

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年7月号

2022

7

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A



最新・行政の動き

厚労省は、求人メディア（募集情報等提供事業者）や職業紹介事業者などに情報の正確性・最新性を保つための措置を義務付ける改正職業安定法が今年10月に施行されるのを踏まえ、関係政省令と指針を改正します。

省令では、正確性・最新性の確保措置として、情報が正確でないことなどを自ら確認した場合は、速やかに募集企業への訂正依頼または掲載中止を行うこととします。求人メディアについてはさらに、求人充足時や内容変更時に速やかに通知するよう募集企業に依頼するか、掲載する募集情報の時点の明示のどちらかを講じます。

募集企業に対しては、指針において、募集の変更・終了時には速やかな掲載内容変更・終了を求めます。さらに、掲載媒体である求人メディアに対する掲載内容変更または終了を依頼するよう定めます。一方、求人メディアから不適正な募集情報の訂正を依頼された場合には速やかに対応することとしました。

施行は同法と同じ今年10月1日です。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE
 足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32
 電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245
 太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6
 電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索





ニュース

男女間賃金差を開示 300人超企業に義務付けへ 政府

岸田総理大臣は5月20日に開いた第7回新しい資本主義実現会議で、一定規模以上の企業に対して、男女間の賃金差の開示を義務付ける方針を表明しました。

同会議では、男女間格差や賃金、人材育成といった「人への投資」や取引適正化について議論しました。そのなかで岸田総理は、「男女間の賃金格差を解消するため、早急に女性活躍推進法の制度改正を実施する」と話し、労働者300人を超える事業主を対象に、男性の賃金に対する女性の賃金割合の開示を義務化するとしました。今年夏の施行をめざして準備を進めます。

厚労省によると、現在は複数の項目から1つ以上を選択する方式になっている情報公表の仕組みを一部見直し、男女の賃金差の公表を大企業に義務付けます。

日本での男女間賃金格差は、諸外国に比べて大きく、OECDの統計をみると、2020年における格差（男性の賃金の中央値に対する女性の賃金の中央値が低い割合）は、日本が22.5%に上るのに対し、海外はアメリカ17.7%、カナダ16.1%、イギリス12.3%などとなっています。

留学費用 賃金と相殺は有効 復職後1カ月で退職 東京地裁

建設会社で働いていた労働者が留学費用と相殺された賃金の支払いを求めた裁判で、東京地方裁判所は相殺を有効と認め、相殺後の残金730万円の返還を労働者に命じました。

労働者は同社の社外研修制度で海外の大学に留学しましたが、復職後1カ月も経たないうちに自己都合退職しました。両者は復職後5年以

内に自己都合退職した場合は留学費用を返還し、賃金との相殺についても異議を申し立てないとする誓約書を交わしていました。

同社は留学費用から2年6月分の賞与・賃金と退職金などを相殺し、残金729万5985円の返還を求めたところ、労働者より返還債務の不存在確認や相殺された賃金の支払いを求める裁判を起こされたため、同社は残金返還の反訴を行いました。

同地裁は労働者の請求を全面棄却し、同社の反訴請求をすべて認め残金の返還を命じました。労働契約とは別に、金銭の消費貸借契約が成立していたと判断しており、労働基準法第16条が定める賠償予定の禁止にも抵触しないとしました。

障害者雇用モデル構築へ 「除外率」設定業種が対象

厚生労働省は、障害者の雇用が困難な業種における取組みを促進するため、企業に対して伴走型のコンサルティングを実施する「障害者雇用モデルの構築事業」を開始しました。障害者の雇用義務を軽減する「除外率」の設定業種企業を対象とするもので、医療業や道路貨物運送業、建設業などから計6社を支援企業に選定しています。

同事業では、厚労省の委託を受けた民間機関が、経営陣の意識改革から採用・定着の仕組みづくりまでの一貫したサポートを実施し、支援プロセスをモデル事例として取りまとめます。

具体的には、各社が経営改善につながる形で組織的に障害者雇用を進めることができるよう、継続的なコンサルティングを実施します。そのうえで、各社における課題や有効な支援内容を分析し、同業他社のほか他業種でも活用できる事例集を作成する方針です。





介護業で週休3日制 モデル事業所を支援へ 福井県

福井県は介護業の魅力向上をめざし、選択的週休3日制などを導入するモデル事業所を支援します。希望する職員に週3日の休日を付与する1事業所と、介護助手を導入する1事業所に対し、業務コンサルタントに支払う報償費（上限額1社110万円）を補助します。来年3月に成果報告会を実施し、新たな就業モデルの横展開を図っていくそうです。

週休3日制の類型としては、週の所定労働時間を減らして給与も減らす「給与減額型」、生産性を上げることで給与は変えない「給与維持型」、1日の労働時間を増やして1週間の総労働時間・給与を維持する「総労働時間維持型」——の3つを想定しています。どのパターンを導入するかは、事業所が選択します。

介護助手は介護職員が介護に専念できるよう、利用者との会話などの周辺業務を担います。これまでも高齢者のパートタイム活用などを推進してきましたが、新事業では育児を終えて段階的に復職する介護職員を主な対象とし、職務限定正社員としての雇用を想定しています。

送検

異常を放置し送検 フォーク作業で 死亡労災 水戸労基署

茨城・水戸労基署は、フォークリフトの定期自主検査で異常が認められていたにもかかわらず、ただちに補修しなかったとして、養鶏・鶏肉の加工販売業者と同事農場管理部顧問を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで水戸地検に書類送検しました。

