

労働情報レポート

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL:03-5215-1488 / FAX:03-5215-1734

TOPIC1

職業安定法一部改正の ポイントと注意点

TOPIC2

賃金のデジタル払いの仕組みと課題

ふたご座流星群の流星(長野県・野辺山) w.aoki / PIXTA(ピクスタ)

2022 12
December

令和4年12月号

【ゆず湯】今年の冬至は12月22日。二十四節気の一つである冬至は、北半球では一年で最も太陽の出ている時間が短い日です。日本では古くから冬至にゆず湯に入ると風邪を引かないと言われていますが、これは、冬至＝「湯治」、ゆず＝「融通」がきく（滞りなく過ごせる）という語呂合わせからきているのだとか。また、ゆずの強い香りに邪気を払う力があるとされていたから、という説もあります。いずれにしても、ゆず湯には血行促進や保湿効果があることが知られ、また、香りによるリラックス効果も期待できます。ちなみに12月22日は、労働者を守るために制定された労働三法の一つ「労働組合法」が公布された日でもあります（1945年成立、1949年改正）。ゆず湯にゆっくりと浸かり、日々の仕事の疲れを癒やしましょう。

法令 求人募集するには注意が必要です！

職業安定法一部改正のポイントと注意点

2022年10月1日からの職業安定法の一部改正では、「求人等に関する情報の的確な表示の義務化」、「個人情報取扱いに関するルールの整備」、「求人メディア等に関する届出制の創設」などの改正が行われました。具体的には何が変わるのか、一般企業が労働者を募集する際の注意点を主に見てみましょう。

今回の職業安定法の一部改正では、求職活動におけるインターネットを活用した就職活動の普及に伴い、求職者が安心して求職活動を行うことができる環境の整備と、求人・求職のマッチング機能の質の向上を目的として、主にウェブ上の求人サービス等を対象にした労働者募集のルールが明確にされました。

●求人等に関する情報の的確表示

企業が労働者を募集する際には、①求人情報、②求職者情報、③求人企業に関する情報、④自社に関する情報、⑤事業の実績に関する情報の的確な表示が義務となり、これらを公開するにあたっては、虚偽または誤解を生じさせるような表示をしてはならないことになりました。

虚偽表示とは、例えば自社に関する情報について、上場企業ではないにもかかわらず、上場企業であると表示したり、実際の業種とは異なる業種で表示したりすること、実際に募集を行う企業と別の企業名で求人掲載することなどが該当します。また、求人情報について、正社員募集と謳いながら、実際はアルバイトやパートの求人であることや、賃金について実際よりも高額な賃金での求人を掲載することなどが該当します。

また、必ずしも虚偽の表示に該当しないものであっても、実際よ

りも著しく優良であるかのように表示した場合や、利用者が正しく理解することが困難な表示をした場合には、「誤解を生じさせる表示」に該当することがあるので、注意が必要です。

例えば、募集する「業務内容」について、実際の業務内容と著しく乖離する名称で募集すること、契約社員の募集なのに「試用期間中は契約社員」など、あたかも正社員の募集であるかのように記載すること、固定残業代を採用しているにもかかわらず、その基礎となる労働時間数等を明示せずに、基本給に含めて表示することなどが該当します（図表参照）。

●対象となる表示手段

対象となる表示手段とは、求人情報・求職者情報が提供・表示される様々な広告・連絡手段をいい、新聞・雑誌、その他の刊行物に掲載する広告、ウェブサイト等幅広く対象となります。

●正確かつ最新の内容に保つ義務

求人情報に関して、情報を正確かつ最新の内容に保たなければなりません。

具体的には、以下のような対応が考えられますが、これらに限らず、結果として労働者の募集に関する情報等を正確かつ最新の内容に保つ必要があります。

①募集を終了した場合や募集情報の内容を変更した場合には、速やかに募集情報の提供終了や内容の変更をする。

求職者は求人サイトなどで気になる会社があればネット上で検索するのが一般的です。自社のホームページに募集・採用サイトを設けている場合には、その内容を最新のものに更新しておくなどの対応が必要となります。

