

# あかね通信 1月号



あかね社会保険労務士法人

〒530-0012 大阪府大阪市北区芝田 1-4-17 梅田エステートビル 5F

電話：06-6359-5381 FAX：050-3488-4903 e-mail：info@akanesr.com

## トピックス

- 最新・行政の動き
- 身近な労働法の解説 —解雇の予告—
- ニュース
- 今月の実務チェックポイント
- 送検
- 助成金情報
- 監督指導動向
- 今月の業務スケジュール
- 調査
- 実務に役立つQ & A



新年あけましておめでとうございます。あかね社会保険労務士法人は、本年より新体制にて業務をスタートいたしました。合併に際し、お客様には事務手続き諸々大変お手数をおかけいたしました。12月28日に全社会議を行い、新法人における理念やミッション、経営計画の確認の時間をもちました。当法人のミッションは、「好業績と社員の働く幸せを両立する組織を増やす」ことです。そのために我々自身がモデル企業となろう、1人1人が働く幸せを体現しようとして確認致しました。新法人にご期待頂き、引き続きご愛顧いただきますようよろしくお願いいたします。

あかね社会保険労務士法人 代表社員 山中 晶子

## 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。

## 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、通常の月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1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。

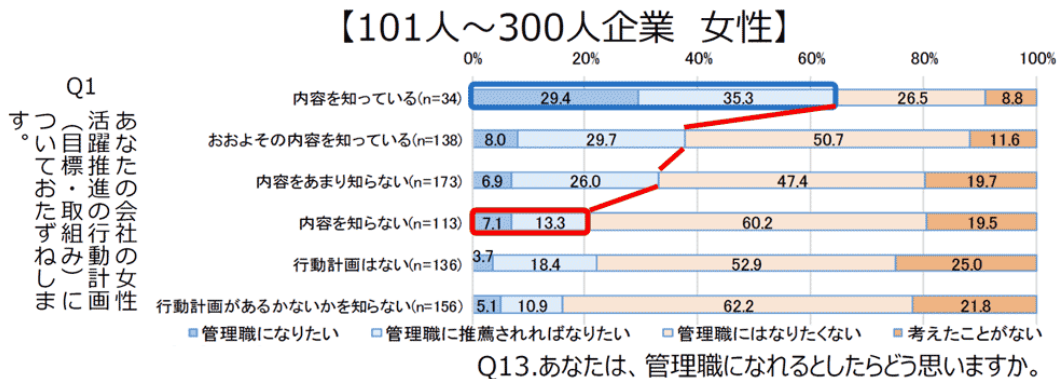
同労働局は、「違反率が高い理由は、地域性が考えられる。東北や九州など全国を担当するので、1日の運行時間が長くなってしまいがちだ」と話しています。また、労働時間を適正に把握していない中小企業が多いため、デジタルタコグラフの導入促進など、労働時間や拘束時間の把握を徹底させていくといいます。



## 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&amp;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）。

## 身近な労働法の解説 — 解雇の予告 —

やむを得ず労働者を解雇する際には、解雇する前に予告をすることが義務づけられています。今回は、労基法 20 条の「解雇の予告」について解説します。

### 1. 解雇の予告

労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければなりません。30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければなりません。予告日数は、1 日について平均賃金（解雇予告手当）を支払った場合は、その日数を短縮することができます（20 条）。

解雇の予告と解雇予告手当を併用する場合、予告日数+解雇予告手当日数分が合計 30 日以上とすることを必要とします。これは、次の就職口を探すための期間のうち、少なくとも 30 日（分）は、時間的・金銭的に保障することを規定しています。

### 2. 解雇の予告の例外

次の場合は、解雇の予告・解雇予告手当の支払いは不要です（20 条ただし書き）。

- ① 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
- ② 労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合。

これらの場合に該当するとして即時解雇を行うためには、その事由について労働基準監督署長の認定を受けなければなりません（20 条 3 項）。

認定申請は、①の場合は「解雇予告除外認定申請書（様式第 2 号）」「被申請労働者の労働者名簿」「事業場の被害状況について客観的に判断できる資料（罹災証明書・写真等）」を、②の場合は「解雇予告除外認定申請書（様式第 3 号）」「被申請労働者の労働者名簿」「労働者の責に帰すべき事由が明確となる疎明資料」「就業規則（解雇・懲戒解雇等の該当部分）」「解雇予告日及び解雇日が分かる書面」を各々 2 部ずつ提出します（個別の事案に応じて追加の資料が必要になる場合があります）。

なお、次の①～④に該当する労働者については、解雇の予告の規定は適用されません（21 条）。

- ① 日雇い入れられる者
- ② 2 箇月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に 4 箇月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 試の使用期間中の者

