人事労務だより

2023
2

発 行

津田社会保険労務士事務所　津田寛介
〒520-2144　滋賀県大津市大萱 4-8-10
電話：077-572-7809　FAX：077-502-0175　e-mail：info@tsuda-sr-office.com

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
■身近な労働法の解説　―金品の返還―
■今月の実務チェックポイント
■助成金情報
■今月の業務スケジュール

●最新・行政の動き

労働政策審議会の部会は、今年４月から失業等給付分の雇用保険料率を 0.2%引き上げ、法律上の原則どおり 0.8%にすることを了承しました。引上げ後の雇用保険料率は 1.55%となります。

雇用保険財政はコロナ禍前までゆとりがあったため、料率は法律で定める原則よりも引き下げていました。財政がひっ迫するなか、令和４年度はそれまで労使折半で 0.2%だった失業等給付分の引上げを決定。激変緩和措置として９月まで 0.2%を維持し、10 月以降も 0.4%引上げの 0.6%に抑えていました。

同措置は今年３月で終了し、４月以降は、失業等給付分を原則どおり 0.8%とします。労使で折半する育児休業給付分の 0.4%と、事業主が負担する雇用保険２事業分の 0.35%は据え置きます。全体の保険料率は 1.55%で、うち使用者負担は 0.95%、労働者負担は 0.6%。

昨年 12 月 16 日の部会で使用者委員は、「失業等給付や２事業分の残高が枯渇している状況などを考えれば、保険料の原則復帰はやむを得ない」と理解を示す一方、「使用者の負担増加は賃上げマインドを低下させる懸念がある」と指摘。雇用保険財政の安定化に向けて、一般会計からのさらなる組入れを求めました。

●ニュース

労働局に「荷主対策チーム」改善基準告示の改正受け

厚生労働省はこのほど、トラックなど自動車運転者の拘束時間を定めた改善基準告示を改正するとともに、令和 6 年 4 月の告示適用に向けた周知態勢を整えました。

トラック運転者の改善基準告示は、１年の拘束時間の上限を現行の 3516 時間から原則 3300 時間、最大 3400 時間に引き下げるとともに、１カ月の拘束時間の上限を原則 293 時間から同 284 時間に変更しました。継続 8 時間以上の確保を義務付けていた 1 日の休息期間も拡大し、「継続 11 時間以上与えるよう努めることを基本とし、９時間を下回らない」と定めています。

トラック運送業では、荷主の都合で長時間の荷待ちが発生するケースが少なくないことから、各都道府県労働局に、管内労働基準監督署と労働局の担当官による「荷主特別対策チーム」を立ち上げています。厚労省ホームページ内の情報提供メール窓口に寄せられる情報に基づき、労基署のチームメンバーが発着荷主を訪問し、恒常的な荷待ちの改善に向けた配慮を要請します。

保険販売員の懲戒解雇無効 顧客に不利益を説明　札幌地裁

日本郵便㈱でかんぽ生命の保険販売員として働いていた労働者が、不適切販売問題に関連して懲戒解雇処分になったのを不服とした裁判で、札幌地方裁判所は処分を無効と判断しました。労働者は 1 人の顧客の 17 件・月額 89 万円の既契約を解約させ、新たに 19 件・月額 120 万円の契約を締結させる、いわゆる「乗換契約」で処分を受けました。

同地裁は、労働者は注意事項を記載した冊子や「意向確認書」を示しつつ、顧客に十分不利益を説明していたと指摘。意向確認書にも顧客のチェックマークがあり、当時同社において求められていた水準の説明は履行していたと評価しています。乗換契約は顧客の意向に沿うものであり、懲戒処分事由が存在しないとしました。

かんぽ生命の不適切販売は、平成 30 年にテレビ報道で取り上げられ問題化しました。報道内容は全国の郵便局員が、顧客の不利益になる乗換契約や、二重契約を結ばせているというものでした。同社は不適切販売をめぐって、これまで計 28 人を懲戒解雇にしています。

