

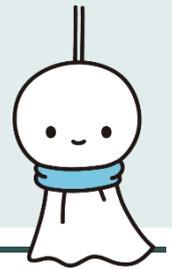
# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2024年6月号

## 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

2024

6



## 最新・行政の動き

### 同一労働同一賃金 遵守へ「報告徴収」積極化 厚労省・令和6年度運営方針

厚生労働省は令和6年度地方労働行政運営方針を策定しました。非正規雇用労働者の処遇を改善するため、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組みを強化します。

具体的には、労基署と労働局雇用環境・均等部門が連携する枠組みを引き続き運用したうえで、パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収を積極的に実施し、是正指導の実効性を高めていきます。

昨年3月から運用している連携の枠組みでは、労基署が定期監督などで事業場を訪問した際に、非正規雇用労働者の有無のほか、諸手当・賞与・基本給などの待遇差などを確認。その結果を踏まえ、労働局の雇用環境・均等部門が報告徴収の対象企業を選定しています。連携強化後は、違反の恐れのある企業に的を絞って報告徴収を実施できるようになったため、以前に比べて報告徴収時の是正指導件数が大幅に増加しています。

6年度は、労基署による事実確認の結果、基本給や賞与について正社員との待遇差の理由を説明できない企業に対し、文書要請を集中的に実施します。待遇差の理由について自主点検し、説明できない場合には待遇を見直すよう促していきます。一定期間後も点検・見直しに関する報告を提出しない企業については、報告徴収の対象として検討していくとしました。

#### <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

### 「在宅勤務手当」の取扱い 実費弁償分は基礎に含めず 割増賃金算定で通達

厚生労働省は、割増賃金の算定における「在宅勤務手当」の取扱いについて、都道府県労働局長に通達しました。労働者に対する在宅勤務手当が、在宅勤務に必要な通信費などの実費を弁償するものとして支給される場合は労働基準法上の賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金には算入しないとしました。

実費弁償分に当たり得る費用としては、事務用品の購入費用、通信費、電気料金、レンタルオフィスの利用料金などを挙げました。在宅勤務手当が実費弁償分として認められるためには、労働者が実際に負担した費用のうち、業務に使用した金額が特定され、その実費を精算するものであることが外形上明確な必要があるとしています。そのため、就業規則などで実費弁償分の計算方法が明示されている必要があるとしました。計算方法は、在宅勤務の実態を踏まえた合理的・客観的な計算方法でなければなりません。毎月一定額を支給し、従業員に支出がなかった場合でも返還しなくて良いような手当は、実費弁償に当たらないとしています。

### 在職者訓練に奨励金 1カ月当たり 10万円支給 東京都

東京都は、都立職業能力開発センターの在職者向け訓練に、中小企業が従業員を受講させた場合、奨励金を支給する制度を立ち上げました。従業員1人1カ月当たり、10万円を支給します。

同センターでは、社内で職業訓練を行えない中小企業らが利用できる在職者向け訓練として、製造技術などを学べる3カ月～2年間の無料・有料講座を60科目以上用意しています。たとえば、機械加工や自動車整備などの機械関係、建築CADや住宅内外装仕上げなどの建築関係のほか、プログラミングやウェブ設計などの情報関係の訓練も提供しています。

訓練は、平日にフルタイムで実施します。対象者は、受講する科目に関する業務に従事して3年以内、または訓練修了後にその業務に従事する予定がある者としています。



奨励金の支給条件としては、従業員に6カ月以上訓練を受講させることを求めます。所定訓練日数のうち、従業員が遅刻・欠席せずに受講した日数が8割未満の月は、受講した月としてカウントされません。訓練期間中において、従業員に賃金を支払うことも要件となります。1社当たりの受講人数に上限は設けません。

都によると、在職者向け訓練は企業への周知が進んでおらず、利用率が低い現状にあるといえます。奨励金で周知を図るとともに、人材が少ないなかでも企業が技術力のある従業員を育てられるよう、後押しする狙いです。