②求人メディア（職業紹介事業者や募集情報等提供事業者）等を活用して労働者の募集を行っている場合は、募集の終了や内容

12月の異名

師走（しわす）

…12月になると仏事をつとめるために師（僧）が忙しく走り回っていたことに由来するという説が知られています。しかし、定説はなく、四季の果てる月であることから「四極（しはつ）」を語源とする、一年の最後を意味する「年果つ（としはつ）」が転じた、など諸説あります。

（他の異名）極月（ごくげつ、ごくづき）、春待月（はるまちづき）、乙子月

（おとごづき）など。



※各月の異名を集め、代表的なものの由来を説明します。

誤解を生じさせる表示をしないために

①業務内容

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

- × 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
- × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
- × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

②賃金

固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示してはなりません。

- × 【月給】 32 万円
- 【基本給】 25 万円【固定残業代】 7 万円
※時間外労働の有無に関わらず、15 時間分支給。15 時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

- × A 社のグループ会社 B 社の求人を、「A 社は高度な IT エンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

- ×【給与】 400 万円～【モデル給与】 1000 万円～
(社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示)
- 【給与】 400 万円～ 600 万円
- 【給与】 400 万円～ 600 万円
【モデル給与】 555 万円
(同職種社員の給与の平均を例示)

厚生労働省「令和 4 年職業安定法の改正について」リーフレットより

の変更を当該求人メディア等において提供する募集情報にも反映するよう依頼する。

- ③ 求人情報がいつの時点のものか（募集開始時点や募集内容を変更した時点等）を明らかにする。
- ④ 求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正や内容の変更を依頼された場合には、速やかに対応する。

求人情報を掲載する求人メディア側にも正確・最新の情報を保つ義務がありますので、今後は今まで以上に確認のためのやりとりが相互に必要となるでしょう。

●個人情報の取扱いに関するルール

労働者を募集する企業が、求職者の個人情報を収集する際には、その個人情報がどのような目的で収集され、保管され、または使用されるのか、個人情報の収集・使用・保管する業務の目的を、求職者が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示する必要があります。業務の目的を明らかにする明示先としては、①インターネットサイト、② 書面の交付・掲示等、

③メール等、④求人誌等の紙媒体などが考えられます。また、明示方法としては、「当社の募集ポストに関するメールマガジンを配信するために使用します」、「面接の日程に関する連絡に使用します」などの表示は認められます。しかし、グループ企業の採用選考にも使用するにもかかわらず、「自社の採用選考のために使用します」というような表示は認められません。

また、求職者の個人情報は、募集のために必要な範囲で収集し、使用、保管しなければなりません。選考の過程の分析のために個人情報を匿名化・統計処理することや、面接の日程に関する連絡に使用することなどは必要な範囲内ですが、求人と関係のないサービスに入会させるために使用したり、他社の採用選考のために使用すると問題です。

●募集情報等提供事業者の拡大等

今回の改正では「募集情報等提供に該当するサービスの拡大」および「特定募集情報等提供事業者の届出制の創設」が行われました。

募集情報等提供事業者とは、求人サイト・求人情報誌などにより求人・求職の情報を提供する事業者をいいます。募集情報等提供事業者は、単に求人者と求職者をつなぐ情報を公開するだけなので、一定の指針はありましたが、特段の法規制がなく運営できる状況でした。しかし、今回の改正により、その位置づけが見直され、新たにウェブ上で公開されている求人情報や求職者情報を収集して提供するサービス、他の求人メディアに掲載されている求人情報を転載するサービスも「募集情報等提供」に含まれ、今回の改正の適用を受けることになりました。また、募集情報等提供事業を行う際、求職者の情報を収集する事業者については、今回の法改正により「特定募集情報等提供事業者」として位置付けられ、事業を行う際に厚生労働大臣に届け出が必要となりました。したがって、現在、特定募集事業者に該当する事業者は、今年の 12 月 31 日までに厚生労働大臣に届け出なければなりません。

制度 来年4月解禁に向けて審議が進む

賃金のデジタル払いの仕組みと課題

2022年9月13日開催の「第178回労働政策審議会労働条件分科会」において、厚生労働省より、賃金のデジタル払いに関する具体的な制度設計案の資料が公開されました。その仕組みの概要と課題を確認します。