※①は 1 カ月を超えて、②③は所定の期間を超えて、④は 14 日を超えて、それぞれ引き続き使用されるに至った場合は、原則どおり解雇の予告が必要です。



### 3. 解雇の予告と解雇予告手当の支払い

解雇の予告をする場合は、解雇日を特定しておかなければなりません。30 日は暦日数で計算し、その間に休日等があっても延長しません。

解雇予告手当は賃金ではありませんが、解雇の申渡しと同時に、通貨で直接支払わなければなりません（昭 23・3・17 基発 464 号、昭 23・8・18 基収 2520 号）。

## 今月の実務チェックポイント

### 休職時の社会保険料について

今回は、社員がケガや病気で休職した際の社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）について説明します。



#### ○私傷病休職とは

私傷病休職とは、社員がケガや病気などによって労働の提供が難しくなった場合などに、社員としての立場を維持しながら、一定の期間の労働義務を免除することです。したがって、雇用契約は休職期間中も維持されることとなります。

休職期間は、労働基準法上絶対に設けなければならないというものではありませんが、休職期間を設けていなければ、社員がケガや病気などになった場合、即時解雇が必要となることも想定されます。すなわち、休職期間とは、そういった事態を避ける解雇回避措置の側面も持っているため、設ける場合は休職期間をどれくらいにするか、休職を適用する条件とは何かなどを慎重に決めて就業規則に規定しておく必要があります。最近では、精神疾患を発症して休職するケースが非常に多くなっています。

休職期間中は、ノーワーク・ノーペイの原則によって給与の支払いは原則として必要ありません。しかし、休職期間中でも社会保険料は免除されませんので、従業員負担分・事業主負担分ともに社会保険料を納めなければなりません（※産前産後休業や育児休業の場合のみ社会保険料が免除される仕組みがあります）。

#### ○休職期間中の社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）について

上記で見たように、休職期間中でも社会保険料が免除されることはありませんので、保険者（その保険制度を管理・運営している組織）に納める必要があります。したがって、休職しているあるいはしていた社員から自己負担分を徴収する必要があります。休職期間中でも給与を支給する会社であれば、支給する都度社会保険料を控除すれば済みますが、そのような会社は限られています。一般的には休職期間中の給与の支給はないため、具体的には次の方法から選択して休職しているあるいはしていた社員から社会保険料を徴収することとなります。

保険料徴収の方法	
1	休職中の社員が傷病手当金の支給対象であれば、傷病手当金を会社がいったん受領し、社会保険料を控除して社員に支払う。（※1）
2	会社が立て替えて支払い、復職後に徴収する。（※2）
3	毎月休職している従業員に社会保険料に関する請求書を送付し、期限を定めて支払ってもらう。
4	復職後の賞与で相殺する。（※3）
5	退職金の支給対象であれば、退職金で相殺する。

※1 傷病手当金の受取代理を会社が行う場合は、社員の同意が必要であり、傷病手当金支給申請書の受取代理人の欄に記載する必要があります。また、社会保険料控除後は明細を発行しましょう。

※2 復職できないケースもあり、万が一社員が退職した場合は徴収が難しくなることからこの方法をとる場合は注意してください。

※3 ※2と同様復職できないケースも想定されることから、この方法も注意が必要です。

会社としては、上表の3の方法をとるのが穏当といえます。このように休職している社員からの社会保険料の徴収はそれ自体労力がかかる煩わしい業務となることが予想されます。また、金銭の問題であることからトラブルとなる可能性を含んでいますので、休職期間中の社会保険料の取扱いについても就業規則に規定しておき、休職に入る社員には丁寧に説明して同意を得ておくとい良いでしょう。

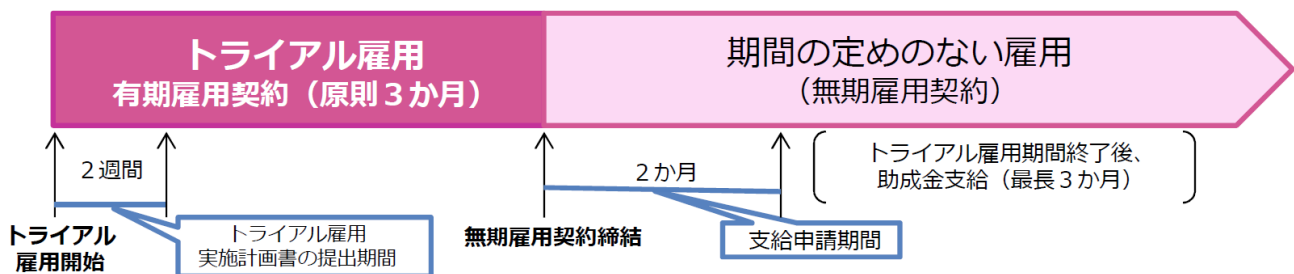
## 助成金情報

### トライアル雇用助成金 一般トライアルコース

「トライアル雇用」は、職業経験、技能、知識の不足などから安定的な就職が困難な求職者等を原則3カ月間試行雇用することにより、その適正や能力を見極め、期間の定めのない雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度です。労働者の適正を確認した上で無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