同労基署によると、令和2年6月、同事農場付近の町道で、走行中のフォークが道路脇の斜面に乗り上げて横転し、運転していた同事労働者がフォークの下敷きとなって死亡する労働災害が発生しました。

同法ではフォークを使用する事業者に年次と月次の定期自主検査を義務付けていますが、同社が最後に実施したのは災害発生の5カ月前の同年1月でした。検査を委託した業者から、「ブレーキに異常がみられる」といった内容の検査結果を受け取っていながら、ただちに補修を行わず放置した疑いが持たれています。

同労基署は、「異常が労働災害の直接的原因とは断定できないが、放置するのは悪質で看過できない」としています。

監督指導動向

提出義務履行督促へ 女性活躍行動計画など 大阪労働局

大阪労働局は、今年度の行政運営における目標を設定しました。働き方改革の定着・雇用機会の確保・労働環境の整備について独自の数値目標を設けています。一定規模以上の事業者に対して提出が義務付けられている、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や、ストレスチェック実施結果報告書の提出率が90～100%となるよう文書督促などを行っていきとしました。

同労働局によると、一般事業主行動計画の昨年度分提出率は、常時雇用する労働者数301人以上の企業が約9割で、今年度から提出が義務化された101人以上300人以下の企業では6割に留まっています。100%を目標とし、未提出企業には文書督促を行います。

50人以上の事業場に提出義務があるストレスチェック実施結果報告書の今年の提出率は、5月9日時点で約6割。今年度中に90%以上とすることを目標にしています。チェック結果に基づく集団分析の実施割合

は、85%以上を目標としました。関係団体に周知啓発を要請するほか、個別企業への督促も行います。



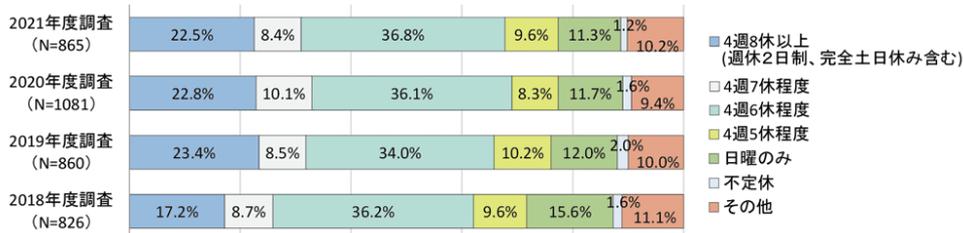


調査

週休2日制の導入率2割強 建設業調査

建設産業専門団体連合会が専門工事業者とその下請約900社に実施した調査によると、休日設定を「4週6休程度」とする企業が36.8%で最も多く、「4週8休以上」とする企業は22.5%でした。

就業規則等による休日設定

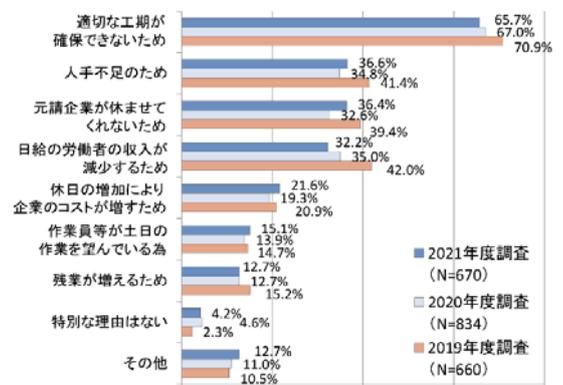


規模に比例して休日が増す傾向にあり、「4週8休以上」の割合は100～299人で56.8%、300人以上では75.0%となっています。

前年度の年間休日数については、約半数が100日未満と答え、平均98.9日でした。全産業平均の110.5日（令和3年就労条件総合調査）を約12日下回っています。

4週8休未満とした企業に対し、週休2日制が導入できない理由を尋ねると（複数回答）、最も多かったのは「適切な工期が確保できない」65.7%でした。30%台で続く「人手不足」「元請が休ませてくれない」とは大きな差が付いています。

週休2日制の不導入理由



実務に役立つQ&A

割増賃金が必要か 時間外に定期健診なら

Q

定期健康診断については、4～6月中に労働者が希望日を申し出て受けることとしており、所定労働時間中の受診を認め、賃金は控除していません。午前を受診し午後は通常勤務したものの、所定終業時刻を過ぎ残業が発生した労働者がいますが、割増賃金の支払いは必要ですか。

A

健康診断は、大きく一般健康診断と特殊健康診断に分かれます（安衛法66条）。有害業務従事者に行う特殊健診は、所定労働時間中の実施が原則で、その時間は労働時間と解されます（昭47・9・18基発602号）。時間外労働に該当する際は、割増賃金の支払いも必要です。

一方、定期健診を含む一般健診は、業務遂行と関連して行うものではないため、受診時間の賃金は、当然には事業者の負担すべきものではなく労使で協議し定めるべきとしています。ただし、受診時間の賃金は事業者が支払うことが望ましいとするほか（前掲解釈例規）、できるだけ便宜を図り、所定時間内に行う方が望ましいとの考えを示しています（東京労働局）。

定期健診は、特殊健診と違い労働時間とならないため、定期健診後の実労働時間が法定労働時間を超えない限り、割増の支払いまでは求められていないといえます。労使協議としているので、支払い方を再確認するとよりベターでしょう。

