に変更されるため注意が必要です。

これにより、例えばこれまで加入対象外であった週25時間、6ヵ月間の期間を限定して雇用されるようなパート・アルバイト

### 新たな加入対象者の要件

次の要件をすべて満たすパート・アルバイト

- ① 週の所定労働時間が20時間以上
- ② 2ヵ月を超える雇用見込み
- ③ 月額賃金が8万8,000円以上
- ④ 学生でないこと



も、従業員数101人以上の企業においては加入が義務となります。

### ③ 月8万8,000円以上に入る賃金・入らない賃金

3つ目の要件は「月額賃金が8万8,000円以上であること」です。

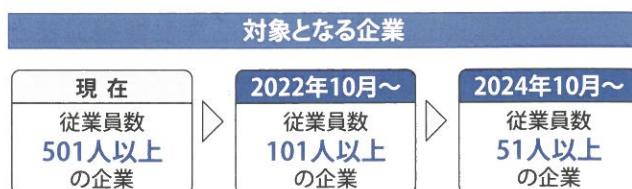
これは、基本給および諸手当で判断します。時間外労働・休日・深夜手当、賞与、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などは含まれません。

標準報酬月額算定の用いられる賃金報酬とは一致しないので注意しましょう。

### ④ 学生でないこと

最後の要件は「学生でないこと」です。ただし、学生であっても休学中の場合や、いわゆる社会人大学院生や夜間学生、卒業後に引き続き同じ会社に雇用される場合などには加入対象となります。

また、この「学生でないこと」はパートタイマー等に対して設けられた要件であるため、学生であっても所定労働時間および所定労働日数が正社員等の4分の3以上である場合には、加入対象となる点に注意が必要です。





# 中小企業も 長時間労働の割増賃金率引き上げ

**Q** 法改正により中小企業も長時間労働の割増賃金率が引き上げられると聞きました。どういうことか詳しく教えてください。

**A** 来年4月より、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が25%→50%に引き上げられます。

## いよいよ中小企業の猶予措置終了

平成22年の労働基準法の改正により、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が、25%⇒50%へ引き上げられています。ただしこの時は、事業に与える影響を考慮し、中小企業は25%のままとする猶予措置が設定されました。

この猶予措置が終了し、令和5年4月からはいよいよ中小企業でも大企業と同様に、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%となります。

令和5年4月1日から労働させた時間について、引き上げの対象となります。

	1カ月の時間外労働	
	60時間以内	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%⇒50%

## 深夜労働との関係

割増賃金率は、時間外労働・休日労働・深夜労働についてそれぞれ右上の表のように定められています。

深夜労働の割増賃金率は25%以上です。時間外労働が深夜に及んだ場合

種類	支払う条件	割増率
時間外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1ヵ月45時間、1年360時間等)を超えたとき	25%以上(※)
	時間外労働が1ヵ月60時間を超えたとき	25% → 50%
休日 (休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
深夜 (深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

(※) 25%を超える率とするよう努める必要があります。

## 算出例

- 1ヵ月の起算日は毎月1日  
 法定休日は日曜日  
 カレンダー内の青字は、時間外労働時間数  
 時間外労働の割増賃金率  
 60時間以下…25%  
 60時間超…50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

法定休日労働

月60時間を超える時間外労働

は25%+25%=50%以上。さらに時間外労働が月60時間を超え深夜に及んだ場合は25%+50%=75%以上の割増賃金率となります。

## 休日労働との関係

休日労働の割増賃金率は35%です。週休2日制の場合、1日は法定休日ですが、もう1日は法定休日ではありません。

この場合において、法定休日に労働した分は「休日労働」として35%以上の割増賃金が必要ですが、休日労働は60時間をカウントする際に含めません。

一方、法定休日ではない方の休日に労働した分は、1日8時間・週40時間を超えていた場合に「時間外労働」となります。つまり25%以上の割増賃金です。この時間は60時間のカウン

トに含めます。会社がこの時間を休日労働と扱い35%以上の割増賃金を支払ったとしても、60時間のカウントから除外することはできません。

なお、週休2日制の場合、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいとされています。

## 注意点

注意しなければならないのは60時間までと60時間を超えた分を分けて計算する点です。市販の給与ソフトは今回の改正にほぼ対応していますが、事前に設定を確認しておきましょう。

法違反には罰則(6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金)があります。引き上げ分の割増賃金の代わりに有給休暇(代替休暇)を与える方法もありますが、事前に労使協定の締結が必要です。

## 改めて 考えよう この手当

# 大入手当

同一労働同一賃金に対応するため、賃金制度、特に手当の見直しを進める企業が増えています。今回は「大入手当」について確認していきます。

## 大入手当とは

小売り店や飲食、サービス業などでは、従業員に「大入手当」や「大入袋」を支給することがあります。

個人の業績に対して支給するのではなく、店や会社全体として特に売り上げが多かったときや来店客数が多かった日などに、全従業員に対して恩恵的に支給するものです。

金額は数百円～数千円程度が一般的です。

## 所得税は課税される？

大入手当・大入袋は原則、給与として所得税の課税対象となります。

お祝いの意味もあるので、給与に乗せるのではなくその日に切りの良い額

を現金で渡したいという所が多いと思います。

その場合、その日は現金を支給し、給与の支給時に大入手当の額も含めて源泉徴収する方法が考えられます。あるいは賞与として支給したことにして年末調整で最終調整をする方法もあるでしょう。

## 社会保険の「報酬」に含める？

社会保険では、報酬としない例として「大入袋」と記載があります。

しかし、実際には慎重に判断する必要があります。

大入袋を報酬に含めない理由は、

- ・発生が不定期であること
- ・中身が高額でないこと
- ・縁起物なので極めて恩恵的要素が強いこと

などから生計にあてられる実質的収入とは言いがたいからだとされています。

これらから考えると、高額であった

り例年決まった時期に支給されている場合は、「大入袋」という名称であっても実態は賞与であり報酬に含めるべきと判断される可能性が高いでしょう。

また、業績達成や営業成績に連動して支給する場合も、恩恵的ではないとして報酬に含めるべきと判断される可能性があります。

## 割増賃金の計算の基礎に含める？

大入袋などの「臨時に支払われた賃金」は、割増賃金の計算の基礎に入れなくてもよいとされています。

ただしここでも社会保険の報酬と同様に慎重な判断が必要です。行政通達では「臨時的、突発的なもの」「支給事由の発生が不確定で非常にまれなもの」とあるので、この条件にあてはまるか確認しましょう。



## 労働ひとこと

マイナビは5月11日、「2023年卒、大学生Uターン・地元就職に関する調査」の結果を発表しました。

2023年3月卒業予定の大学生、大学院生が地元（Uターン含む）就職を希望する割合は前年比4.8ポイント増の62.6%で、2年連続の増加となりました。

コロナ禍前は求人倍率の高まりに

あわせて地元就職希望が減少し、都市圏の大手企業などの就職意向が高まっていました。一方で、コロナ禍以降は求人倍率がやや低下し、経済

## Uターン就職希望者 2年連続の増加

状況が不透明であることなどから地元就職意向が高まったと推察されま

が普及し、地元を離れていても情報収集をしたり選考が受けられたりする点も、地元就職意向を後押ししている要因ではないかと考えられます。

株式会社学情の調査結果によると、2023年卒の採用においてオンラインでの採用活動を取り入れている企業の割合は72.5%にのぼっています。企業が感じるメリットで最も多いものは「遠方の学生のエントリーが増加した」となっています。