社長の右腕　2022年7月 第737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
■身近な労働法の解説―使用者―
■助成金情報
■今月の実務チェックポイント
■今月の業務スケジュール

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。

【リモート採用、７割が導入～日本マンパワー調査から】
コロナ禍の初期には、最終面接までリモートで行うといった企業が多かったようです。しかし、コロナ禍が落ち着き始め、マスク着用の緩和等の話題も出てきており、今後は対面での面接が増えるものと思われます。同調査でも、「最終面接以外の面接」はリモートで行っているという企業が84.3%ありました。やはりリモートだけでは、応募者の実際の人柄はつかみにくいようです。
また、遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。

日本労務センター
関東 Office
高崎市常盤町 133 番地
TEL027-330-5557

東海 Office
駿東郡清水町新宿 214-22
TEL055-981-1166

北陸 Office
富山県黒部市荻生 5297 番地
TEL0765-33-5151

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社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、同社農場付近の町道で、走行中のフォークが道路脇の斜面に乗り上げて横転し、運転していた同社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

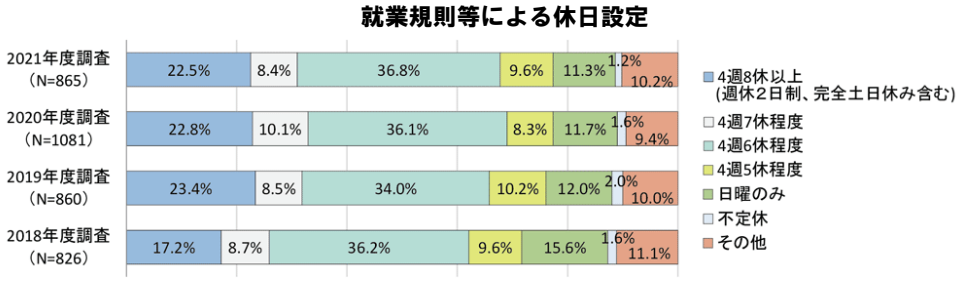
提出義務履行督促へ 女性活躍行動計画など　大阪労働局

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くとしました。
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

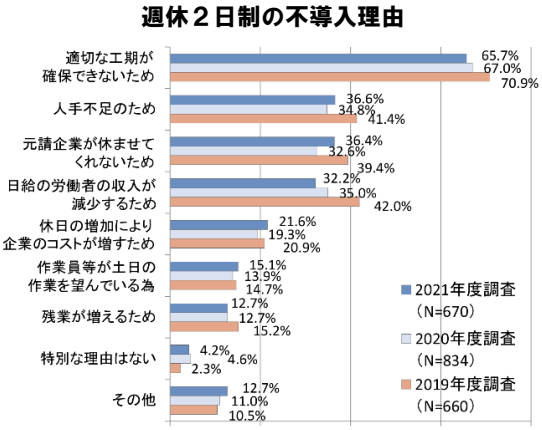
建設産業専門団体連合会が専門工事業者とその下請約 900 社に実施した調査によると、休日設定を「４週６休程度」とする企業が 36.8%で最も多く、「４週８休以上」とする企業は 22.5%でした。



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。



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。午前に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、割賃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。

身近な労働法の解説―使用者―

労働法や社会保険の分野では、「事業主」「使用者」「事業者」などの区別があり、法律等によりそれぞれ定義が異なります。使用者には安全配慮義務があることは前号で触れたところですが（労働契約法５条）、あらためて「使用者」について解説します。

１．労働基準法の定め

労基法 10 条では、「この法律で使用者とは、

① 事業主

② 事業の経営担当者

③ その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者

をいう」と定めています。労基法の使用者とは、事業主以外の者も含まれるということです。

労基法 10 条の「使用者」について、通達では、「本法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は部長、課長等の形式にとらわれることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられている」者とし、「かかる権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者とはみなされない」（昭 22・９・13 発基 17 号）とされています。

また別の通達（昭 63・３・14 基発 150 号）では、出向の場合の使用者について、次のようにされています。

【在籍型出向の場合】

出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係がある。

出向元、出向先及び出向労働者三者間の取り決めによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について労働基準法における使用者としての責任を負う。

【移籍型出向の場合】

出向労働者については、出向先との間にのみ労働契約関係がある。

出向先についてのみ労働基準法等の適用がある。

２．労働契約法の定め

労契法２条２項では、「この法律において『使用者』とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう」と定めています。

労契法の「使用者」とは、「労働者」と相対する労働契約の締結当事者であり、「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」をいうものです。

したがって、個人企業の場合はその企業主個人を、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいうものです。これは、労基法 10 条の「事業主」に相当するものであり、労基法の「使用者」より狭い概念です。

３．その他法律の定め・判例など

最賃法２条では、「労基法 10 条に規定する使用者をいう」としています。

民法 715 条（使用者等の責任）では、「ある事業のために他人を使用する者」としています。

労組法 ７ 条（不当労働行為）の使用者について、判例（最三小判平７・２・28）においては、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいう」としつつ、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合」は、その限りにおいて、使用者に当たると解されています。

助成金情報

事業場における労働者の健康保持増進計画助成金

事業者の方が「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に沿って、健康保持増進計画を作成した上で、運動指導やメンタルケアなどの取り組みを実施した場合にその費用を助成する制度です。申請は将来にわたり１回限りで、法令で義務付けられているものは対象とならず、また他の助成金の内容を重複して申請・受給している場合は支給されません。

【対象となる事業者】

下記のいずれにも該当する事業者

・労働者を雇用している法人・個人事業主
・労働保険適用事業場
・申請書提出日が属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料を滞納し続けている場合等の不支給要件に該当しない

