

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
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
—前借金相殺の禁止—

2025

3



最新・行政の動き

養育両立支援休暇 時間単位で取得が可能 短時間労働者でも 厚労省

厚生労働省は、今年4月から段階的に施行する改正育児介護休業法に関する通達を発出しました。

改正法では、今年10月以降、事業主に対し、同措置として、養育両立支援休暇の付与や、始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度などから2つ以上の措置を選択して講じるよう義務付けています。

通達では、柔軟な働き方を実現するための措置のうち、テレワーク等について、情報通信技術を利用しない業務も含むことを明確化しました。

養育両立支援休暇は、1年間に10日以上与え、具体的な用途を限定せずに利用できるようにする必要があります。利用例として、通常保育所に子を迎えに行く配偶者が出張で迎えができない日に、時間単位で休暇を取得し、保育所に迎えに行くケースを示しました。

1年間の起算日は事業主が任意に定められるとしました。同休暇の取得単位については、改正法で「1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、1日未満の単位（省令により時間単位）で取得することができる」と規定している一方、省令には規定がないため、労働者の所定労働時間数に関係なく、1時間単位で取得できるとしています。ただし、業務の性質または業務の実施体制に照らして、時間単位での取得が困難な業務に従事する労働者は、労使協定により、時間単位での取得ができない者と定めることができるとしました。

失効年次有給休暇の積立を、同休暇の付与措置として講じることができる点も明確化しました。

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/>

監督指導動向

代休の見直し促す 割増賃金で相談めだつ 高崎労基署

群馬・高崎労働基準監督署は、管内事業場へ代休と休日の振替の適正な運用を呼び掛けるため、リーフレットを作成しました。割増賃金の考え方については、カレンダーを用いて視覚的に分かりやすく解説しています。同労基署の担当者は、「労働者から割増賃金の支払いに関する相談を受ける際に、代休と休日の振替を誤って運用している事業場がみられる。今一度、運用を見直してほしい」と話しています。

カレンダーでは、法定外休日が土曜、法定休日が日曜、賃金締日が月末、週の起算日が日曜の会社を例に挙げました。日曜に出勤を求めたケースを想定しています。休日の振替の場合、休日労働に対する割増賃金は不要ですが、週の法定労働時間を超えた場合は通常の賃金の2割5分以上の割増賃金が発生するため、注意を促しました。

休日の振替を行うに当たって必要な措置もまとめています。就業規則に振替休日の規定を置いたうえで、振替休日は4週4日の休日が確保される範囲内に与えるよう求めました。振替休日を特定したうえで、前日までに労働者への通知が必要と注意しています。

昇降時“三点確保”を 死亡災害増え 点検票 福岡労働局・運送業向け

福岡労働局は、陸上貨物運送事業で昨年1年間に発生した死亡災害が前年比倍増の8件に上ったことから、災害防止対策状況を点検するチェックリストを作成し、管内事業場に活用を促しています。過去の災害事例に基づき、「荷台での昇降時には、両手両足4点のうち、3点で身体を支える“三点確保”を実行しているか」など、合計13項目を設けました。

陸上貨物運送事業とは、トラック事業者や倉庫事業者などの事業者を指します。事故の型別では、荷台からの「墜落・転落」、「交通事故」、

フォークリフトによる「はさまれ・巻き込まれ」でそれぞれ2件ずつ死亡災害が発生しています。

点検表では、事故の型別にチェック項目を設けました。墜落・転落においては、荷台作業時は安全な昇降設備を使用しているかなど、4項目を挙げています。

交通事故防止に向けては、運転者の十分な睡眠時間に配慮した労働時間管理を行っているかの確認

を求めました。同労働局安全課は、「昨年発生した交通事故の死亡災害では労働時間管理上の問題はみられていないが、大きな事故につながる可能性もあるので、事業者には注意をしてもらいたい」と話しています。



送検

溶接の火花が引火 爆発災害で製造業送検 但馬労基署

兵庫・但馬労働基準監督署は、昨年10月に発生した爆発により労働者が負傷した労働災害に関連して、金属製品製造業者と同社工場長を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで神戸地検に書類送検しました。引火性の防錆材が発した蒸気が残存していたにもかかわらず、アーク溶接の火花を接近させた疑いです。

爆発は、コンベアの部品製造現場で発生しました。災害発生前、労働者は箱型の部品内部に、引火性のキシレン等を含む防錆材を塗装し、塗装箇所を蓋をしていました。2時間半後に蓋を溶接するため、蓋に乗りアーク溶接作業を行ったところ、火花が防錆材の蒸気に引火。蓋ごと吹き飛ばされて床面に落下し、背骨と両足を骨折する休業約半年のケガを負いました。

