

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先；千葉県流山市南流山2-28-3
TEL；04-7158-1980 FAX；04-7158-1981
e-mail；matumo@yumi-office.jp

令和4年(2022年)7月号



あさがお

最近の動き

●「過重労働で適応障害」認定(6/29)

1 カ月当たりの長時間勤務が軽減されずに適応障害を発症したとして、大阪府立高校の現職の教諭(34歳)が府に損害賠償を求めた訴訟の判決が28日大阪地裁であった。長時間労働が健康を害するような状態だったことを認識しながら負担軽減策を講じなかったとして、請求通り230万円の支払いを命じた。発症するまでの半年間、1カ月当たりの時間外勤務は100時間程度に達していた。

●「男女の賃金格差、中小も公表を」労政審分科会が厚労省案を了承(6/17)

労働政策審議会雇用環境・均等分科会は17日、男女の賃金格差の開示について常用労働者数301人以上の企業に対し7月にも義務化すること、また同300人以下の企業にも公表を促すことを、了承した。女性活躍推進法が企業に求める情報公開の項目に「男女の賃金の差異」を追加し、公表を促す。算出・開示方法については、男女の平均年間賃金を算出したうえで、男性の賃金平均に対する女性の賃金平均の割合を、全労働者／正規雇用労働者／非正規雇用労働者の3区分で自社のホームページ等で公表する案が示され、おおむね了承された。

●経団連がコロナ対策指針を大幅改定(6/17)

経団連は17日、オフィスや工場を対象とする「新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」を改定し、発表した。設備・物品の頻繁な消毒を求める項目を削除するなど、大幅に簡素化。テレワークや時差通勤の検討は感染拡大期に行うべきとする記述に修正し、出張については「地域の感染状況に注意する」との記述を削除した。

●実質賃金4カ月ぶりにマイナス(6/7)

厚生労働省は7日、4月の毎月勤労統計調査(速報)を発表した。1人当たりの現金給与総額は28万3,475円と前年同月よりも1.7%増え、4カ月連続のプラスとなった。一方、実質賃金は前年同月1.2%減で4カ月ぶりにマイナスとなった。

●男女の賃金格差 公務員も開示義務(6/2)

政府は男女の賃金差の公表を中央省庁や地方自治体にも義務付ける方針を固めた。女性版骨太の方針に盛り込む。今夏以降に女性活躍推進法の内閣府令を改正する。国の省庁、都道府県、市区町村の単位での公表を想定し、小規模な自治体も対象とする。

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729万5,985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。

自動車運送事業者の「働きやすい職場 認証制度」の新規受付が始まります

国土交通省は6月8日、自動車運送事業者による職場環境の改善努力を「見える化」した「働きやすい職場認証制度」の新規受付を9月16日から11月15日まで受け付けると発表しました。

この制度は令和2年8月から国土交通省と厚生労働省の連携により始まったものです。正式名称を「運転者職場環境良好度認証制度」といい、自動車運送事業(トラック・バス・タクシー事業)の運転者不足に対応するための総合的取組みの一環として創設されました。

その目的は、職場環境改善に向けた各事業者の取組みを「見える化」することで、求職者のイメージ刷新を図り、求職者の運転者への就職を促進することです。

◆認証マークの種類

一つ星、二つ星、三つ星の3種類があります。初回是一个星に挑戦することができ、取得すれば次は二つ星、最後に三つ星といった順番で取得できます。三つ星を獲得した事業者の方がより厳しい基準をクリアしていることとなりますので、自社の労働環境の良さを外部にアピールすることが可能です。

なお、9月16日から11月15日まで受け付けるのは一つ星の新規受付であり、2020年度に一つ星を取得した事業者の申請は12月に受付を開始します。

◆認証対象

バス(乗合、貸切)、タクシー、トラック事業者

◆申請受付、審査、認証等の実施機関

国土交通省の指定を受けた認証実施団体である一般財団法人日本海事協会

◆審査要件

①法令遵守等、②労働時間・休日、③心身の健康、④安心・安定、⑤多様な人材の確保・育成 の5分野について基本的な取組要件を満たすこと。

◆料金

審査料:5万円(税別)/1申請あたり

※インターネットによる電子申請の場合、3万円(税別)に割引
登録料:6万円(税別)/1申請あたり

2022年 新入社員の意識～東京商工会議所の調査から

◆新入社員が社会人生活で不安に感じること

6月は、4月に入社した新入社員が徐々に職場に馴染み始める時期ではないでしょうか。東京商工会議所は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等について調査を実施しています。本調査によれば、社会人生活で不安に感じること(複数回答)として、「仕事と私生活とのバランスが取れるか(55.4%)」、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか(51.4%)」、「仕事が自分に合っているか(49.7%)」が上位に挙がっています。

入社当初は不安が多いものです。周囲も目を配りながらサポートできるとよいでしょう。

◆会社を選ぶうえで魅力を感じる企業制度

本調査では、就職する会社を選ぶうえで魅力を感じる企業の制度についても尋ねています(複数回答)。多いものとして「年次有給休暇取得の推進(42.5%)」、「時差出勤・フレックスタイム制勤務(41.9%)」、「テレワーク(在宅勤務)(36.1%)」など働き方に関するものが挙がっており、その他、「資格(検定)等の取得支援(39.8%)」、「人材育成体系(研修)の充実