【対象となる取組】

・所定の記載事項を満たした健康保持増進計画を作成すること
・作成した健康保持増進計画に基づいて行う次のいずれかの措置を実施すること
　労働者に対する「健康測定」
　労働者に対する「健康指導」
　事業場内の推進スタッフに対する「研修等」

※「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」とは
⇒THP 指針/昭和 63 年９月１日健康保持増進のための指針公示第１号
　詳細は、厚生労働省「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」（令和３年厚生労働省）を参照してください。

【手続きの流れ】

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に沿って、健康保持増進方針、推進体制確立、目標設定などを行い、健康保持増進計画を作成する
　↓
計画内容に沿って対象となる措置を実施
　↓
助成金の申請（書類提出）
　↓
支給決定

【助成金額】

事業場当たり 10 万円を上限に「健康測定」、「健康指導」、「研修等」のいずれかの実施費用を助成（将来にわたり１回限り）

【申請期間等】

	申請する措置の実施時期	申請期間
上半期	2022/4/1　～　2022/9/30	2022/11/1　～　2023/3/31
下半期	2022/10/1　～　2023/3/31	2023/5/1　～　2023/10/31

＊制度の詳細は独立行政法人労働者健康安全機構 HP 等をご参照ください。

今月の実務チェックポイント

労働保険の年度更新

今回は労働保険（労働者災害補償保険と雇用保険を総称して「労働保険」と呼びます）の年度更新について説明します。

○労働保険の年度更新とは

労災保険料と雇用保険料からなる労働保険料は、毎年４月１日から翌年の３月 31 日までの１年間（この１年間を「保険年度」といいます）を単位として申告・納付を行います。

保険年度を単位として本年４月から翌年３月までの１年分の保険料を概算（「概算保険料」といいます）で申告・納付（毎年原則として７月 10 日まで）し、保険年度が終了したところで保険料を確定（「確定保険料」といいます）させ、概算で納めた保険料との過不足を精算することになります。

令和４年度で説明すると、令和４年４月から令和５年３月までの１年間（保険年度）を単位とし、原則として令和４年の７月 11 日までに「概算保険料」の申告・納付を行います。

さらに、令和４年３月までで前（保険）年度が終了しましたので、令和３年度に従業員に支払った賃金の総額から令和３年度分の「確定保険料」を計算し、あらかじめ納付してある概算保険料との過不足を精算することになります。確定保険料に基づく精算も原則として令和４年の７月 11 日までに申告・納付を行います。

したがって、新たな保険年度について概算保険料の申告・納付と前（保険）年度にかかる確定保険料の申告・納付をあわせて７月 11 日までに行うことになります。この一連の労働保険料の申告・納付の手続きは毎年繰り返すことから、「労働保険の年度更新」といいます。

※年度更新の期限は原則として毎年６月１日から 40 日以内（６月１日～７月 10 日）と定められていますが、令和４年については、７月 10 日が日曜日であることから、７月 11 日までとされています。

令和４年度の年度更新	
令和３年度（令和３年４月～令和４年３月）の確定保険料に基づく過不足の精算	令和４年度（令和４年４月～令和５年３月）の概算保険料の申告・納付
原則として、毎年６月１日から 40 日以内（７月 10 日）までに行う。ただし、令和４年度については７月 11 日まで。	

※概算保険料の額が 40 万円（労災保険または雇用保険が一方のみ成立している事業にあっては 20 万円）以上の場合、３回に分けて納付することができます。

○労働保険料の計算

（1）労災保険料の計算

アルバイトやパートタイマー等を含むすべての労働者に支払われる賃金の総額に、その事業の種類ごとに定められた保険率（労災保険率）を乗じて算出します。概算保険料については、すべての労働者に支払われる賃金総額を予測して計算しますが、前年度に支払った賃金総額の２分の１以上、２倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま計算に用いてよいことになっています。

労災保険料＝	すべての労働者に支払われる賃金総額	×	労災保険率

（２）雇用保険料の計算

雇用保険の被保険者である労働者に支払われる賃金の総額にその事業の種類ごとに定められた保険率（雇用保険料率）を乗じて算定します。概算保険料については、労災保険料と同様に、前年度に支払った賃金総額の２分の１以上、２倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま使用してよいことになっています。

雇用保険料＝	雇用保険の被保険者に支払われる賃金総額	×	雇用保険料率

※したがって、一保険年度に支払われる賃金総額が確定しないと正確な保険料の算定ができないため、保険年度終了時に保険料を確定させて精算（申告・納付）を行います。

※令和４年度の留意事項

令和４年度においては、年度途中で雇用保険率が変更される予定です。そのため、雇用保険率の適用期間ごとに集計する必要があります。計算方法は上記の計算方法と同様です。

前年度の賃金総額と比較して２分の１以上、２倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額の２分の１の額をそれぞれの期間に応じた雇用保険率で計算します。

○申告書その他

労働保険料の申告書については、都道府県労働局から事業主宛に送付されます。その他年度更新でご不明な点は、厚生労働省や都道府県労働局のホームページなどでご確認ください。

今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・ 行事
●６月分の社会保険料の納付 ●６月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ●労働保険の年度更新　申告・納付（６月１日から７月 11 日） 労働保険料（第１期分）の納付（延納申請をした場合） ●労働者死傷病報告の提出（休業４日未満の労働災害等、４～６月分） ●社会保険の算定基礎届の提出 ●賞与支払届の届出 ●高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出	●全国安全週間 ●お中元の準備・発送 ●暑中見舞いの準備・発送