

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2023年1月号

2023

1

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

厚生労働省は、賃金のデジタル払い（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする労働基準法施行規則の改正省令を公布し、関係通達を発出しました。

企業は、労使協定を締結したうえで労働者から個別同意を得れば、厚労大臣の指定を受けた移動業者の口座に賃金を支払えるようになります。

労働者からの同意は、書面または電磁的記録によるものとし、書面などには、デジタル払いを希望する賃金の範囲（定期賃金、賞与、退職金）と金額のほか、指定する移動業者名・資金移動サービスの名称・アカウントID、開始希望時期を記載します。

移動業者の破綻時に、移動業者との間で保証委託契約を結んだ保証機関から弁済を受けるため、同意書面には代替口座として指定する金融機関の口座番号または証券会社の総合口座番号も記載します。デジタル払いに使用できる移動業者口座は受入れ上限額が100万円に設定されることから、代替口座は、賃金支払い時に受入れ上限を超えた場合の超過分の受取り口座としても活用します。

通達では同意書の様式例も提示し、これらの事項を記入する欄を用意しました。移動業者が破綻したときの保証や、口座の受入れ上限額、資金が不正出金されたときの補償など、労働者に対して説明すべき内容も明記しています。

施行は令和5年4月1日で、同日から移動業者の指定申請を受け付けます。

<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



OCHI OFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

同一賃金 労基署が事実関係確認へ 指導の実効性高める

厚生労働省は、非正規雇用労働者の待遇改善に向け、パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収（雇用管理の実態把握）を行う都道府県労働局の雇用環境・均等部門と、労働基準監督署の連携を強化します。

新たに、労基署が定期監督などを利用して非正規雇用労働者の基本給や諸手当などの処遇について事実確認を実施し、労働局における報告徴収の対象企業の選定に活かしていく考えで、同法に基づく是正指導の実効性の強化を狙います。また、同一労働同一賃金の遵守に向けた取り組みを徹底するため、全国で約3000人配置されている労働基準監督官を52人増員する方針です。

厚労省は、「労働基準監督署が事前に事実関係を確認することで、違反の恐れがある企業がある程度あぶり出したうえで報告徴収を行えるようになるため、違反企業割合は高まるのでは」とみています。

事業場外みなし 製薬会社 MR に 適用認めず 東京高裁

外資系製薬会社で外勤の医療情報担当者（MR）として働いていた労働者が、残業代などの支払いを求めた裁判で、東京高等裁判所は事業場外みなし労働時間制の適用を認めない判決を下しました。

一審の東京地方裁判所は事業場外みなし制の適用は有効と判断し、労働者の請求をすべて棄却しました。MRの業務は直行直帰が基本であり、具体的な訪問先やスケジュールも労働者に委ねられていたと指摘。提出を指示されていた週報についても、内容は極めて軽易で、勤務状況を具体的に把握することは困難だったとしました。

二審の同高裁も引き続き労働者の請求をすべて棄却しました。労働時間について、週報の内容や勤怠の打刻場所の大半が自宅であった点、在職中に時間外労働の申請をした実績がない点から、時間外労働に従事したとは認められないとしています。他方で事業場外みなし制については、勤怠管理システム導入後の平成30年12月以降は労働時間を算定し難いときに当たらないとして、適用を認めませんでした。

同システム導入後は、月40時間を超える時間外労働に対して、事前申請させ、エリアマネージャーの具体的な指示のもとで業務に従事させており、所定労働時間内についても同様の運用が可能だったと指摘。日報の提出や、週報の様式を変更すれば、業務内容や休憩時間を管理できたとしています。仮に打刻した始業時刻や終業時刻の正確性に疑問があれば、貸与スマートフォンを使い、業務の遂行状況を随時報告させ、指示するのも可能だったとしました。

勤務形態に14種類 休日や始業時刻で区分



北陸3県で住宅施工業を営む㈱A X Sデザインは、週休3日制を含めて多様な勤務形態を選べる「ワークスタイル14」を導入しました。年間休日数や1日の実働時間数、出社時刻の3条件にそれぞれ複数の選択肢を設け、これらを組み合わせることで14パターンを用意し、半年ごとに変更できるようにしたものです。従業員満足度を向上させ、新規採用を推進するのが狙いです。

休日数については、通常の日8日（年間109日）に加えて月10日（同133日）、週休3日（同155日）から選択可能としました。休日を増やす場合は、通常の日7.5時間勤務を8.5時間、9.5時間へ伸ばすパターンも設けます。出社時刻は、以前から1時間の早出・遅出を認めていました。

同社の社員は女性が約6割を占め、施工管理、企画、設計のいずれかの職種で働いています。施工管理でも積極的にパソコンで遠隔業務を行い、週2日までリモートワークを認めてきました。新制度では週休3日を選ぶ際は適用外としましたが、今後見直しも検討したいとしています。



デジタル化推進で賃上げも達成 京都市・事例集作成

京都市は、令和3年度「京都市中小企業デジタル化推進事業」で支援をした事業者の成果事例集を作成しました。補助金を交付した115団体のうち、25件の好事例を紹介しています。

耐震補強工事などを営む㈱ミサキ（京都市南区）は、受注から会計まで一気通貫で行えるシステムをクラウド上に構築しました。システムの導入により、見積から会計、採算管理にいたるまで約7割の作業時間を削減。残業時間も1人当たり約2時間削減し、同時に賃上げを行うことができましたそうです。㈱北海館（京都市下京区）が営む旅館の「京の宿 北海館お花坊」では、補助金を活用し、以前から導入していた予約管理システムをバージョンアップしました。今まではインターネットで受け付けた予約をシステムに手入力していましたが、インターネットとシステムを連動させることで業務を大幅に軽減し、入力ミスの防止にもつながりました。