(38.8%)」など、スキルアップに関する選択肢も上位に挙がっていることが特筆されます。

◆新入社員の意識変化

本調査での「今の会社でいつまで働きたいか」という問い、「定年まで」との回答は23.8%だったそうです。これは10年前の調査との比較では、12.4ポイント減少しており、新入社員の意識変化がみてとれる結果となっています。

新入社員の個性や意識は様々ですが、働く人の意識は年々変化しています。企業も今後の人材確保の意味で、自社の状況を見直して、選ばれる企業を目指すことが肝要でしょう。

知っていますか？ リファレンスチェック

◆リファレンスチェックとは？

リファレンスチェックは採用時のプロセスの一つで、採用企業が求職者の経歴の信ぴょう性を確認する作業を指します。選考過程で求職者本人が示した経歴や実績を、現職や前職の上司等に照会します。これにより、採用後のミスマッチのリスクを下げるものです。

日本では、ミスマッチの影響が大きい中途採用の場面で導入する企業が増えています。やり方は企業によって異なりますが、求職者本人の同意のもと、照会先を紹介してもらい、企業が直接電話や書類で確認することが多いです。

◆面接だけでミスマッチを見抜くのは困難

人事部に所属する全国のビジネスパーソンに対して行われた「リファレンスチェックに関する意識・実態調査(人事担当者編)」(ASHIATO(アジアト)調べ)によると、自社の採用面接時に、活躍する人材を見極めることは難しいと思うか質問したところ、78.3%が「難しいと思う」と回答しました。こうした難しさを補完するのが、リファレンスチェックだといえます。調査では、リファレンスチェック導入企業の75.5%が採用におけるミスマッチ減少を「実感できた」と回答しています。

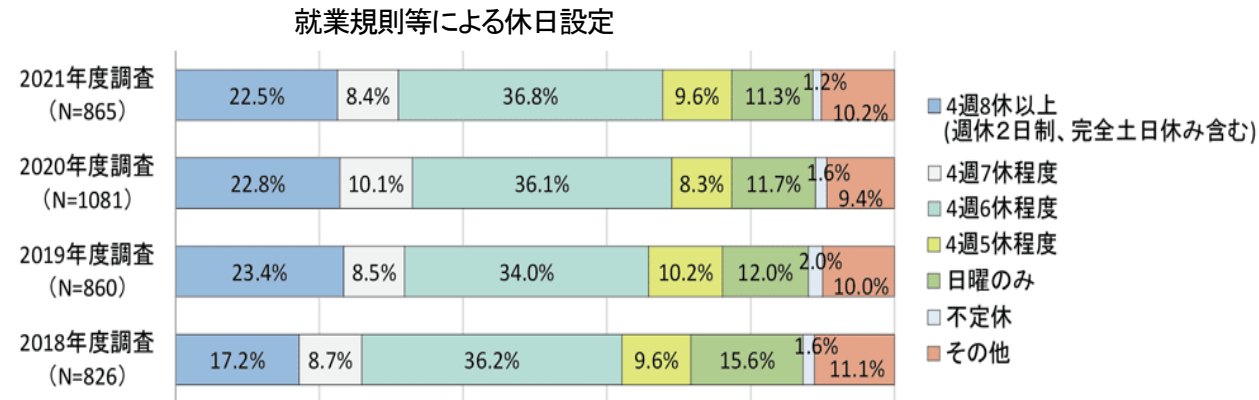
◆実施のメリットとデメリットを測る

一方で、リファレンスチェックには、手間や費用がかかる、照会先の回答の信ぴょう性が担保できないといった声もあります。リファレンスチェックを実施するかは、そのメリットとデメリットを測り、総合的に判断する必要があります。管理職や即戦力としての採用など、ミスマッチがあった場合の影響が特に大きいケースから始めていくことも一つのやり方です。「せっかく採用したのに思うような人材ではなかった。次は絶対ミスマッチを防ぎたい」。こうした思いを抱える企業は、導入を検討してみたいかがでしょうか。

◆調査

週休2日制の導入率2割強 建設業調査

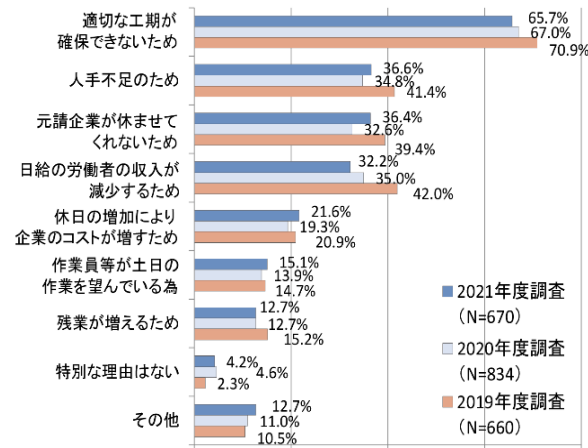
建設産業専門団体連合会が専門工事業者とその下請約 900 社に実施した調査によると、休日設定を「4週6休程度」とする企業が 36.8%で最も多く、「4週8休以上」とする企業は 22.5%でした。



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。



◆監督指導動向

提出義務履行督促 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対して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きとしました。

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としています。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。



◆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



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。



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、割増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。

◆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。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 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

慣例・行事

- 全国安全週間…7月1日~7月7日
- 高卒求人：企業による学校への申し込み及び学校訪問開始…7月1日
- 暑中見舞いの準備・発送