●賃金支払い原則とデジタル化

賃金の支払いは、労働基準法第24条により、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定められています。ただし例外として、労働者の同意を得た場合は、労働者が指定する銀行口座への振込みと、証券総合口座への払込みが認められています（労働基準法施行規則第7条）。

賃金のデジタル払いについては、アメリカで幅広く利用されているペイロールカード（賃金の支払いを目的として、使用者が労働者に提供するプリペイドカード）を参考に、2020年の労働政策審議会で導入に向けて議論が始まりました。厚生労働省は、賃金の支払い方法の例外を緩和する方向で議論を進め、現在、制度導入に向けて検討が行われています。

●賃金デジタル払い推進の背景

賃金のデジタル払いは、感染症予防に役立つ非接触を基本とした「新しい生活様式」に対応した規制改革推進の一環として位置付けられています。賃金のデジタル払いを解禁することにより、個人のキャッシュレス化を加速させ、行政手続きをはじめとする社会全体のデジタル化を推進することが期待されています。

また副業・兼業や短時間正社員制度、テレワークなど、様々な働

き方が広がるなかで、賃金の支払い方法にも多様性が求められています。特に銀行口座の開設が難しい外国人労働者に対して、金融・通信などの生活サービス環境を改善することにより、外国人材の受け入れを拡充する狙いもあります。

●賃金デジタル払いの仕組み

賃金のデジタル払いとは、労働者の同意を得て、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座へ送金するキャッシュレスによる賃金の支払い方法です。

資金移動業者の指定要件としては、①口座残高上限額を100万円以下とすること、②ATMを通じて1円単位で賃金の受け取りを可能とし、少なくとも月1回は手数料無料で受け取りができること、③資金移動業者が破綻した場合は、口座残高を速やかに弁済する補償の仕組みを備えること、などが盛り込まれています。指定要件を満たさなくなった場合や、資金決済法に基づく処分を受けた場合、厚生労働大臣は資金移動業者の指定を取り消すことができる権限を備える、としています。

●使用者の責務

使用者には、賃金のデジタル払いに関するルールを設定し、必要事項を労働者に説明することが義務化される予定です。また、支払い方法に対して労働者の同意を得る際には、銀行口座や証券総合口

座もあわせて選択できるようにすることが検討されています。

さらに、賃金のデジタル払いには労使協定の締結が求められ、労使協定の内容として、①対象労働者の範囲、②対象となる賃金の範囲とその金額、③取扱資金移動業者の範囲、④実施開始時期などが挙げられています。

●今後の課題

賃金のデジタル払いは、振込みに必要な情報と振込みエラーへの対応が個別の資金移動業者によって異なるため、賃金の支払いの手続きが煩雑になる点が懸念されています。

また資金移動業者が破綻した場合、預金保険制度のある銀行と比較して、供託額が十分ではなく、債権額に応じて按分した額しか受け取れない可能性が問題視されています。労働政策審議会では、破綻した資金移動業者の口座にある賃金について、労働者に対し、十分な額が早期に支払われる仕組みとして、資金保全のスキームづくりを検討中です。

さらには、セキュリティ対策の強化や、個人情報の取り扱いについても、漏えい、滅失、毀損の防止の対策を講じる必要があるとしています。

来年3月の解禁に向けて、引き続き、賃金のデジタル払いの動向を注視していきましょう。

01

自ら出資し、経営する新しい働き方 「協同労働」を行うための制度が施行

労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた「労働者協同組合法」が10月1日に施行されました。労働者協同組合とは組合員が自ら出資し、意見を出し合っ
て事業に従事する「協同労働」を基本原理とする組織のこと。出資配当は認められませんが、労働者派遣事業を除くあらゆる事業を行うことが可能で、3人以上の発起人がいれば法人化できます。少子高齢化で人口減少が進む地域において、介護や障害者福祉、子育て支援などの地域課題解決の担い手として期待されます。

