

人事労務ニュース BOX

2024 年 5 月号

同一労働同一賃金 遵守へ**「報告徴収」積極化**

厚労省は、2024 年地方労働行政運営方針で最低賃金・賃金の引上げに向けた支援や、非正規雇用労働者の処遇改善を重点項目の一つに挙げ、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組みを強化することを公表した。

労働基準監督署の定期監督時にパート・有期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を確認し、その結果を踏まえて都道府県労働局雇用環境・均等部門が報告徴収（雇用管理の実態把握）の対象企業を選定するという現行の運用を引き続き実施したうえで、報告徴収の件数を増やし是正指導の実行性を高めていく方針。この連携強化により、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ため、報告徴収時の是正指導件数が大幅に増加している。2023 年 4 月～11 月の実績では報告徴収の件数は 8,000 件で 2022 年度 1 年間の 2.3 倍に達した。そのうち「不合理な待遇差の禁止」違反による是正指導件数は 1,702 件（前年比の約 12 倍）だった。

2024 年は労基署による事実確認の結果、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する。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く。

転職者の秘密漏洩多発**企業に賠償リスク**

警察庁によると 2023 年に摘発した営業秘密侵害事件は 26 件で統計開始の 2013 年以降で最多の 2022 年(29 件)に次ぐ 2 番目に多い件数だった。警察に寄せられた相談は 78 件で最も多かった。企業の営業秘密漏洩をめぐる事件は増加傾向で、人材の流動性の高まりによる競合会社への情報持ち出しなどが背景にある。

2024 年 4 月施行の改正不正競争防止法では秘密を持ち出された企業による被害回復規定が整備された。転職者の受け入れ先の企業が損害賠償を請求されるリスクが高まっている。過去に情報持ち出しが刑事事件に発展した事例として、「かつば寿司」の運営会社であるカップクリエイトの元社長は、競合他社の商品原価データ等の営業秘密を不正に持ち出したとして 2023 年 5 月に東京地裁で懲役 3 年、執行猶予 4 年の有罪判決を受けた。

新卒入社から 1 年半 5 割が転職意向**入社後のギャップ 給与が最多**

全国求人情報協会は 2022 年卒の新入社員の入社 1 年半時点における就業意識に関する実態調査結果を公表した。調査は 2022 年に大学または大学院を卒業し、民間企業に就職した労働者に対して実施した。766 人から回答を得たが、入社直後に「転職の意向がある」労働者の割合は 29.3%、入社 1 年半時点では 52.4%が「転職の意向がある」または「転職済み」と回答した。

入社前の想定と比べた入社後のギャップ（以下、入社後ギャップ）を見ると、「良かった」のスコアについては「同期との人間関係」が 41.8%で最も高く、「職場の同僚（同期以外）との人間関係」が 39.5%と続く。一方で「悪かった」のスコアについては、「給与」が 39.1%で最も高く、「働く上での評価の仕組み」が 33.8%と続く。

配属先の希望度別に、入社後ギャップの「悪かった」のスコアを見ると、「希望していた配属先ではなかった」人は、いずれの項目も「希望の配属先だった」人や「特に配属先の希望はなかった」人と比べて高い。

リクルート「入社後の配属に関する状況（3 月卒業時点調査）」によると、最初の配属先が希望と異なる場合、転職せずに働き続けられる期間は「3 年以内」が 30.8%で、1 年以内～5 年以内と答えた人の合計は 52%だった。

2023 年 都道府県別賃金**「賃金構造基本統計調査」結果**

厚生労働省は、2023 年 6 月分の賃金等（賞与、期末手当等特別給与額）については 2022 年 1 月から 2022 年 12 月までの 1 年間について、2023 年 7 月に調査を行った。

企業規模 100～999 人の一般労働者・男性の所定内給与は、東京 40.6 万円、大阪 36.4 万円、長野 31.6 万円だった。長野県の企業規模 10～99 人の一般労働者・男女計は 26.9 万円、男性 29.4 万円、女性 22.0 万円だった。

製造業が他産業を牽引しており、特に愛知や大阪での増加が目立つ。職種別でも電気機械器具組立従事者で 1 割伸びている。長野県を含む北陸・信越エリアは他の大都市を除く地域に比べて高いが、これらの地域は長年にわたり、重厚長大産業や精密機器製造産業を自治体をあげて誘致してきた経緯がある。

事業場外みなし労働時間制の判断基準

「定額残業代制」と混同しがちな「事業場外みなし労働時間制」の要件と注意点について解説します。

はじめに

今年4月16日に最高裁判決が出た熊本県の元団体職員による未払い残業代訴訟について「事業場外みなし労働時間制」の適用が争点の一つとされており、注目を集めています。「定額残業代制」と混同しがちな「事業場外労働みなし労働時間制」について解説します

事業場外労働みなし労働時間制とは

労働基準法第38条の2による事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなすことのできる制度です。

これは、直行直帰などで労働時間を正確に把握するのが難しい「外勤の営業担当」などを想定した労働時間の例外規定ですが、近年では「在宅勤務」についてもこの制度の適用対象として検討される場面が増えてきています。

事業場外みなし労働時間制の要件

事業場外労働に従事した場合、①使用者の具体的な指揮監督が及ばず、②労働時間の算定が困難なときに、事業場外労働におけるみなし労働時間制が適用できるとされています。

①「使用者の具体的な指揮監督が及ばない」とは

これはただ事業場外で働いているというだけでは足りず、具体的に指示できない状況を指します。たとえば、「何人かのグループで事業場外労働に従事する場合、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合」「電話などの通信手段によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で働いている場合」「事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合」

などは、この要件を満たさないとされています。

スマートフォン等が普及した現代では、会社側が「外出していて使用者の具体的な指揮監督が及ばない」と主張することは容易でない部分ではありますが、裁判等ではスマートフォンの有無に関わらず、「逐一具体的な指示をしていたか、都度の報告を求めていたか、いつどのように業務に就くかについて労働者の裁量がどれほどあったか」などの状況を総合的に考慮して判断されます。

②「労働時間の算定が困難」とは

労働時間の算定が困難とは、「労働時間と非労働時間が混在していて判別がつかない状況」をイメージするとわかりやすいでしょう。たとえば生活空間と一体になった部屋で在宅勤務をしている場合などは、勤務の途中で宅配便の受け取りや炊事洗濯などの家事をすることもあるでしょう。そうすると労働時間と私生活時間が混在しており、労働時間算定が困難であると判断される可能性が高まります。

在宅勤務の判断基準

ちなみに次に掲げる三つの要件を満たす在宅勤務については、原則として、事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されます。

- ① 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること。
- ② 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。
- ③ 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。