
山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.164（2022年6月15日）

こんにちは。今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

Q1. 従業員が所定労働時間外に会社の広報用 SNS アカウントの運営（発信、いいね、リプライ、DM 返信など）を自主的に行っていました。賃金を支払うべきでしょうか？

Q2. ストレスチェックの受検を従業員に勧奨することはできますか？

Q3. 2022年10月から社会保険適用拡大の対象となる特定適用事業所に該当する場合、事前に通知はありますか？また、10月までに会社がすべき事項は何ですか？

Q4. フレックスタイム制におけるコアタイムに遅刻や早退、欠勤があった場合、賃金控除はできますか？

Q5. 今月から営業部門の社員に運転手当（社有車運転1日あたり500円の非固定的賃金）を支給することにしました。社会保険随時改定の変動月になりますか？

■社会保険労務士法人山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

Q1. 従業員が所定労働時間外に会社の広報用 SNS アカウントの運営（発信、いいね、リプライ、DM 返信など）を自主的に行っていました。賃金を支払うべきでしょうか？

A. 会社が所定時間外での対応を明確に禁止している中で、従業員が自主的に行ったものは労働時間外として扱うことも考えられますが、会社が明確に所定時間外での対応を禁止しておらず、下記のとおり SNS アカウント作業を黙認していたのであれば、労働時間として賃金を支給すべきです。

会社が明確な業務命令を行っていない場合、

1. 時間外労働を必要とする状況にあったこと
2. 使用者（会社や管理者など）が業務の状況につき認識していたこと
3. 明示的な形で禁止していたものではないこと

上記に該当する場合には、時間外労働は黙示的に承認されたと認定されることがあります。対策としては、SNS を管理する従業員には、簡単ないいねを含む全ての業務は所定時間内で行うように伝え、就業規則等でも、申請のない時間外労働を禁止する旨を定めて周知しましょう。

（杉田）

Q2. ストレスチェックの受検を従業員に勧奨することはできますか？

A. はい、強制することはできませんが、勧奨することはできます。

ストレスチェックはストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査となります。

労働者数 50 人以上の事業場は 1 年以内ごとに 1 回実施義務があり、また、検査結果等報告書を所轄労働基準監督書に報告する義務があります。ストレスチェックは事業者に対する義務となり、労働者には受検義務はありませんが受検を勧奨することはできます。

ストレスチェックの意義は、労働者にとっては

- ・ ストレスチェックを受けることで自らの状態を知る
- ・ セルフケアのきっかけにする
- ・ 高ストレスの場合、面接指導を受けることで、就業上の措置につながる
- ・ ストレスチェック結果が職場ごとに分析されれば、職場改善にも結びつく

事業者にとっては

- ・ 労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止できる
 - ・ 職場の問題点の把握が可能となり、職場改善の具体的な検討がしやすくなる
 - ・ 労働者のストレスが軽減され、職場の改善が進むことで、労働生産性の向上等経営面のプラスがある
- ことが挙げられます。

なお、令和 2 年の労働安全衛生調査によるところ、50 人以上の事業場について労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施した事業場割合は 84.9%となっています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000805299.pdf>

50 人未満の会社ではストレスチェックの実施は努力義務となりますが、コロナによるテレワーク、またこの時期は天候等にもよりメンタルヘルス不調を起こしやすいと考えられます。労働者がストレスチェックを受けることは義務ではありませんが、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するためにはすべての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいと考えられます。

(濱)

Q3. 2022 年 10 月から社会保険適用拡大の対象となる特定適用事業所に該当する場合、事前に通知はありますか？また、10 月までに会社がすべき事項は何ですか？

A. 2022 年 10 月から特定適用事業所に該当する適用事業所については 2022 年 8 月に「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付され、10 月頃に「特定適用事業所該当通知書」が送付されます。

該当する場合、2022 年 10 月までに加入対象者を把握、周知した上で、対象者の被保険者資格取得届を届け出なければなりません。2022 年 10 月から短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が拡大されます。

厚生年金保険の被保険者の総数が 12 ヶ月のうち、6 ヶ月以上 100 人を超えることが見込まれる場合は、2022 年 10 月以降は特定適用事業所に該当します。