02

中小企業は中途の即戦力に期待 「企業が求める人材像」を調査

帝国データバンクが9月に実施した「企業が求める人材像」についてのアンケート調査によると、採用活動で求める人材像（3つまでの複数回答）は「コミュニケーション能力が高い」（42.3%）が最も高く、次いで「意欲的である」（42.2%）でした。また、採用形態については大企業の48.8%が「新卒採用がメイン」、中小企業の60.0%と小規模企業の63.5%が「中途採用がメイン」と回答しており、企業規模が小さいほど即戦力として期待できる中途採用の割合が高まっています。

03

目的はロボット導入の促進 経済産業省が新法人設立を発表

経済産業省は10月5日に「一般社団法人ロボットフレンドリー施設推進機構」を設立したことを発表しました。産業界のあらゆる施設において、ロボット導入とロボットが働きやすい環境の構築を支援する組織で、トヨタ自動車やパナソニックホールディングスなど25の企業が参画。2022年中を目途にロボットとエレベーターやセキュリティの連携に向けた規格、ガイドラインを策定し、来年以降はそれらの改定を進めながらロボットの群管理の実現など、導入しやすい環境づくりを目指します。

04

来秋の制度開始に備えて インボイス制度対策の小冊子作成

2019年10月より消費税の軽減税率が導入されたことに伴い、2023年10月1日から「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」が導入される予定です。そこで日本商工会議所では、インボイス制度の具体的な対策をまとめた小冊子『今すぐ確認！中小企業・小規模事業者のためのインボイス制度対策 [第2版]』を作成しました。これは5月に公表した事業者向け小冊子を、その後の動向を踏まえた内容に充実させたもので、日本商工会議所のホームページから無料でダウンロードできます。

05

夫婦別姓に関する調査 6割強が「同姓でも別姓でも構わない」

日本労働組合総連合会は「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」を実施。夫婦の姓のあり方について64.0%の人が「同姓でも別姓でも構わない」と回答しました（「自分は夫婦別姓が選べるとよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」32.3%と、「自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」31.7%の合計）。旧姓の通称使用については「通称として旧姓を使うことができれば、不便・不利益がなくなると思う」が57.9%で最も多くなっています。

06

新卒募集企業の約2割が「採用できず」 人手不足の現状が浮き彫りに

日本商工会議所・東京商工会議所は生産年齢人口の減少が進む中、「人手不足の状況および新卒採用・インターンシップの実施状況」を調査。「人手が不足している」と回答した企業が64.9%に上ることがわかりました。業種別では建設業（77.6%）、運輸業（76.6%）の割合が高く、コロナ禍で深刻な影響を受けた宿泊・飲食業も73.9%が人手不足と回答。また、2021年度の新卒採用で募集した企業（全体の51.0%）のうち、19.9%の企業が「募集したが、全く採用できなかった」と答えています。

調査 「子育てに関するアンケート調査」

育休後に仕事の意欲が向上したという声も

10月1日に改正された育児・介護休業法では、男性の育休取得を円滑にするための出生時育児休業（産後パパ育休）制度が創設されました。それに先駆けて明治安田生命では、8月に実施したアンケートで男性の育休に関する意識を調査。育休の現状と課題について見ていきます。

明治安田生命が実施したこの調査では、0歳から6歳までの子どもがいる既婚男女を対象に、「子育て世帯の働き方」「子育て世帯のお金」「子どもを望む意識」について聞いています（有効回答者数1100人）。ここでは、「子育て世帯の働き方」について見ていきます。

まず、男性に育休の取得状況について尋ねたところ、取得した男性は23.1%で、昨年と同調査より33ポイント減少しました。一方で、取得日数は昨年調査の平均21日から30日へと大幅に増加。なかでも「1日以上1週間未満」の割合が減り、「1カ月以上半年未満」の割合が増えていることから、育休を取得した人は長期間取得する傾向にあることが見て取れます。

育休未取得の理由は 金銭面と職場の理解不足

取得しなかった男性は65.8%と昨年より23ポイント増加しました。右のグラフが示すように、未取得の理由は「給与が減少する等、金銭的な面で取得しにくかった」が21.0%でトップ、次いで「利用するための職場の理解が不足している」（19.3%）となっています。とくに「職場の理解不足」は昨年（12.8%）から大きく増加しました。

