

## 人事労務ニュース BOX

2024 年 9 月号

**不合理な待遇禁止 2,600 社を是正指導****パートタイム・有期雇用労働法**

厚労省は、パートタイム・有期雇用労働法に関する 2023 年度の是正指導状況を公表した。雇用管理の実態把握を行った 1 万 1,173 社のうち、75.1%に当たる 8,396 社で違反が見つかり、計 2 万 515 件の是正指導を行った。

是正指導の内容をみると、「労働条件の文書交付等」が 4,751 社で最多。「事業主が講ずる措置の内容の説明」3,059 社、「短時間・有期雇用管理者の選任」2,607 社、「不合理な待遇差禁止」2,596 社などと続く。是正指導を受けた企業のうち、9 割以上が年度内に是正・改善している。このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して「事業主等に対する援助」に基づく助言を 10,160 件行った。

厚労省では、同一労働同一賃金の実現に向けて、昨年からは、都道府県労働局による報告徴収の実施前に、労働基準監督署が非正規労働者の処遇について事実確認を行う仕組みを導入している。その結果、第 8 条関係（不合理な待遇の禁止）違反での是正指導件数が前年度 18.0 倍の 144 件に達した。

**長野県 賃上げ実施 59.3%****県内民間労働組合 平均妥結額 9,989 円**

長野県中小企業団体中央会が 2024 年 6 月～7 月に長野県内の 1,057 事業者に対して実施したアンケート結果によると、春季賃金改定で賃上げを実施したと答えた事業者の割合は 59.3%で、前年比 1.9 ポイント増だった。引上げ理由で最も多いのは「労働力の確保・定着」で 74.8%、次いで「物価動向」が 55.3%、「業績アップ」が 15.6%、「国が推奨しているため」が 12.8%だった。賃金を据え置いた事業者は 38.6%（前年比 1.6 ポイント減）、賃金を引下げた事業者は 0.9%で前回調査と同じだった。

一方、長野県が公表した県内の民間労働組合から抽出した 420 組合を対象に行った 2024 年春季賃上げ要求・妥結状況調査では、平均妥結額（定期昇給含む）は 9,989 円で、前年同期と比べ金額で 2,432 円増加し、平均賃上げ率は 3.81%で、前年同期を 0.88 ポイント上回った。

**過半数代表者 不適切な選出方法 5 割超****「働き方改革」の定着状況 連合**

2019 年 4 月に「働き方改革関連法」によって労働時間に関する大きなルール改正が行われた。連合は、同法の定着状況や効果に対する労働者の実感を把握するために 2024 年 5 月 30 日～6 月 3 日の 5 日間でインターネットリサーチにより 15 歳以上の正社員、契約社員、嘱託社員、派遣社員の形態で働く 1,000 名を対象とした調査を実施した。

36 協定を締結する際の過半数代表者の選出方法について、適切な選出方法である「挙手または投票により選ばれている」（35.5%）が最も高かった一方で、「会社からの指名により選ばれている」（27.1%）、「一定の役職者が自動的に就任する」（14.0%）、「社員会や親睦会などの代表者が自動的に就任する」（10.3%）といった不適切な選出方法とみられる割合が 5 割を超えている。

年次有給休暇年 5 日取得の義務化を受け、会社や上司から有給休暇取得時季などの希望を聞かれているかを尋ねたところ、「希望は聞かれていない」が 57%だった。年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対して、うち年 5 日は会社が労働者の希望を聞いて取得させることが義務付けられたが、そのルールが守られていない。また、「5 日取得できるが、その分特別休暇が減らされて、あまり意味がない」と 12.2%が答えている。

**「PayPay 給与受取」開始****給与デジタル払い 初の指定**

QR コード決済最大手 PayPay は、給与をデジタルマネーで支払う事業者（資金移動事業者）の指定を受けたと発表した。2024 年 8 月からソフトバンクグループ各社の従業員を対象に「PayPay 給与受取」を開始し、2024 年内にすべてのユーザを対象にサービス提供を開始する予定。

賃金の支払方法については、通貨のほか、労働者の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預金口座への振込み等によることができる。2023 年 4 月から、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（賃金のデジタル払い）ができるようになった。2024 年 8 月に国内で初めて PayPay が「資金移動事業者」の指定を受けた。

# これからの採用において 曖昧にできない労働条件

採用等の場面において、今まで曖昧に示してきたいくつかの労働条件がネックとなることがあります。近年曖昧にできない労働条件について解説します。

## はじめに

働き方改革をきっかけとした労働者の就労意識の変化や昨今の人材不足の流れの中で、今まで曖昧に示されてきた労働条件をそのままにしておくリスクが大きくなってきました。以下、近年特に曖昧にできなくなってきた労働条件を取り上げて説明します。