学び直しで特例措置 税制改正事項を公表

厚生労働省は、令和 5 年度税制改正事項を明らかにしました。学び直しの促進に向けて、給与所得者の特定支出控除における特例措置を創設します。研修受講などに関する所得税・個人住民税の特定支出控除手続きについて、給与支払い者である事業主に代わり、キャリアコンサルタントが証明を行うことができるようにします。

特定支出控除は、給与所得者が職務に必要な技術・知識に関連する研修受講費用などを支出し、支出額が一定の基準を超えた場合に、給与所得控除後の所得金額から差し引ける制度。適用を受けるには、支出が職務に関連することについて給与支払い者の証明を受けなければなりません。特例措置では、厚労大臣が指定する教育訓練給付指定講座の受講時に限り、国家資格者であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めます。

税制改正ではこのほか、中小企業の生産性向上を支援する中小企業投資促進税制や、「稼ぐ力」の向上を後押しする中小企業経営強化税制を 2 年間延長します。

省力化めざし事例集
ペーパーレスで残業削減
川越商工会議所

埼玉・川越商工会議所は、企業における省力化・業務効率化・生産性向上を目的としたペーパーレス化を推進するため、会員企業の取組みを事例集にまとめました。昨年４月に会員企業に実施したアンケートでは、ペーパーレス化に取り組んでいる企業の割合は６割に留まっていました。課題として「取引先との関係」を挙げた企業が４割に上っていたことから、業界全体での取組みを促します。

事例集には、小売業・卸売業・製造業など、計６社の先進事例を掲載。㈱丸広百貨店は、企業間取引を電子化するクラウドサービスを活用し、請求作業の時間短縮を図りました。月後半は残業が常態化していましたが、請求書の半分を電子処理できるようになり、改善しました。作業服製造の国立㈱は、クラウド会計ソフトを導入し、給与明細や入出金伝票を電子化。取引先からの注文書もＰＤＦで保管し、クラウド上で検索できるようにしました。従業員のリモートワークが可能となり、出産・育児による離職防止につながりました。

同商議所は事例集を全 4500 の会員企業に送付しました。「まだ取り組めていない企業がメリットを知り、取り組むきっかけにしてほしい」と述べています。

●送検

月 160 時間残業で送検
過労死の恐れありと判断
津島労基署

愛知・津島労働基準監督署は、労働者３人に 36 協定で定めた限度時間を超える時間外労働を行わせたとして、大手印刷業者と同社名古屋センター長を労働基準法第 32 条（労働時間）違反の疑いで名古屋地検に書類送検しました。同社は月 80 時間を限度とする 36 協定を締結していましたが、昨年６月に月 120～160 時間の残業をさせた疑いが持たれています。

３人は印刷物の封入作業に従事していました。同労基署によると、同社では長時間労働が常態化しており、同じ作業をしていた労働者約 10 人全員が、毎月 45 時間以上残業する状態が１年近く続いていました。月 100 時間を超えるなど、とくに労働時間が長かった労働者・期間に絞り立件しました。

昨年７月に労働者の相談により違反が発覚しました。過労死ラインを超える時間数であったことや、労働者の様子からみても、過労死につながりかねない危険な状況であったことから、行政指導は挟まずに送検しました。

●監督指導動向

事業場９割で法違反
技能実習実施者へ監督　島根労働局

島根労働局は、外国人技能実習生を受け入れている事業場に対して令和３年に行った監督指導結果を明らかにしました。監督指導を実施した 90 事業場のうち、86.7%に当たる 78 事業場で労働基準関係法令違反がみつかりました。２年連続で前年比 10 ポイント以上増加しています。