また、「配偶者が育児をするため、育児の人手が足りている」と回答した人の割合が昨年の9.2%から1.0%へと大幅に減少。このこと

から、子育てを女性任せのものではなく、自分ごととして捉えている男性が多いものの、周囲の理解が深まっていないことが窺えます。

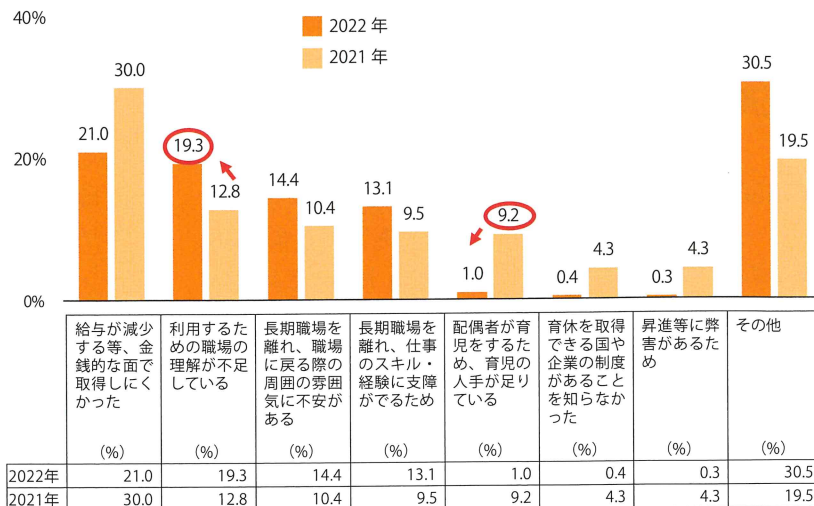
男性の育休取得は 組織の活性化につながる

では、育児・介護休業法の改正に対する期待値はどうでしょうか。「制度改正により育休が取得しやすくなるか」という問いに対し、「取得しやすくなると思う」と答えた男性は41.1%で、「取得しやすくなると思わない」は37.1%でした。取得しやすくなると思わない理由については、先の未取得の理由と同様、「利用するための職場の理解が不足している」（32.8%）、「給与が減少する等、金銭的な面で取

得しにくいから」（30.4%）の割合が高くなっています。

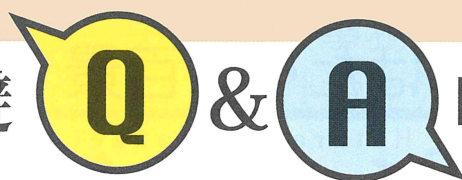
アンケートでは、育休を取得した男性の39.2%が育休後の仕事のモチベーションが上がったと答えています。その理由は「子どもの世話を通じ仕事も子育ても頑張ろうと思ったから」が58.9%と最も高く、調査では男性の育休取得は組織を活性化させるワーク・エンゲージメントの向上につながるなど、企業にも良い効果が期待できると結んでいます。課題は職場の理解不足。産後パパ育休制度の導入に対応するためにも、企業は就業規則の見直しなど、男性の育休取得促進のための環境づくりに一層の努力が必要といえそうです。

育休を取得していない理由（育休未取得の男性が回答）



明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」ニュースリリース（2022年9月28日）より

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

懲戒解雇による即時解雇と解雇予告手当

Q

当社は、小売業を営んでいますが、店舗の従業員が数年にわたって売上金の一部を着服していたことが判明しました。懲戒解雇として即刻解雇を通知したところ、その従業員から解雇予告手当の支払いを要求されました。支払う必要はあるのでしょうか。〈M社〉

A

懲戒解雇とは、労働者が著しく職場秩序を乱したり、会社に対する背任行為や信用失墜行為などを犯した場合の最も重い制裁処分です。会社の就業規則にもよりますが、多くの場合は退職金制度があってもその支給を受けることができないことも多く、失業手当は会社都合による解雇でも重責解雇となり給付制限(3カ月)を受けます。所定給付日数も自己都合退職と同じ日数になるなど不利益を受けることにもなります。

