

人事労務管理相談室

10
2024

2024年10月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務
所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



いよいよ始まる賃金のデジタル払い

- ◆過半数代表者を選出する際の注意点
- ◆企業に求められる過労死等防止のための対策

いよいよ始まる賃金のデジタル払い

2023年4月より、賃金のデジタル払いが解禁されました。これまで厚生労働省の資金移動業者の指定に係る審査が終了せず、実質的には利用できない状況が続いていましたが、2024年8月9日に1つの業者が指定され、賃金のデジタル払いが可能になりました。以下では、賃金のデジタル払いを導入する際の手順を確認しておきます。

賃金のデジタル払い

労働基準法では、賃金は現金で支払うことが原則になっており、従業員が同意した場合に、銀行口座への振り込みなどでの支払いが認められてきました。

これについて、2023年4月から、キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、従業員の同意を前提に、一部の資金移動業者の口座への賃金支払いも認められることになりました。これを賃金のデジタル払いと呼んでいます。

導入時の対応

賃金のデジタル払いを導入する際には、以下の手続きが必要になります。

- ① 指定資金移動業者の確認
- ② 導入する指定資金移動業者のサービスの検討
- ③ 労使協定の締結等
- ④ 従業員への説明

- ⑤ 従業員の個別の同意取得
- ⑥ 賃金支払いの事務処理の確認・実施

銀行口座への振り込みの場合と比較すると、労使協定の締結が求められるという点が異なりますが、それ以外の手続きはほぼ同一ですので、実務上、大きな問題になることは少ないでしょう。

実際、会社が賃金を支払う（入金する）には、指定資金移動業者が従業員ごとに設定する「給与受取口座への入金用口座番号」宛てに、指図することになります。

指定を受けた資金移動業者

2024年8月9日に指定を受けた資金移動業者は、PayPay株式会社であり、「PayPay 給与受取」というサービスの申し込みを前提に、20万円の受け入れ上限額でサービス提供が開始されています。なお、すべてのPayPayユーザー向けに年内にはサービスが開始される予定です。

厚生労働省では、引き続き指定申請があった3社の資金移動業者について審査しているとのこと。今後、指定資金移動業者が増えることにより、メディア報道の増加、従業員のニーズの高まりも予想されます。企業が支払うことになる指定資金移動業者への手数料も低額や無料となる可能性もあり、企業としても銀行口座への振り込みよりもメリットが出てくるかもしれません。自社として、今後、どのように対応するかは今のうちから考えておくとい良いでしょう。

過半数代表者を選出する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

当社では毎年1月に36協定の締結を行っています。そろそろその準備を始めようと考えています。近年、改めて過半数代表者の選出手続きの重要性が高まっていると聞いていますので、その適正な方法について教えてください。



社労士

過半数代表者の選出について、かつては事実上、会社が指名したり、社員の互助会の代表者が自動的に過半数代表者になるなど、問題のある取り扱いがよく見られました。近年は労働基準監督署の監督指導などでもこの適正な選出手続きが強く求められるようになってきました。特に問題になりやすい過半数労働組合がない事業場での過半数代表者の選出手続きのポイントは、以下の3点です。

- ① 労働者の過半数を代表していること
- ② 選出する目的を明らかにした上で、すべての労働者が参加した民主的な手続きがとられていること
- ③ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと



①の労働者は、正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイトも含まれましたね。管理監督者も含まれるのでしょうか？



はい、管理監督者は、③のとおり、過半数代表者になることはできませんが、過半数代表者を選出する母数となる労働者の数には含まれます。

②については、36協定の締結を行うためなど、選出する目的を明らかにして選出することが求められます。また、すべての労働者が選出手続きに参加できるようにする必要があります。



これまでは、朝礼で挙手をしてもらって選出していました。他にはどのような選出方法があるのでしょうか？



挙手の他にも、例えば、投票、従業員による話し合い、持ち回り決議などがあります。労働者の過半数が、その人の選出を支持していることが明確になるような方法をとる必要があります。



実際に他社では、どのような方法でされているのでしょうか？



最近では、候補者を募る段階から投票まで、インターネット上で行う事例も増えています。特に従業員が一同に集まる機会がないような会社では有効な方法ですね。

ONE POINT

- ① 労働者の過半数代表者の選出する母数となる労働者には、正社員だけでなく、パート・アルバイトや管理監督者も含まれる。
- ② 選出に当たっては、選出目的を明らかにし、すべての労働者が選出に参加できるようにする必要があります。

企業に求められる 過労死等防止のための対策

2014年6月に過労死等防止対策推進法が成立してから10年が経過しました。これまで同法に基づき策定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(以下、「大綱」という)において、様々な取り組みが定められ、推進されてきましたが、この大綱が2024年8月に変更されました。そこで以下では、今回の変更箇所の中から主要な事項についてとり上げます。

上限規制の遵守徹底

今年4月より、すべての事業所で時間外労働の上限規制が適用されています。これを受けて、労働基準監督署において、その遵守徹底を図ることとしています。

また、商慣行・勤務環境等を踏まえた取り組みとして、以下のように業種等の分野ごとの取組事項が示されました。

【例：トラック運送業】

- 緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- 2024年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

過労死等の再発防止対策

過労死等を発生させた事業場に対しては、監督指導または個別指導を実施し、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとしています。

また、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都

道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定が求められ、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導(過労死等防止計画指導)を実施するとしています。

多様な働き方への対応

テレワーク、副業・兼業、フリーランスといった多様な働き方について、それぞれの労働環境の状況に応じた取組が推進されます。特にフリーランスについては今年11月に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス新法)」が施行されることから、この周知と施行後の履行確保に向けた取組が行われます。

過労死等防止対策の数値目標

労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇、メンタルヘルス対策について、数値目標が設定されています。

この中で労働時間については、2028年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2023年8.4%)とすることが掲げられています。そして、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについては、重点的に取組を推進するとしています。

慢性的な人手不足に陥っている企業が増加しており、そうした企業においては残業や休日出勤によってサービスレベルを維持しているというケースも少なくありません。過重労働は従業員の離職の原因にもなります。安定的な人材確保のためにも業務改善を通じた過重労働の防止を進めていきましょう。