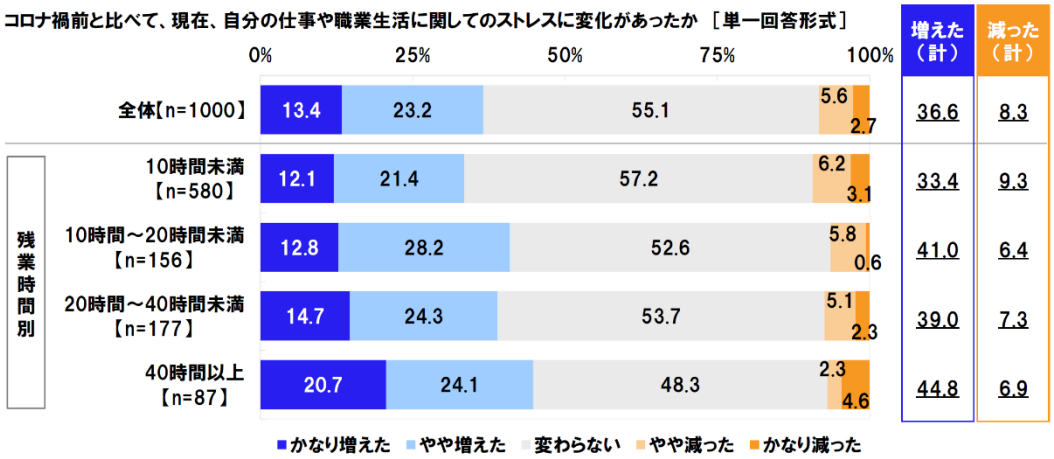
主な違反事項をみると、「年次有給休暇」が 24.4%（前年比 18.0 ポイント増）で最も高く、次いで「賃金の支払い」20.0%（同 14.9 ポイント増）が続きます。年休に関する違反の内容は、「５日以上取得させていない」、「年休管理簿を作成していない」などがみられました。違反率の大幅な増加に対して、同労働局は、「平成 31 年に施行された年休取得義務化に対応できていない事業場が多いことが理由として考えられる。また、島根県は人手不足が深刻化しており、今働いている人の負担が大きくなってしまっている」と述べています。

●調査

残業長いほど増加傾向　コロナ禍における職業生活のストレス調査

連合は「コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査 2022」をまとめました。コロナ禍前と比べた仕事や職業生活に関してのストレスの増減について聞いたところ、「かなり増えた」もしくは「やや増えた」と回答した人の割合は 36.6%。「かなり減った」と「やや減った」の合計は 8.3%でした。

残業時間についてみると、時間が長いほど、ストレスが「かなり増えた」人の割合が高く、具体的には、「10～20 時間未満」が 12.8%、「20～40 時間未満」が 14.7%、「40 時間以上」が 20.7%となっています。



職場でのコミュニケーションについて、「悩み、不満、問題を上司に伝えやすい」と回答した人の割合は、ストレスが増えた人では 35.2%でした。ストレスが変わらなかった人などを含む全体の割合（46.3%）と比べて 10 ポイント以上低くなっています。

●実務に役立つＱ＆Ａ

不合格の理由教えて!?　職安法は規定なさそう

Q　中途採用の選考を進めていたところ、書類選考で不合格になった人からなぜ自分が不合格なのかという問合せを受けました。募集等に関して職安法をみても規定はなさそうですが、法的に何か示されているのでしょうか。

A　採用試験の評価ポイントや性格検査の結果を開示している企業はあるようですがそれはともかく、職安法５条の５は、求職者等の個人情報を収集、保管、使用する場合に関して規定しています。個人情報の開示義務については規定しておらず、同条は情報開示・説明義務の法的根拠とはなり得ないとした事案（東京地判令４・５・12）もあります。

次に、個人情報保護法 33 条は、情報の開示に関する条文です。業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合については、全部または一部を開示しないことができるとしています。個人情報保護委員会のガイドライン（通則編）は、例として、試験実施機関において、採点情報のすべてを開示することにより、試験制度の維持に著しい支障を及ぼすおそれがある場合を挙げています。

前掲判決では、「選考過程における自由な議論を委縮させ、採用の自由を損な」うなどとして開示しないことができるとしています。

●身近な労働法の解説　―金品の返還―

労働者が退職等した際は、PC や ID カード等の会社貸与品を会社に返却させる手続きを行いますが、その反対に、会社が労働者に返還する労基法の規定「金品の返還」について解説します。

