あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 11 月号
Nov. 2022 | 11

賃金支払わず、労働条件明示も怠る
個人事業主を書類送検　小諸労基署

小諸労働基準監督署（長野県）は、学生アルバイト 2 人を含む労働者 7 人に対して賃金を支払わなかったとして、飲食店 3 店舗を営む個人事業主を最低賃金法違反の疑いで書類送検した。労働者 7 人のうち 6 人については、労働条件を書面で明示していなかったとして、労働基準法違反の疑いでも書類送検した。

同事業主は、2021 年 6 月～2022 年 2 月支払い分の定期賃金のうち総額約 120 万円を期日までに支払わなかった疑い。立証状況の関係で立件を見送った期間も含めると総額は約 300 万円に上る。

また、労働者と労働契約を締結する際に、賃金や労働時間などの条件を口頭のみで説明し、書面で明示していなかった。同労基署は、「労使の合意が口頭のみだと、時給について行き違いが発生していることもある。それによって賃金不払いが立証できない場合も、労働条件の明示義務違反に該当し得る。」と話した。行政指導を挟まず送検することもあり得るとしている。

健康保険証　2024 年秋廃止
マイナンバーカード　実質義務化へ

国は現行の健康保険証を 2024 年に廃止して、マイナンバーカードを代わりに使う「マイナ保険証」に切り替えるとした。マイナンバーカード取得については「義務化せず申請に基づいて発行する方針に変わりない」とするものの、申請しなければ保険証は得られず、事実上の義務に近くなる。

マイナンバーカードの交付は 2016 年に始まった。6 年以上経過した 2022 年 9 月末時点で交付率は 49%（長野県内は 42.9%）でカード取得者のうち、保険証としても使えるようにした人は約 4 割にとどまる。

2024 年末としていた運転免許証とマイナンバーカードの一体化を前倒しすることに加え、2023 年 5 月は基本ソフト「アンドロイド」を採用するスマートフォンへのマイナンバーカード機能の搭載ができるようになることも明らかにした。2023 年 3 月末までにほぼ全ての国民に交付するとした目標に向け、普及促進を図る。

第 14 次労働災害防止計画策定
転倒防止実施率など把握へ

2023 年度を初年度とする第 14 次労働災害防止計画策定に向けた検討が始まった。厚生労働省は、中小企業の安全衛生対策の遅れを背景に「企業が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」を計画の柱として提案。増加する「転倒」などの行動災害防止も課題に挙げた。中小企業は安全衛生教育やリスクアセスメントの実施率が低いため、労働災害防止対策が企業経営にプラスになることや、労働災害発生時の損失の大きさなどの周知に力を入れる。対策に取り組む企業が社会的に評価される環境整備も課題としている。

近年は労働災害による死傷者数の増加が続いており、2021 年は「転倒」が 23%、「動作の反動・無理な動作」が 14%に上るなど、作業行動に起因する災害（行動災害）が 37%を占めている。そのうちの 4 割強が労働者 30 人未満の中小企業で発生している。第 14 次計画では新たに、「転倒災害対策実施率」、「非正規労働者の雇入時教育の実施率」など重点課題に関する企業の取組み状況を確認するための指標を設定する。同指標の取組みを行った成果として見込まれる達成目標に、死亡者数・死傷者数の減少状況などを設定することも検討する。

健診自己負担の軽減措置
協会けんぽ　来年度開始を決定

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、一般健診の自己負担軽減措置を 2023 年度に開始することを決定した。自己負担軽減は、ここ数年黒字が続いたことで積み上がった準備金の還元策として提案され、当初は 2024 年度から実施する予定だったが、早期の開始を求める事業主の意見を受けた形で 2023 年度の開始へ前倒しすることとした。

軽減措置の内容は、生活習慣病予防健診（一般健診）の自己負担割合を 38%から 28%へ引き下げる。付加健診についても自己負担割合を 50%から 28%へ引き下げるとともに、対象年齢を「40 歳、50 歳」から「40 歳から 5 歳刻みで 70 歳まで」に広げる。これらの措置の年間所要額は約 250 億円となるが、協会けんぽは財政的な影響は軽微なものとしている。

あがたグローバル社労士事務所
編集　社会保険労務士　長岡志保
E-Mail s-nagaoka@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

「その時間は労働時間なのか？」を考える

賃金請求権の時効が延長され、未払い残業代請求のリスクが高まる中、労働時間管理は重要な経営課題となっています。シーン別に「労働時間」の解釈について説明します。

はじめに

働き方改革や賃金請求権時効の延長、最低賃金上昇などの影響を考えると、これからの労働時間管理は一層重要な経営課題となっていきます。しかし実際には、自発的な早出や居残り、在宅ワークなど「労働時間であるか否かの判断が微妙」なものもあります。実際に場面ごとの労働時間の判断基準について見ていきましょう。

1．早出残業

始業時刻前に出社している場合、その時間の労働時間性判断は、「掃除や準備行為をおこなっている事実があるか」「会社が早出を禁止している（あるいは許可制としている）具体的事実があるか」「早出をしなければならないほどの業務量だったか」「早出をしないことにより人事評価でマイナスになるなどの不利益があるか」などを元に判断されます。

【会社の対策】

朝礼や掃除などは労働時間と判断される可能性が高いため、始業後に行うか、残業代を支払う方が良いでしょう。自発的な早出についても許可制とし、メールなど記録が残る方法で許可制度を運用しましょう。

2．持ち帰り残業

職場で終わらなかった仕事を家に持ち帰って作業した場合の労働時間性ですが、原則として労働時間と認定されにくい傾向にあります。これは、私生活空間での仕事は職場と比べて拘束度合いが低いためです。ただし、持ち帰り残業を会社が容認し、常態化している場合や、期限までに仕事が完了しないと人事評価で不利益を被るなどの場合は労働時間と見なされる恐れがあります。

【会社の対策】

持ち帰り残業は原則として禁止し、ワークシェアリングなどで業務が特定の労働者に偏らないようにしましょう。

3．サボっている時間

労働時間の中に度重なるタバコ休憩や私用のスマホ操作などの「サボっている時間」がある場合ですが、原則としてタイムカード記録による始業・終業の時間内は労働時間となる可能性が高く、労働時間性を否定するためには会社側が「対象労働者が指揮命令下にないという余程の証拠」を示さなければなりません。例えサボっているように見えていても、会社からの業務指示に直ちに反応する必要性がある状況にある限り、指揮命令下にある、つまり労働時間であると判断されてしまいます。逆にいうと、外部の情報をシャットアウトして連絡を取れなくしている状況下では労働時間制を否定した例があります。

【会社の対策】

労働時間性を争うよりも、都度注意する、具体的な業務指示をするなどの方法でサボりを防止しましょう。

4．テレワーク

テレワークについては①始業・終業時刻を指定して、出社した場合同様に労働時間管理をするか、②事業場外みなし労働時間制により労働時間を規定するかのどちらかですが、①はテレワークのメリットである労働時間の自由裁量を損なうため②を選ぶ場合が多いでしょう。

事業場外みなし労働時間制による場合、「業務量がみなし労働時間に見合ったものか」「具体的な業務指示に即座に反応しなければならない状況であるか」などが判断基準になります。

【会社の対策】

上司から逐一指示を受けなくても一人で業務を進めることができる人だけをテレワーク対象としましょう。また、みなし労働時間に見合った業務量であるかを適宜確認しましょう。