【2022 年 10 月改正内容】

- ・ 「特定適用事業所」の要件

(変更前) 厚生年金保険の被保険者の総数が常時 500 人を超える事業所

(変更後) 厚生年金保険の被保険者の総数が常時 100 人を超える事業所
※適用拡大の対象となる短時間労働者や 70 歳以上で健康保険のみ加入している方はカウントしません。

・「短時間労働者」の適用要件

(変更前) 雇用期間が 1 年以上見込まれること

(変更後) 雇用期間が 2 カ月を超えて見込まれること (通常の被保険者と同じ)

【社内準備のステップは 4 つ】

1. 加入対象者の把握

以下要件を満たす加入対象者を把握しましょう。

- ・週の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ・月額賃金が 8.8 万円以上であること
- ・学生でないこと

2. 社内周知

新たに加入対象となるみなさんに、法律改正の内容が確実にわかるように周知しましょう。

3. 従業員とのコミュニケーション

必要に応じて説明会や個人面談をしましょう。

4. 書類の作成・届出

加入対象者の被保険者資格取得届を届け出ましょう。

※「特定適用事業所該当通知書」が届いた場合は、特定適用事業所該当届の届出は不要です (事業主が特定適用事業所に該当すると判断した場合は、特定適用事業所該当届を届出する必要あり)。ただし、適用拡大の実施に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、その者に係る被保険者資格取得届を届出する必要があります。

社会保険適用拡大特設サイトはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

会社が負担する社会保険料がおおよそどのくらい変わるのかを簡単に試算できるページがあります。

(外賀)

Q4. フレックスタイム制におけるコアタイムに遅刻や早退、欠勤があった場合、賃金控除はできますか？

A. 清算期間の総労働時間を満たしている限り、賃金控除はできません。

コアタイムとは、従業員が必ず勤務しなければならない時間帯のことをいいます。したがって、コアタイムの開始時刻に遅れて出勤すれば遅刻となり、その終了時刻前に退勤すれば早退となります。また、コアタイムも含め全く労働しなければ欠勤となります。

しかし、これら遅刻・早退に対してその時間分を、また欠勤についてコアタイムの時間や標準となる 1 日の労働時間に相当する賃金を直ちに賃金から控除することはできません。

ん。なぜなら、フレックスタイム制では、1日あたりに働いた時間ではなく、清算期間と呼ばれる一定期間内の総労働時間をもって労働時間の過不足が清算されるからです。ただ、コアタイムに遅刻や早退、欠勤があっても、清算期間の総労働時間を満たしている限り、何の取り扱いもしないとなるとコアタイムを設定した意味がありませんので、そのような場合は、以下のようなペナルティを設けるといった対応が考えられます。

1. 就業規則にコアタイムに複数回遅刻・早退をした場合の懲戒処分について記載して抑止力とする
2. 賞与で勤怠査定をする
3. 昇進・昇格に関する人事考課の材料とする
4. コアタイムでの遅刻・早退・欠勤がないことを皆勤手当等の支給要件とする、など
ちなみに、就業規則で減給の制裁を定める場合は、処分の合理性を考慮するとともに、労基法上の制限が適用されるため、その減給は1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えないよう留意しましょう。

(巻下)

Q5. 今月から営業部門の社員に運転手当（社有車運転1日あたり500円の非固定的賃金）を支給することにしました。社会保険随時改定の変動月になりますか？

A. 変動月になります。

社会保険随時改定（月額変更）は、固定的賃金額の増減があった月（変動月）から3ヶ月間の平均給与額をもとに判断することとなりますが、固定的賃金の増減のほか、下記の場合も変動月となります。

- ・固定的、非固定的に関わらず、手当が新設または廃止されたとき
- ・月給制から時給制に変わる等、賃金形態が変更となったとき
- ・時給単価が変わらなくても、所定労働時間や日数が変更になったとき、など。

Qの場合、手当が新設されたため変動月となりますが、運転しなかった場合に運転手当は0円となる可能性があります。仮に新設された月に運転手当の支払いがなかったとしても、新設された月から3ヶ月間に支払いのある月があり、かつ平均額が従前と2等級以上増額していれば、随時改定に該当となります。（ただし、3ヶ月とも運転手当の支払いがなかった場合は、2等級以上増額していても随時改定には該当しません。）

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所