労働契約法では「当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと見て、当該懲戒は、無効」(第15条)と定めています。したがって、懲戒解雇する場合には、その事由となる行為が懲戒解雇に相当する「客観的に合理的な理由」に該当し、かつ、懲戒解雇が社会通念上相当性のある処分かどうかを慎重に検討しなければなりません。

今回のご相談は、「売上金の着服」で、それも数年という長期間にわたっていることを鑑みれば、業務上横領罪として刑事罰の対象となり、違法性、悪質性の高い行為として、懲戒解雇は有効となる可能性がかなり高くなります。これまでの判例をみると業務上の横領は金額が多いほど、懲戒解雇を有効としているものが多くありますが、少額だからといって懲戒解雇が無効となるものでもありません。

多くの就業規則では、懲戒解雇＝即日解雇としていますが、懲戒解雇も「解雇」の一つです。労働基準法では「労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30

日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない」(第20条第1項)と定められており、懲戒解雇の場合でも即日解雇する場合には解雇予告手当を支払わなければなりません。ただし、例外があり、ご相談の事例のように「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」には、労働基準監督署の認定を受けて解雇予告または解雇予告手当の支払いなく即時解雇することができます。「労働者の責に帰すべき事由に該当する場合」とは、労働基準法第20条(解雇の予告)の保護を与える必要のない程度に重大または悪質なものが認定の対象となり、行政通達では①盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合、②賭博、風紀紊乱等による職場規律を乱す行為があった場合、③重要な経歴を詐称した場合、④原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合などを挙げています(昭和23.11.11基発1637号、昭31年3.1基発111号)。

解雇予告除外認定を受けるには、「解雇予告除外認定申請書」に、「労働者の責に帰すべき事由」が明確となる疎明資料や就業規則などを添付して所轄の労働基準監督署に届け出ます。これを受けて、労働基準監督署が直接本人に事実確認を行うことなどにより判断します。なお、労働基準監督署の解雇予告除外認定決定は、労働者に予告手当を支払わずに即時解雇するための手続きの一部にすぎず、懲戒解雇の有効性を担保するものではありません。

したがって、認定決定を受けた後に解雇予告または予告手当を支払わずに即時解雇した場合も、手続き面においては適正なものですが、懲戒解雇の「正当性」は保証されていないことに注意が必要です。

今月の
ポイント

懲戒解雇でも即日解雇する場合は解雇予告手当を支払わなければならない。ただし、横領や窃取、賭博など「労働者の責に帰すべき事由」に基づいた解雇の場合は、労働基準監督署の認定のもとで解雇予告または解雇予告手当の支払いなく即時解雇できる。



企業を活性化させる「学び直し」を推進

10月3日、岸田文雄首相は衆院本会議の所信表明演説で、個人の「リスキリング（学び直し）」の支援に5年で1兆円を投じる方針を表明しました。近年、社会人の学び直しとして「リカレント教育」という言葉もよく使われますが、これらの違いは何でしょうか。経済産業省が2021年2月に行った「第2回 デジタル時代の人材政策に関する検討会」の資料では、リスキリングは「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義しています。一方のリカレント教育は「働く→学ぶ→働く」というサイクルを回し続けるありようのこと。つまり、働きながら学ぶのがリスキリングで、職を離れて学ぶのがリカレント教育ということになります。

実際のところ、日本では双方の線引きが曖昧な傾向にあるようですが、情報技術の進展や働き方改革などによって仕事で求められる能力やスキルは常に変化しており、学び直しの重要性は急速に高まりを見せています。



文部科学省では大学・専門学校の社会人向け講座や支援制度を紹介するポータルサイト「マナパス」を開設しています。また、内閣官房就職氷河期世代支援推進室は2023年度に、主に個人、中小企業の学び直しを支援する「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」を全国19カ所に設置すると発表。従業員の学び直しは業務の効率化や生産性の向上につながるため、推進する企業も増えています。

編集後記

12月1日～2023年1月15日は、年末年始を無事故で過ごすための事業場等の取り組み促進を図る「年末年始無災害運動」の実施期間です。仕事に追われる年末は労働災害が起こりやすい時期。一層の安全確保に努め、明るい新年を迎えましょう。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。