## 1. 残業

**残業時間**は労働者が最も関心を寄せる労働条件の一つですので、特に以下の項目についてできる限り正確に伝えましょう。近年は見込残業時間が法定上限（原則月 45 時間）を超える労働条件が好まれないため、できるだけ所定労働時間内で業務を終了できるように仕事の割り当て等を工夫した方が良さそうです。

| 項目             | 内容                                         |
|----------------|--------------------------------------------|
| 残業の有無          | 残業があるか、全くないか                               |
| 平均残業時間         | 残業が平均して月何時間あるか                             |
| 休日出勤           | 休日出勤の有無、頻度                                 |
| 固定残業制度         | 固定残業制度の有無、ある場合何時間分の残業代に相当するか               |
| 変形労働時間制・裁量労働制等 | 1 ヶ月変形制、裁量労働制や事業場外みなし労働時間制など、イレギュラーな制度があるか |
| その他            | 残業に許可を要するか、始業前・終業後が残業扱いとなる基準など             |

## 2. 転勤・出向・業務の変更

**転勤や出向の有無、業務変更**の可能性について、2024 年 4 月からの法改正により「就業場所と業務の変更の範囲」を書面で明示しなければならなくなりました。つまり、**転勤等の対象となるか否か、転勤対象ならばどこに転勤する可能性があるかを書面で知らせなければなりません**。また、職種を限定しないいわゆる総合職として採用する場合などは、部署が変わる可能性も含めて知らせなければなりません。

近年では労働者側の交渉力が強くなっているため、「転勤をするくらいなら転職する」という意見も珍しくありません。また、総合職採用から「ジョブ型雇用」へ移行しつつある流れも踏まえると、転勤や業種変更についてはより一層の慎重な説明が求められるでしょう。

現実的には就業規則などで転勤や配置転換の可能性について規定しつつ、個人の希望やニーズも考慮しながら柔軟に転勤や業務の変更をしていくことを心がけましょう。

## 3. 副業とリモートワーク

日本型終身雇用が終焉に向かう中、**副業の可否**は若年者の採用活動に大きく影響すると言われています。副業をする意向のある労働者の割合は今後ますます増えていく傾向を考慮すると、副業の許可や承認について明確な基準を設けておくの良いでしょう。

具体的には、副業について以下のような事項をきちんとルール化しておく良いでしょう。

|                  |                 |
|------------------|-----------------|
| <b>副業 NG の業種</b> | 例：同業他社、性風俗等     |
| <b>限度時間</b>      | 例：本業と合計して週〇〇時間等 |
| <b>税の申告</b>      | 例：確定申告のサポート体制等  |

また、**リモートワークの可否**も採用に大きく影響します。全部または一部リモートワークを許可するのか、許可する場合どのように報告や連絡のルールを定めるか、業務に使用する機材の貸与や購入補助はあるのか、または営業秘密情報保護のためのルール等について明確にしておく良いでしょう。

リモートワークを運用するためには**タスクの期限と品質管理の仕組み**も重要です。働きぶりが見えない分、業務効率を落とさないための対策も考えておきましょう。

# 給与を過払いした場合に 労働者から返還してもらえるか

計算のミス等により給与を過払いし、労働者から過払い分を返還してもらう際には注意すべきポイントがあります。

## はじめに

計算のミスにより給与を過払いした場合は、労働者に返還を求めることになりますが、返してもらうためにはいくつか注意点があります。

## 過払い給与返還の法的根拠

過払い給与の返還に関しては、以下の民法の規定が関係してきます。

### (不当利得の返還義務)

第 703 条 法律上の原因なく他人の財産又は労務によって利益を受け、そのために他人に損失を及ぼした者(以下この章において「受益者」という。)は、その利益の存する限度において、これを返還する義務を負う。

この規定は、簡単にいうと「法律により本来受け取るべきでない人が受け取ったお金は返還しなければならない」というもので、給与・雇用に関連したケースとしては、例えば以下のようなパターンが考えられます。

- 振込の間違いによる過払い
- 住宅手当や家族手当の支給基準に当たらない期間に受け取った当該手当
- 通勤経路を偽り受け取っていた通勤手当
- 割増賃金の計算間違いによる過払い
- 横領など不正に得た金銭

## 過払い給与返還の法的根拠

過払いとなった給与(=不当利得)の返還を求める際は、以下の4つの要件を満たす必要があります。

1. 他人の財産または労務によって利益を受けること
2. 他人に損失を及ぼしたこと
3. 1の利益と2の損失との間に因果関係があること
4. 1の利益に法律上の原因がないこと