### 半日取得も可能に 積立年休制度を 大幅拡充 参天製薬

参天製薬(株)（大阪府大阪市）は、失効する年次有給休暇を最大60日まで積み立て、家族の看護やリフレッシュ目的の旅行に使える積立年休制度を拡充しました。取得事由として新たに、女性の健康課題（月経前症候群）、不妊治療、二次健診、がん検診、人間ドック、眼科検診、介護、自己研鑽、リスキリング（学び直し）を認めます。さらに一部の事由では半日単位での取得を可能にするなど、取得要件も緩和しました。

不妊治療など健康関連の事由に関しては「ウェルネス休暇」と総称し、具体的な取得理由を上司や同僚に明らかにすることなく利用できるようにしました。これまで積立年休の取得は1日単位に限られていましたが、ウェルネス休暇や家族の看護、授業参観などについては、通常年休と同様、半日単位での取得も認めます。

リスキリング目的の利用に関しては、1年間の取得日数の上限を20日としました。1週間以上連続で取得する場合には、厚生労働省の教育訓練制度の対象講座であることなどの要件を設けています。

## 宿泊事業者へ補助金 A I 導入など設備投資に 観光庁

観光庁は、宿泊業の人手不足対策として、設備投資に対する補助金制度を開始しました。自動チェックインシステムやA Iなどの新たな設備を導入した施設に対して、補助率2分の1、500万円を上限に補助します。1事業者当たり3施設まで申請可能とし、最大で1500万円を支援します。



補助する経費は、宿泊客が自身でチェックイン・アウトできるシステムや、オンライン上で予約を管理するシステム、客からの質問にA Iが答えるチャットボットの導入費用などを想定しています。配膳・清掃ロボットの導入費用も補助します。

補助を受けるには、有価証券報告書を内閣総理大臣に提出している企業を除き、観光庁が優良な宿泊事業者を認定する「高付加価値経営旅館等登録制度」へ登録または申請を行っていない限りなりません。

登録制度は昨年からは開始したもので、労働関係法令の遵守や変形労働時間制の導入など、観光庁がガイドラインで示した取り組み事項を満たす企業を対象としています。

### 送検

## 大手製造業者を送検 全国での是正勧告受け 大阪労働局・かたく

大阪労働局の過重労働撲滅特別対策班（かたく）は、労働者3人に36協定を超える違法な時間外労働（休日労働含む）を行わせたとして、全国で業務用冷凍・冷蔵庫の製造販売業を営む業者と同社役員2人を、労働基準法第32条（労働時間）および第36条（時間外および休日の労働）違反の疑いで大阪地検に書類送検しました。労働時間関連の違反が全国の多数店舗で見られており、複数の労働基準監督署が是正勧告を行っていたことを重くみて、かたくが捜査するに至っています。

立件対象は、違反を確実に確認できた1店舗3人に絞っています。労働者1人はシステムの保守を担当し、2人は現場で冷蔵庫設置などの工事作業に従事していました。

同社は、令和4年8月～5年3月までの期間、36協定で定めた時間外労働の延長時間を超えて、違法な時間外労働を行わせた疑い。1カ月当たりの時間外労働時間は、最長で140時間を超えていました。36協定は年320時間、月42時間で締結しており、特別条項は年720時間、月99時間で定めていました。連続する2カ月間を平均して、月80時間を超える時間外労働を行わせた疑いも持たれています。

### 監督指導動向

## 網羅的に文書指導へ 法定雇用率の 引上げで 神奈川労働局・障害者雇用

神奈川労働局は、事業主に義務付けられている障害者の法定雇用率が今年4月から引き上げられたことを受けて、雇用率達成に向けた取組みを強化します。昨年の報告を元に、雇用率を満たさなくなったと思われる事業主への文書指導を強く進めていきます。

民間企業の法定雇用率は2.3%から2.5%に引き上げられました。たとえば規模300人の事業所の場合、3月以前の必要雇用人数は6人でしたが、4月からは7人となっています。

