

山本社会保険労務士事務所だより

2023

4

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、昨年12月に成立した改正障害者雇用促進法に関連し、一定要件下での障害者雇用調整金および報奨金の減額の詳細を定める同法施行規則改正案などを明らかにしました（令和5年3月1日に一部公布）。

調整金の支給対象者数が10人（年換算で120人）を超える場合、超過人数に対しては、通常の金額よりも6000円低い1人当たり2万3000円を支給します。報奨金は、対象者が35人（同420人）を超える場合、同様に通常額より5000円少ない額を支給します。

また、調整金などの見直しとともに、障害者雇用を後押しする助成金として、①中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）、②障害者雇用相談援助助成金（仮称）の2種類を新設します。

①は、加齢によって職場適応が困難になった障害者（35歳以上）の雇用継続を図るため、職務転換のための能力開発や、必要な介助者の配置・委嘱などの措置を講じた事業主に支給します。たとえば職務転換に向けて能力開発を行った場合、対象の障害者1人当たり年間20万円を限度に支給します。助成率は4分の3。中小企業や障害者を多く雇用している企業については、30万円が上限となります。

②は、障害者雇用について企業への援助を行う事業者に対し、援助費用を助成するもの。援助を受けた企業が雇入れ・雇用継続のための措置を行った場合に、原則として60万円を支給します。

調整金などの減額支給の開始と助成金の新設は来年4月を予定しています。

山本社会保険労務士事務所

〒300-3255 茨城県つくば市玉取 2373-1

TEL:029-879-5176 FAX:029-879-5386

e-mail:s.yamamoto.sr@flute.ocn.ne.jp

URL: <https://yamamotosr.jp/>



ニュース

介護離職防止 代替要員確保を支援 両立助成金の拡充で

厚生労働省は令和 5 年度、両立支援等助成金を拡充します。

介護離職防止支援コースについて、従来の生産性要件を廃止して支給金額を見直すとともに、取り組みに応じた加算措置を新設します。取得時の支援では、作成した介護支援プランに基づき、労働者が 5 日以上介護休業を取得した場合に 30 万円を支給。プランに沿って原職などに復帰させ、3 カ月以上継続雇用した際にはさらに 30 万円を支給します。職場復帰時の助成金を受給する企業には、「業務代替支援加算」を新設。代替要員の新規雇入れに対して 20 万円を上乗せ支給します。また、労働者に対し仕事と両立支援に関する個別の周知と、雇用環境の整備を行った企業に対する加算措置（15 万円）も新設します。



育児休業の取得を後押しする出生時両立支援コースと育児休業等支援コースには、男性の育児取得率などを公表した際の加算制度を設定します。

給料ファクタリング 貸金業・出資法上の貸付に 最高裁が初めて決定

最高裁は、「給料ファクタリング」と称する取引について、貸金業法と出資法が定める貸付に当たるとする決定を初めて下しました。

二審までの事実認定によると、東京都内の事業者が「給料ファクタリング」と称して、顧客となる労働者から貸金債権の一部を 4 割引きで譲り受け、割引後の額を貸金の「前払い」のよ

うな形で交付していました。労働者が希望した場合は貸金債権を割引前の額面額で買い戻すことができ、買い戻しを希望しない場合は使用者に債権譲渡通知をしますが、すべての顧客との間で買い戻しが実施され、譲渡通知は留保されていた。

最高裁は、貸金債権については、労働者が貸金支払日前に第三者に譲渡した場合であっても、その支払いにはなお労働基準法第 24 条（賃金の支払）の直接払い原則が適用されると指摘。譲受人は使用者に支払いを求められないため、労働者に買い戻させることでしか資金を回収できなかったと評価しています。形式的には債権譲渡だったとしても、実質的には同社と労働者間における、返済合意のある金銭交付であったとしました。上告を棄却し、有罪とした一審判決が確定しています。

給料ファクタリング業者が貸金債権譲渡を理由に、直接企業に支払いを求めるケースもあり、弁護士法人 A L G & Associates の家永勲弁護士は「事業者を支払ってしまうと、刑事罰の対象になる可能性がある」と注意を呼び掛けています。