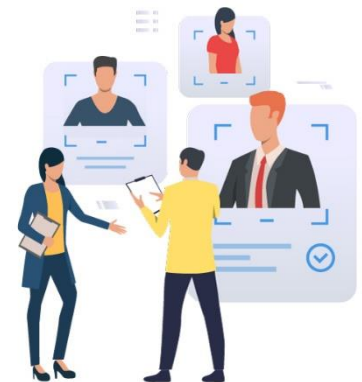
トライアル雇用助成金は対象労働者や労働時間等により6つのコースに分かれますが、今回は一般トライアルコースをご紹介します。

【トライアル雇用のイメージ】 ※ハローワークから紹介を受けた場合



#### 【トライアル雇用の仕組み】

1. 求職者による安定所・紹介事業者等への求職登録・職業相談
2. 安定所・紹介事業者等から求人者への職業紹介
3. 求人者と求職者による選考面接
4. トライアル雇用の開始
5. トライアル雇用実施計画書の作成
6. トライアル雇用実施計画書のハローワークへの提出
7. トライアル雇用終了（無期雇用移行の判断）



#### 【対象労働者】

- ・ 常用雇用を希望している者
- ・ 次の①から⑤のいずれかに該当する者
  - ① 紹介日前2年以内に、2回以上離職または転職を繰り返している者
  - ② 紹介日前において離職している期間が1年を超えている者
  - ③ 妊娠、出産または育児を理由として離職した者であって、紹介日前において安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者
  - ④ 紹介日において、満55歳未満かつ安定した職業に就いていない者であって、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等において一定の支援を受けている者
  - ⑤ 紹介日において就職援助に当たって特別の配慮を有する次のいずれかに該当する者
    - 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者、ウクライナ避難民

**【対象となる事業主】**

次のいずれにも該当している者

1. 安定所・紹介事業者等からトライアル雇用に係る職業紹介を受けるより前に当該安定所・紹介事業者等にトライアル雇用求人を提出している者であること。
2. 助成金の支給を受けるためには、要件があることについて了承している者であること。
3. 当該トライアル雇用期間に係る労働契約を締結する者であること。

**【トライアル雇用の実施】**

トライアル雇用の実施に当たっての主な留意点

1. トライアル雇用期間は、原則3カ月間とすること。
2. トライアル雇用労働者のトライアル雇用期間中の1週間の所定労働時間は、原則通常の労働者の1週間の所定労働時間と同じ（30時間以上）であること。
3. トライアル雇用期間中の労働条件は、原則常用雇用へ移行した後の条件と同じであること。

**【トライアル雇用期間中の措置】**

1. 安定所・紹介事業者等は、実施事業主から求めがあった場合には、トライアル雇用の実施や常用雇用への移行に関する相談等を行う
2. 安定所・紹介事業者等は、必要に応じて事業所訪問等を行い、トライアル雇用が確実に実施されているか確認する
3. 安定所・紹介事業者等は、実施事業主がトライアル雇用期間中に研修や訓練などトライアル雇用労働者が常用雇用へ移行するために必要な措置を積極的に講じるよう勧奨するとともに、必要に応じて、トライアル雇用期間終了前に、対象者が常用雇用に移行できるように当該実施事業主およびトライアル雇用労働者に支援等を行う。

**【助成金の支給額】**

支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から1カ月単位で最長3月間を対象として助成します。支給額は月額最大4万円です。

\* 制度の詳細は厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークのHP等をご参照ください。

**今月の業務スケジュール**

労務・経理	慣例・行事
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 12月分の社会保険料の納付</li> <li>● 12月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付</li> <li>● 給与支払報告書の提出</li> <li>● 法定調書の提出</li> <li>● 源泉徴収票の交付（従業員本人に渡す）</li> <li>● 固定資産税の償却資産に関する申告</li> <li>● 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書を従業員から回収（社内で保管）</li> <li>● 労働保険料（第3期分）の納付（延納申請をした場合）</li> <li>● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、10～12月分）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 初出式（新年祝賀会）</li> <li>● 年賀状の返礼</li> <li>● 年始回り</li> <li>● 新年会</li> </ul> 