1．金品の返還の規定

「使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、７日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない」としています（労基法 23 条１項）。

そして、「賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない」としています（同条２項）。

金品の返還の規定に違反した場合は、罰則があります（労基法 120 条）。

この規定は、労働者の足止め策防止と労働者等の生活確保の見地から、労基法 24 条（賃金の支払）の特例として使用者に義務付けたと解されています。

2．条文の解説

（1）23 条１項

「退職」とは、労働者の自己都合のみでなく、契約期間の満了等による自然退職および使用者の都合による解雇等労働関係が終了した場合のすべてをいい、その原因を問いません。

請求があった場合は、労働者の権利に属するものは、物品を含め名称にかかわらず全て返還する必要があります。請求権の時効は、賃金については３年、その他の金品は２年です（労基法 115 条・法附則 143 条３項）。なお、労働者から委託を受けて管理する貯蓄金は、「労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない」とされています（労基法 18 条５項）。

「権利者」には、一般債権者を含みません（昭 22・９・13 発基 17 号）。退職の場合は退職労働者、死亡した場合は遺産相続人を指します。例えば、退職等した労働者に担保を持たないでお金を貸していた者は、権利者に含まれません。死亡の場合、請求者が正当な相続人であることを証明しない限り返還を拒否できますが、二重払いを防ぐため、供託（民法 494 条）するのが確実な方法です。

「７日以内」とは、退職日や死亡した日からではなく、請求のあった日からです。賃金の請求があった場合は、就業規則等で定めた給与支給日にかかわらず７日以内に支払います（７日以内に給与支給日が到来する場合を除く）。

退職手当は通常の賃金の場合と異なり、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えば足ります（昭 26・12・27 基収 5483 号、昭 63・３・14 基発 150 号）。

（2）23 条２項

争いがある場合は、異議のない部分について７日以内に支払う必要があります。例えば、退職日より前に請求があった場合は、既往の労働分や就業規則等で全額支払いを定めている月額給与などで、請求時点で確定している賃金については異議がないため、７日以内に支払います。

●今月の実務チェックポイント

割増賃金率の引き上げについて

今回は、2023 年４月１日から適用される時間外労働の割増賃金率の引き上げについて説明します。

○時間外労働の割増賃金とは

労働基準法では、労働者を、１日 8 時間、1 週 40 時間を超えて労働させてはならないと規定しています。これを法律で定められている時間ということで「法定労働時間」といいます。しかし、繁忙期等においては「法定労働時間」を超えて労働させる必要性が生じる場合があり、このような場合は、時間外・休日労働に関する協定届（36 協定）を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出ることで「法定労働時間」を超えて労働させることや休日に労働させることが可能となります（※あらかじめ就業規則等で時間外労働や休日労働をさせる旨規定しておく必要があります）。「法定労働時間」を超える労働を「時間外労働」といい、労働基準法において、通常の労働時間の賃金の計算額ではなく、政令で定める割増率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないと定めています。

○割増賃金率とは

時間外労働の割増賃金率は、大企業と中小企業、月の時間外労働が 60 時間以内であるか 60 時間を超えているかによって次の表のように定められています。

（2023 年 3 月 31 日まで）

企業規模	月の時間外労働	
	60 時間以内	60 時間超
大企業	25%以上	50%以上
中小企業	25%以上	25%以上

大企業については変更ありませんが、中小企業の割増賃金率が変更となります。具体的には、**2023 年 4 月 1 日から中小企業の月 60 時間超の割増賃金率が「50%以上」に引き上げられる**こととなります。大企業は 2010 年から 50%以上に引き上げられ、既に適用されており、中小企業への適用は猶予されていましたが、この猶予期間が終了するということになります。したがって、企業規模関係なく 2023 年 4 月からは、月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が 50%以上となります。