同労基署によると、防錆材を塗った箇所に蓋をしている場合、引火性のある蒸気が抜けるまでに、本来は半日～1日ほどかかるといいます。

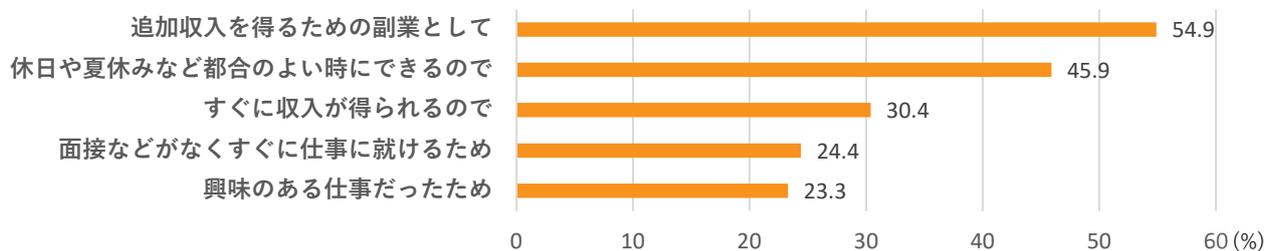
調査

45%がスポットワーク経験 派遣社員 WEB アンケート調査

一般社団法人日本人材派遣協会は、昨秋インターネット上で行ったアンケート調査をまとめました。「現在派遣で働いている」と回答した 5245 人のうち、45.0%がスポットワークを経験していることが判明しました。その際の就業形態を尋ねたところ、「アルバイト」が 25.7%で最も多く、「派遣」が 22.9%で続いています。

スポットワークをした理由は、「追加収入を得るための副業として」（54.9%）や、「休日や夏休みなど都合の良い時にできる」（45.9%）が多く、「すぐに収入が得られるため」（30.4%）、「面接などがなくすぐに仕事に就けるため」（24.4%）なども挙がっています。

図表 スポットワークをした理由



スキルアップのために取り組んでいることを尋ねた設問では、「派遣会社の開催する研修やeラーニングに参加している」が 24.8%で最も多くなりました。一方で、「何もしていない」が4割以上を占めています。有期労働契約者と無期労働契約者で回答の傾向に大きな差はみられなかったものの、「通信教育や教材などを使って自分で勉強している」割合は、有期（19.9%）が無期（14.5%）より5.4ポイント高くなっています。身に着けたいと思う専門的・技術的なスキルは、「AI・機械学習」が 20.4%（昨年比 7.9 ポイント増）で最多となりました。

実務に役立つQ&A

賞与支給どう明示？ 正社員登用可能性

Q

アルバイトとして採用しますが、将来、正社員登用する可能性があります。契約期間内に賞与の支給日はありませんが、仮に正社員になれば支給対象となりそうです。賞与の支給有無は、どのように明示すれば良いでしょうか。

A

パート・アルバイトを雇い入れたときに明示しなければならない事項に、賞与の有無があります（パート・有期雇用労働法施行規則2条）。原則として、賞与は、支給されない可能性がある場合でも、制度が存在するなら「有」と明示することが必要としています（平 31・1・30 雇均発 0130 第1号など）。

パート・有期雇用労働法のQ&Aにおいては、契約期間内に要件を満たさないため適用がないときには、「無」と明示することが可能としています（令4・3・31 雇均有発 0331 第1号）。パートらで有期雇用契約を反復更新する場合には、契約更新の都度明示の有無を判断することになるでしょう。

なお、期間の定めのない正社員として労働契約を締結する際、賞与に関する定めがある場合には、明示が必要です（労基則5条1項5号）。

身近な労働法の解説 一前借金相殺の禁止一

労基法 17 条では、「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない」と定めています。

1. 前借金相殺の禁止とは

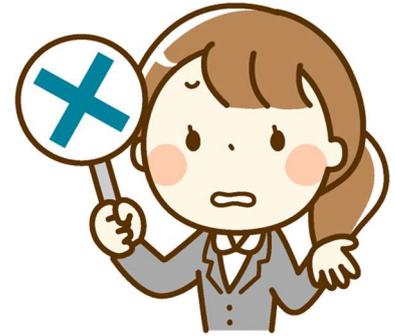
本条の規定は、金銭貸借関係と労働関係を完全に分離し、金銭貸借関係に基づく身分的拘束関係の発生を防止するという趣旨で設けられています（昭 63・3・14 基発 150 号）。

労働することを条件として労働者に金銭を貸し付け、賃金から一方的に天引きする形で返済させることによって、労働者の足留め策や強制労働の原因となるため、「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権」と「賃金」を相殺することを禁止しています。

本条の「賃金」は、労基法 11 条の賃金ですので、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものです。

本条は、前借金そのものを禁止している訳ではなく、賃金と前借金の相殺について、使用者側で一方的に行うことを禁止しています。使用者からの貸付金は、労働者の自由意思に基づく相殺や別個の返済契約に従って返済してもらうこととなります。

なお、前借金により、返済完了まで労働することを義務付ける等、労働を強制することは、労基法 5 条（強制労働の禁止）に違反すると解されています。



2. 前借金その他労働することを条件とする前貸の債権とは

「前借金」（ぜんしゃくきん）とは、労働契約の締結の際またはその後、労働する（将来の賃金により弁済する）ことを条件として使用者から借り入れた金銭のことです。

「その他労働することを条件とする前貸の債権」は、前借金のほか前借金に追加して労働者や親権者などに渡される金銭で、前借金と同様、金銭貸借関係と労働関係が密接に関連し、身分的拘束を伴うものです。

労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融・生活資金など、明らかに身分的拘束を受けないものは、本条の債権に該当しません（昭 22・9・13 発基 17 号、昭 33・2・13 基発 90 号）。

3. 本条違反

本条に違反して、前貸しの債権と賃金を相殺した場合には、使用者は、6 カ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金に処せられます（労基法 119 条 1 号）。

また、本条の債権と賃金を相殺（賃金控除）した場合は、本条違反だけでなく、控除分の賃金未払いとなり、労基法 24 条（賃金の支払）違反が成立します。