幅 1 m 未満に限定 一側足場の使用場所で

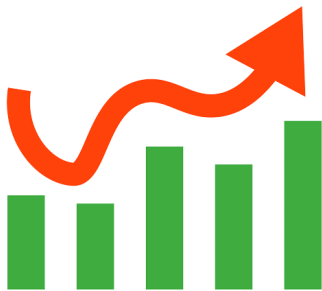
厚生労働省は、建設業における墜落・転落災害の防止に向けて、建設躯体に沿って 1 列のみ支柱を並べる「一側足場」について、使用できる条件を明確化します。労働安全衛生規則を改正し、幅が 1 m 以上ある箇所で足場を使用するときには、原則として、2 列に支柱を並べる「本足場」の使用を義務付けます。労働政策審議会安全衛生分科会で審議が行われ、「妥当」との答申を受けました。施行は来年 4 月 1 日。

一側足場は主に住宅工事などの狭い現場で使用されており、構造の特性上、安衛則で定める手すりの設置といった墜落防止措置が適用されないことになっています。そのため、手すりや中さんを設置していない一側足場からの墜落・転落災害が頻発。令和元～3 年に発生した足場からの墜落・転落死亡災害 56 件のうち、一側足場で発生したものが 8 件に上っていました。

資料作成ツールで 価格転嫁支援 埼玉県

埼玉県は、円滑な価格転嫁を推進するため、企業が価格交渉の根拠資料を簡単に作成できるツールの提供を開始しました。ツールは表計算ソフトを利用しており、業種と原材料名、期間を指定すると、日銀の公表データなどを基にした原材料費や人件費の推移・高騰状況がグラフで出力できます。

同県によると、価格転嫁について、経営者団体から「交渉を受ける立場からしても、根拠を示された方が応じやすい」な



どの意見が挙がる一方、県が受注側企業に行ったアンケート調査では、「発注者に根拠資料の提示を求められて手間がかかる」といった課題が浮彫りになっていました。

使用しているデータは日銀の「国内企業物価指数」、「輸入物価指数」、「企業向けサービス価格指数」など。人件費は厚生労働省の「毎月勤労統計調査」を基にしました。全国の数字のため、「県外企業も利用できる」（同県担当者）としています。

令和2年以降のデータを反映させており、今後は毎月中旬に更新予定です。

送検

通学者誘導の10分間 “違法時間外”で私学送検 横浜北労基署

神奈川・横浜北労働基準監督署は、36協定の届出なく違法な時間外労働を行わせたとして、私立高校の学校法人と同法人の人事労務部長を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで横浜地

検に書類送検しました。教職員1人に対して行われた10分間の時間外労働を立件対象としました。

同法人は36協定を同労基署に届け出ないまま、令和3年10月21日、教職員1人に対して、10分間の時間外労働をさせていた疑い。始業時間よりも早い朝の時間帯に、通学バスから降りてきた生徒の誘導など交通指導を行わせていました。立件対象の教職員だけでなく、他の教職員と持ち回りで行っていたといえます。

さらに、別の教職員1人に対し、令和2年1～5月の5カ月間、法定の除外事由なく賃金の一部を控除していたとして、同法第24条（賃金の支払い）違反の疑いでも送検しています。親睦会や冠婚葬祭の費用を賄う互助会費として、毎月900円を控除し、賃金を支払っていた疑いです。

監督指導動向

荷主団体へ改善要請 繊維素材運送の残業長く 福井労働局・福井運輸支局

福井労働局と、中部運輸局福井運輸支局は連名で、福井県経営者協会などの荷主団体に対し、荷待ち時間・荷役作業の改善に向けて文書で協力を要請しました。

要請に当たり、運送会社の時間外労働に関する自主点検結果をまとめたリーフレットを作成。荷主都合による荷待ちの影響で残業時間が伸びたと回答した企業のうち、発荷主都合で1時間以上の荷待ちが発生した割合は71.1%、着荷主都合では69.3%でした。残業時間が長い運転者を積荷別でみると、反物などの繊維素材を含む「軽工業品」が16.7%でめだっています。反物は、段ボールのようにパレットに乗せてフォークリフトで積み込めず、専用のかごから手作業で荷台に運ぶため、時間が掛かるといいます。

