

給与デジタル払い 2023 年 4 月解禁 25 年ぶりに振込先拡大

厚生労働省は、給与をデジタルマネーで受け取れるようにする労働基準法の改正省令を公布し、2023 年 4 月に施行します。給与の振込先が広がるのは 25 年ぶりで、受け取ったデジタルマネーをそのまま買い物に使うといったことができるようになります。ただ、口座残高の上限を 100 万円とするなどの制限があり、利便性向上に課題を残しています。

企業などによる給与の支払いは労働基準法で通貨（現金）払いが原則と定められています。1975 年から銀行口座、98 年から証券総合口座への振り込みが認められており、新たな振込先としてデジタルマネーを扱う資金移動業者の口座を加えます。解禁にあたり、厚労省は給与振り込みを受ける資金移動業者には厳しい要件を課します。キャッシュレス化促進への期待は高まっており、デジタル給与払いを導入する企業は「人材確保を進める上で優位になる」とみています。

精神障害の労災が 6 割増 セクハラ起因目立つ 過労死白書

政府は、過労死・過労自殺の現状を分析した 2022 年版「過労死等防止対策白書」を閣議決定しました。うつ病など精神障害による労災認定数が、10～19 年度の 10 年間で 6 割以上増えたとするデータを紹介し、女性の認定は 8 割近く増加し、セクハラが原因のケースが多いと指摘しています。白書によりますと、10 年度に 308 件だった精神障害での労災認定は 19 年度には 509 件となっており、厚生労働省の担当者は「働き方改革などで労働問題への意識が高まった」と理由を分析しています。業種別では「製造業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」の順に多くなりました。

女性の認定数は 104 件から 179 件と増加傾向が目立ち、基準が変わった 12 年度以降の認定理由は「セクハラを受けた」「悲惨な事故や災害の体験、目撃」がそれぞれ 2 割に上りました。男性の認定理由は「恒常的な長時間労働」が最多で「仕事内容、量の変化を生じる出来事」が続いています。

求人サイトより月給 10 万円減 洋菓子店に支払い命令

インターネットの求人サイトに掲載された待遇よりも実際の月給が 10 万円以上少なかったとして、人気洋菓子店「マダムシンコ」の従業員だった男性が、運営会社に未払い賃金約 200 万円の支給を求めた労働審判で、大阪地裁が約 90 万円の支払いを命じました。

申立書によりますと、男性は 2021 年 3 月、求人サイトを閲覧し、マダムシンコの菓子製造の仕事に応募しました。求人サイトには「月給 35 万～50 万円（残業代を含む）」「週休 2 日制」と待遇情報が掲載され、人事担当者からも面談で同様の説明を受けていましたが、男性は勤務を始めてから 1 カ月後、会社側から雇用契約書を示され、「基本給 16 万～25 万円」となっていました。明確な残業代の記載がなく、工場長とのやり取りで「月給は 35 万円」と口頭で確認もできたため、男性は署名したということです。しかし、3 カ月間の試用期間中は 25 万円だった月給が、期間終了以降は約 17 万円に減り、減額理由の説明がなく、退職することを決めたということです。



- 白鳥（屈斜路湖） -

◆ ご存知ですか？ ◆
【有給休暇の時季指定義務】

労働基準法の改正により 2019 年 4 月から全ての企業において年 10 日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。有給休暇を 5 日以上取得済みの労働者に対しては、この時季指定は不要ですが、5 日に満たない取得日数の労働者についてはその不足する日数を付与する必要があります。年 10 日以上の有給休暇が付与される労働者が対象となりますので、比例付与により 10 日未満の日数が付与されるパートタイマー等には適用されません。個々の労働者について計画的な付与が必要となります。

事務所より

師走を迎え、今年 1 年も残りわずかとなってきました。新型コロナウイルスの感染状況自体は大きな改善を見せているわけではありませんが、その取り巻く環境や社会の状況は少しずつ変化をしており、徐々に元の生活に戻ってきていると感じます。年末まで慌ただしい日々を送られる方も多いかと思いますが、体調管理や事故等に注意をし、穏やかな気持ちで新年を迎えたいものですね。

人材開発等を行うパーソル総合研究所が発表した「職場のハラスメントに関する調査」の結果によりますと、2021 年におけるハラスメントを理由とした離職者数は推計約 86 万 5,000 人で、そのうち 57 万 3,000 人が退職理由としてハラスメントがあったことを会社に伝えられておらず、会社が把握できていないとしています。社会経済活動がコロナ禍前に戻りつつある中、人材不足の状況もコロナ禍前と同様に顕著化しており、職場における働きやすさが重要視される傾向が強くなっています。そのような中、社内におけるハラスメントが原因で離職者が増えるという状況は企業にとって大きなマイナスとなります。ハラスメント対応は初動がとても重要となり、一番行ってはいけないのはその状況の放置です。ハラスメントが疑われるような事案が社内内で発生した場合には、関係者等のプライバシーに配慮しつつ、事実関係を適切に確認するとともに、その内容に応じて、その後の対応や再発防止対策を迅速に行うことが重要です。

業務内容

- 社会保険労務士業務**
- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
 - ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
 - ・ 各種助成金・給付金等の申請
 - ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
 - ・ 給与計算
 - ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出、帳簿書類の作成

- 行政書士業務**
- ・ 建設業許可申請手続
 - ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
 - ・ 指名競争入札資格審査申請手続
 - ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
 - ・ 法人設立関係書類作成手続
 - ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

建設業者様等におかれましては季節労働者の離職が集中する時期を迎えています。離職手続、受給資格決定等でご不明な点等ありましたら、ご連絡下さい。又、季節労働者を冬期間も雇用し、通年雇用にする場合に受給できる可能性がある通年雇用奨励金制度についてもお気軽にご相談下さい。