○実務上の注意

中小企業については、2023 年 4 月以降、月 60 時間超の時間外労働を労働者に行わせることで人件費が増加することとなります。従業員数にもよりますが、月 60 時間超の時間外労働が常態化している中小企業では、この人件費の増加がかなりの重荷となることも予想されますので、このような場合は、今のうちから業務の見直しなどを行い、時間外労働を減らす取組みが必要となります。また、月 60 時間超の割増賃金率を「50%以上」とする就業規則等の改定も必要となりますので、こちらも準備しましょう。さらに、月 60 時間を超える時間外労働を行った労働者の健康を確保するために割増賃金の支払いに代えて「代替休暇」を与えることも可能です。「代替休暇」を与えることで、企業としては、割増賃金支払いの抑制ともなりますので、代替休暇をお考えの場合は労働局などのホームページで詳細をご確認下さい。

●助成金情報

人材確保等支援助成金　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費等助成）

建設業における女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主に対して助成するもので、魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動の実施を目指しています。

【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業】

若年者および女性に魅力ある職場づくり事業とは、若年労働者および女性労働者の入職や定着を図ることを目的として実施する事業であり、最大 1 年間の事業計画期間において実施する事業をいいます。

1．建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業
・現場見学会　・体験学習　・インターンシップ　等
2．技能の向上を図るための活動等に関する事業
・入職内定者への教育訓練　・新規入職者への研修会　・建設労働者への公的資格の取得に関する講習会　等
3．労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業
・安全衛生管理計画の作成　・工事現場の巡回　・災害調査の記録　・安全衛生大会の実施
・期間雇用労働者の健康診断　等
4．技能向上や雇用改善の取組みについての奨励に関する事業
・優良な技術者、技能者に対する表彰制度　・雇用改善について優良な取組を実施する者に対する表彰制度　等
5．雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施に関する事業
・雇用管理研修または職長研修の実施
6．雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業
・雇用管理研修または職長研修の受講　・雇用管理責任者講習の受講
7．女性労働者の入職や定着の促進に関する事業
・優良な女性労働者に対する表彰制度　・女性労働者向けのキャリアパス作成　・男性の育児休業および短時間勤務の取得を促進する取組み　等

【対象となる経費】

・講師謝金（部外講師に限る）：講師の謝金
・コンサルティング料：社会保険労務士等に対するコンサルティング料
・賃金：短期間臨時に雇い入れるアルバイト等の賃金
・旅費：鉄道賃、バスおよびタクシー代等
・バス等借上料：バス等の借上げ料
・印刷製本費：ポスター、パンフレット、リーフレット等の印刷費
・施設借上費：講習会等を実施する場合の会場借上料
・機械器具等借上料：建設機械、機械器具および各種用具類の借上料

・教材費：講習等に使用する教科書代等
・厚生経費：期間雇用労働者に対する健康診断に係る診断料、技術者・技能者や雇用改善に関する表彰等に要する表彰状代
・通信運搬費：郵便料、電気料、電話料等
・会議費：茶菓の代価
・受講参加料：講習会の受講料等
・傷害保険料：現場見学会や体験学習等の参加中に起きた傷害に関する治療費等を補償する保険料
・その他：実費相当額

【助成額】

・中小事業主の場合
　支給対象経費の 3/5（生産性要件を満たした場合は 3/4）
・中小建設事業主以外の場合
　支給対象経費の 9/20（生産性要件を満たした場合は 3/5）
・支給上限額は 1 事業年度 200 万円

【手続】

1．計画の届出
　事業を実施しようとする日の原則 2 カ月前までに、必要書類一式を主たる事業所の所在地を管轄する労働局に提出
2．支給申請
　3 カ月ごとの提出期間に応じて、必要書類一式を主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出

＊制度の詳細は厚生労働省 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
●1 月分の社会保険料の納付 ●1 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ●前年分所得税の確定申告 （2 月 16 日から 3 月 15 日まで） ●固定資産税（都市計画税）（第 4 期分）の納付 ●贈与税の申告・納付（2 月 1 日から 3 月 15 日まで）	●社内規定の見直し ●新年度の経費削減策の検討 ●新入社員受入計画作成・入社前研修