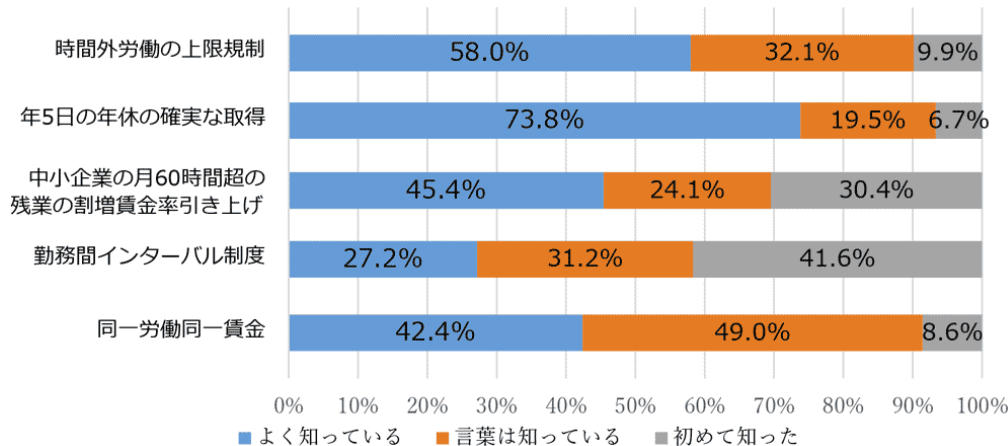
今後、荷主が集まる説明会などでリーフレットを配布し、改善を促していきます。

調査

割増率引上げ目前で「知っている」半数以下 大阪労働局調査

今年 4 月の適用が迫るなか、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げを「よく知っている」中小企業は半数以下——大阪労働局は、企業における働き方改革関連法の認知度に関する調査結果を公表しました。昨年 11 月の「過重労働解消キャンペーン」月間中に監督指導を実施した事業場を対象にヒアリング調査を行い、564 事業場から有効回答を得ています。

中小企業における働き方改革関連法に関する認知度（全業種）



中小企業が「よく知っている」と答えた割合は、高い順に「年次有給休暇の取得義務」が 73.8%、「時間外労働の上限規制」が 58.0%、「割増賃金率引上げ」が 45.4%、「同一労働同一賃金」が 42.4%、「勤務間インターバル制度」が 27.2%となっています。同労働局はとくに割増率引上げの認知度の低さに危機感を示し、中小企業への適用に向け、「周知を徹底する」としています。

実務に役立つ Q & A

4 月復帰で定時決定は 休職明けは報酬低減

Q

4 月に休職から復帰する予定の従業員がいます。復帰後 1 カ月は業務内容を軽減し賃金も見直します。この月は定時決定でどのように処理するのでしょうか。

A

算定基礎届に記入する報酬は、4 月、5 月、6 月の各月に実際に支払われた報酬です。報酬が低額となる場合の考え方は複数ありますが、要は保険者算定（昭 36・1・26 保発 4 号、保険発 7 号）の対象になるかどうかポイントになり、保険者算定の対象ならその月を除外することになります。

復帰プログラムとして通常とは異なる軽微な業務への変更があり、その業務に対して就業規則によりあらかじめ定められた報酬を支給していたという前提ですが、関連する日本年金機構疑義照会があります。つまり、4 月は固定的賃金の変動後の通常の報酬が支給されているため、定時決定で同月を除外する理由はないとしています。原則 17 日以上の出勤があれば定時決定の算定対象月に含みます。なお、4 月を固定的賃金の変動月と取り扱うとしていて、7 月に月変するとき算定基礎届の対象からは外れます。