

山本社会保険労務士事務所だより

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 実務に役立つQ & A
- 助成金情報

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。

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

電話：029-879-5176 FAX：029-879-5386

<https://yamamotosr.jp/>

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。

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、通常の年休と同様、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と認められません。

登録制度は昨年からはじめたもので、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・かとく

大阪労働局の過重労働撲滅特別対策班（かとく）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

実務に役立つQ&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。

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、障害者向けの求人の作り方の案内など、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。

助成金情報

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する全てまたは一部の有期雇用労働者等の基本給に係る賃金に関する規定等を3%以上増額改定し、その規定等を適用させた場合に助成します。

1. 支給対象事業主

- ・対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主
- ・就業規則または労働協約に定めるところにより、その雇用する全てまたは一部の有期雇用労働者等に適用される賃金規定等を作成している事業主
- ・当該全てまたは一部の賃金規定等を3%以上増額改定し、当該賃金規定等に属する全てまたは一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた事業主
- ・増額改定前の賃金規定等を3カ月以上運用していた事業主
- ・増額改定後の賃金規定等を6カ月以上運用し、かつ、対象労働者について、定額で支給されている諸手当を増額改定前と比較して減額していない事業主
- ・支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用している事業主
- ・職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合にあっては、雇用する全てまたは一部の有期雇用労働者等および正規雇用労働者を対象に、職務評価を実施した事業主

2. 対象労働者（主な要件）

- ・賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3カ月以上前の日から増額改定後6カ月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者
- ・増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて3%以上昇給している者
- ・賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3カ月前の日から支給申請日までの間に、合理的理由なく基本給および定額で支給されている諸手当を減額されていない者であること
- ・賃金規定等の増額改定した日以降の6カ月間、当該適用事業所において、雇用保険被保険者であること

3. 支給額 一人当たり助成額

企業規模	賃金引上率	3%以上5%未満	5%以上
	中小企業		5万円
大企業		3万3000円	4万3000円

4. 加算額 一事業所当たり助成額

企業規模	職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合
中小企業	20万円
大企業	15万円

5. 支給申請期間

対象労働者に係る賃金規定等の改定後6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に、支給申請書を、管轄労働局長に提出

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「キャリアアップ助成金」をご参照ください。