指導の対象とするのは、3月以前には雇用率を満たしていたものの、引上げにより雇用率を満たさなくなったと思われる事業所。毎年報告される雇用状況報告から対象事業所を絞り込み、訪問や文書により指導を実施します。とくに文書指導については、網羅的に行っていく方針です。「文書送付に合わせて、障害者向けの求人づくりの案内など、ハローワークで行っている支援策の周知も行う」（同労働局職業安定部職業対策課）。

障害者雇用の理解促進を図るため、神奈川県との連携も強めます。具体的には、共同でセミナーを開催し、法改正の周知や事例紹介を行う予定です。

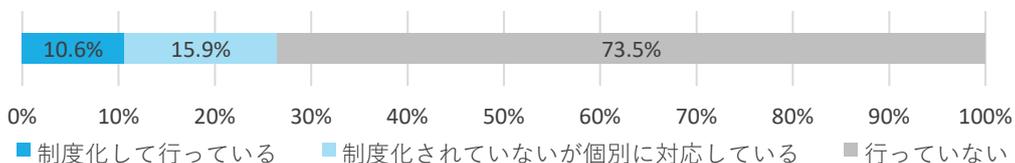
## 調査

## 不妊治療と両立 7割で支援なし 厚労省企業調査

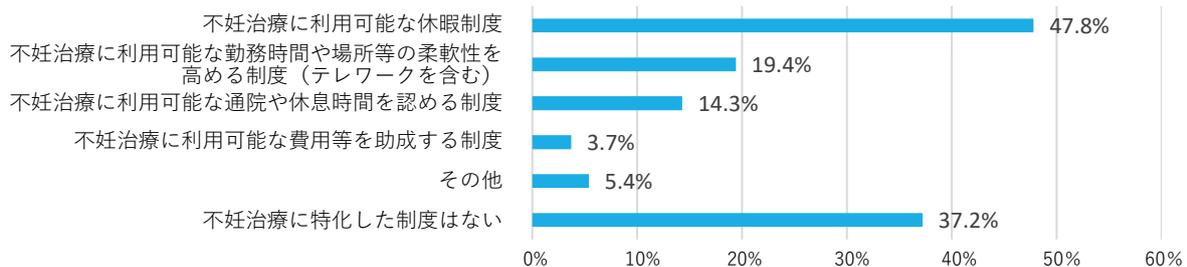
厚生労働省は「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」結果をまとめました。不妊治療中の従業員が受けられる両立支援制度・取組みがない企業割合が7割超を占めました。制度がない理由として、要望が表面化していない（26.4%）、不妊治療中の従業員を把握していない（22.2%）などが挙がっています。

不妊治療中の従業員への支援制度・取組みの運用状況を聞いたところ、「行っていない」とした企業が73.5%に上りました。「制度化して行っている」は10.6%、「制度化されていないが個別に対応している」は15.9%で、何らかの支援を行う企業は計26.5%でした。労働者への支援内容では、不妊治療に利用できる休暇制度が最も多くなっています。

不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況（有効回答社数 1859 社）



不妊治療のための制度（有効回答社数 427 社）



## 実務に役立つQ&amp;A

## 業務外の第三者災害？ 仲悪い従業員がケンカ

Q

社内で殴り合いのケンカが発生しました。元々仲の悪い従業員同士でしたので、労災になるのかどうかはよく分かりません。労災でなければ健康保険の第三者行為災害になるのでしょうか。何か留意すべきことがあれば教えてください。

A

通達（平 21・7・23 基発 0723 第 12 号）では、他人の故意に基づく暴行による負傷は、故意が私的怨恨に基づくもの、自招行為によるものその他明らかに業務に起因しないものを「除き」、業務（または通勤）に起因するものと推定するとしています。

健康保険は、業務災害以外の傷病等に関して保険給付を行います（法1条）。療養の給付等に係る事由が第三者の行為によって生じたときは、被保険者は、遅滞なく、保険者に対して第三者行為災害の届出を提出する必要があります（健保則 65 条）。

労働者が労働災害「その他就業中」における負傷により休業したときには、死傷病報告の提出が必要です。業務上災害に該当するか否かは後日相当日数を経てから判明することも少なくないことから、判定以前であっても報告義務を課しているものです。