これは、「もらうべきでないお金が会社から労働者に渡っていること、そこに法律上の根拠がないこと」が証明できれば返還請求できるという意味であり、**会社側の過失の有無は関係がない**点に注意が必要です。

つまり法律上は「**給与計算間違いをしたのは会社のせいだから返還に応じない**」と労働者は主張できないことになります。

## 実際の対応策

過払いが労働者の不正によるものであった場合はともかく、会社側が給与計算間違いをした場合にはその根拠を示して丁寧に対応する必要がありますでしょう。

具体的には、給与計算間違い等による過払い給与は以下のような手順で返還をしてもらいましょう。

1. 計算間違いについて詫びつつ、就業規則、労働条件通知書などの根拠となる書類を示し「受け取るべきでないお金」であることを説明し、納得してもらう
2. 返還方法について、分割返還も含めて協議する(労働者の同意なく給与から返還金を天引きすることはできません)
3. 納得してもらえない場合、会社の計算間違いの過失分を考慮して返還金の減額なども検討する

## その他の注意点

住宅手当や家族手当、通勤手当の支給基準を就業規則や労働条件通知書で明確に労働者に周知していない場合は、民法 703 条に基づく返還請求権が生じない可能性もありますので、支給基準をきちんと周知するように気をつけましょう。

# 遺族年金制度等の見直しについて

社会経済状況の変化や制度上の男女差を解消していくため、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金の見直しが検討されています。

## はじめに

現行の遺族年金制度は、「夫が働き、専業主婦等の妻を扶養する」という家庭を想定しており、性別により受給要件・内容に差が設けられていますが、この度時代の変化に合わせて遺族年金制度の見直しが検討されています。現行制度と見直しの概要について解説します。

## 現行の遺族年金制度

現行の遺族年金制度は、大きく「遺族基礎年金」と「遺族厚生年金」に分かれます。遺族基礎年金は国民年金の被保険者が死亡したときに子のある配偶者または子（子には年齢等制限あり）に支給され、遺族厚生年金は厚生年金被保険者等が死亡したときに子のある妻または子、子のない妻、孫、並びに一定の要件を満たす夫または家族に支給されます。

遺族基礎年金が「子のある配偶者」を対象とした年金給付であることと比較して、遺族厚生年金は「夫は配偶者が亡くなったとしても自らの就労により生計を立てることができる」という考えの下で、**夫は55歳以上でないと支給されません**。逆に、「妻は独力で生計を立てることが難しい」という考えにより、**子のない妻に対しても支給される※**という制度上の男女差が設けられています。

※注)子のない夫も妻の死亡当時55歳以上であれば受給権がある

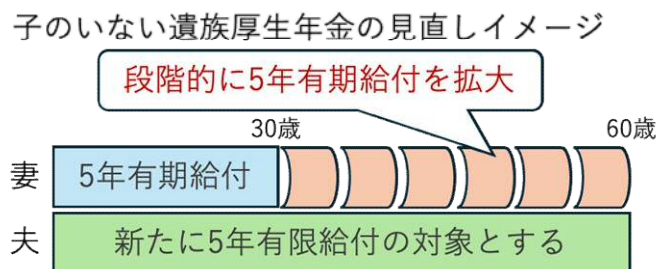
具体的には、子のない場合の遺族厚生年金について、現行制度では夫婦で以下のような違いがあります。

|   |                                                          |
|---|----------------------------------------------------------|
| 夫 | 配偶者の死亡当時 55 歳以上の場合支給される（支給開始は 60 歳から）                    |
| 妻 | ①配偶者の死亡当時 30 歳未満の場合は、5 年間の有期給付②配偶者の死亡当時 30 歳以上の場合は、無期の給付 |

## 見直しの方向性

今回見直しの対象とされるのは**子どもがない世帯に対する遺族厚生年金**です。20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、夫婦どちらも**5年間の有期給付**とすることが検討されています。

具体的には、50代未満の夫を「5年間有期給付」の対象としつつ、妻が30歳未満に死別した場合の「5年間有期給付」の対象年齢を下図のように段階的に上げを徐々に行うことが見込まれています。



## その他の見直し案

### 【死亡時分割制度】

5年有期給付化により受給額が減少することをケアするため、現行制度の離婚分割を参考に、死亡者との婚姻期間中の厚年間に係る標準報酬等を分割する**死亡時分割（仮称）**の創設が検討されています。

### 【収入要件の廃止】

有期給付の遺族厚生年金の受給対象者を拡大するため、現行制度における生計維持要件のうち**収入要件の廃止**が検討されています。

### 【有期給付加算】

現行制度の遺族厚生年金額（死亡した被保険者の老齢厚生年金の4分の3に相当する額）よりも金額を充実させるための**有期給付加算（仮称）**の創設が検討されています。