事例集はホームページでデジタル版を公開するほか、市役所などで配布しています。



送検

排気装置を不設置 健康障害発生前に送検 大垣労基署

岐阜・大垣労働基準監督署は、労働者が有機溶剤の蒸気のばく露により健康障害が生じることを防止するための局所排気装置等の設備を設けていなかったとして、大垣市内の製造業者と同社常務および代表取締役代行を労働安全衛生法第22条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで、岐阜地検大垣支部に書類送検しました。同社は平成28年から5年以上にわたる労基署からの指導にに応じていませんでした。これまで蒸気のばく露による健康障害は発生していません。

同社は労働者に第2種有機溶剤のシンナーを用いて金属製パイプの洗浄を行わせる際に、作業場に局所排気装置等を設けていなかった疑い。立件対象期間は令和3年11月16日～同4年4月18日ですが、実際は平成28年から違法な状態が続いていたといえます。

同労基署によると、28年の立入調査時に設置するように指導しましたが、費用面の負担が大きいことを理由に応じませんでした。その後も再三指導を行いましたが、改善の意思がみられなかったため、送検に踏み切っています。

監督指導動向

事業場94%で法違反 自動車運転者の監督結果 静岡労働局

静岡労働局は、トラックなどの自動車運転者を使用する事業場への令和3年の監督指導状況を公表しました。監督指導を実施した110事業場のうち、93.6%に当たる103事業場で労働基準関係法令違反がみつかりました。違反率は全国平均の81.0%を大幅に上回っています。主な違反項目は「労働時間」62.7%、「割増賃金」24.5%、「時間把握」11.8%など。

65.5%に当たる72事業場では労働時間等改善基準告示違反があり、全国平均の53.3%を上回りました。最も違反率が高い事項は「最大拘束時間」で56.4%に上ります。

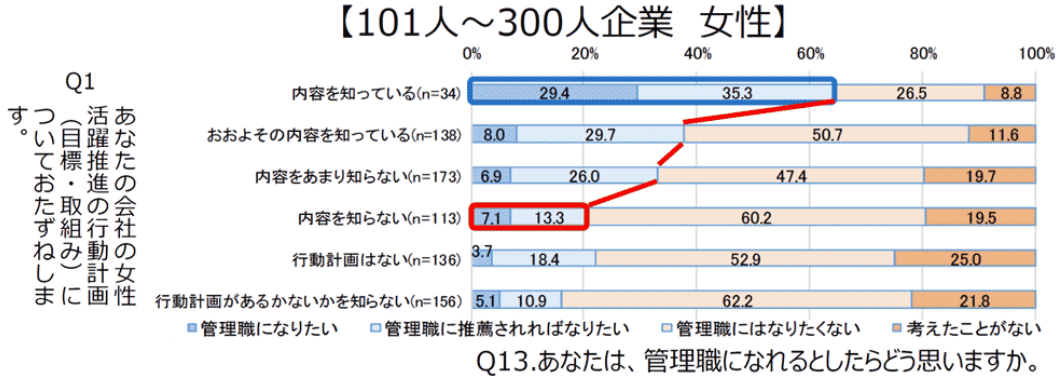
同労働局は、「違反率が高い理由は、地域性が考えられる。東北や九州など全国を担当するので、1日の運行時間が長くなってしまいがちだ」と話しています。また、労働時間を適正に把握していない中小企業が多いため、デジタルタコグラフの導入促進など、労働時間や拘束時間の把握を徹底させていくといいます。



調査

行動計画認知度 昇進意欲へ影響 21世紀財団調査

女性活躍推進法に定める行動計画の認知度が、女性の昇進意欲に影響していることが 21 世紀職業財団の調査により判明しました。自社の行動計画の内容を知っている女性の半数以上が「管理職になりたい」または「推薦されればやりたい」と回答しています。社内における周知の重要性が浮き彫りとなりました。



調査は6～7月にかけ、管理職以外の一般社員を対象に、男女計4500人から回答を得ました。「管理職になりたい」または「推薦されればやりたい」の合計は、女性全体で30.6%となりました。行動計画の認知度別にみると、規模101～300人以下では、内容を知っている場合は64.7%、知らない場合は20.4%となっています。301人以上は同じ順で57.4%、17.7%と、企業規模にかかわらず、認知度と昇進意欲の間には相関関係がみられました。

実務に役立つQ&A

特定目的行為なのか 派遣受入れに資格限定

Q

現在人手不足のため、労働者派遣の利用を考えています。当社の業務においては、保有していると望ましい資格があり、それを所持している人のみ受け入れたいと思っています。このような資格による派遣労働者の特定は可能なのでしょうか。

A

派遣先は、紹介予定派遣を除き、派遣される労働者を指名するような特定目的行為をしないよう努めなければならないとされています（派遣法26条6項）。条文では努力義務ですが、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平11・11・17労働省告示138号）では禁止となっています。

特定目的行為とは、具体的には、派遣に先立って面接をしたり、派遣先に対して履歴書を送付させたりすることのほか、若年者に限ることなどが該当します（前掲告示）。短期の派遣契約を締結し派遣元から役務の提供を受けた後に、さらに役務の提供を受ける段階で労働者を指名する行為も含まれます。一方、業務に必要な技術や技能の水準を指定するため、技術・技能レベル（取得資格等）とその技術・技能に関する経験年数などを記載するいわゆるスキルシートの提出を派遣元から受けることは、同条に違反しないとしています（労働者派遣事業関係業務取扱要領）。