



(第72回)

ひらの じゅん
弁護士 平野 潤

2003年京都大学法学部卒業、04年弁護士登録。法律事務所代表を経て、18年12月より弁護士法人イノベティアに所属。主に企業・事業主をクライアントとし、知的財産法、コーポレート、労働法等の分野において、相談、契約書等の作成・レビュー、訴訟・交渉に携わっている。

二〇二二年度の労働関連法令の改正・施行

一・はじめに

二〇二二年度に予定されている労働関連法令の改正・施行のうち、主なものは以下の通りです。

- ① 時間外労働に対する賃金割増率の引上げ（中小企業に対する適用猶予措置の廃止）
- ② デジタルマネーによる賃金支払いの解禁

がら、適用猶予措置が撤廃されることになり、二〇二三年四月一日以降は中小企業にも適用されることとなります。

そのため、二〇二三年四月一日以降の労働のうち、月六〇時間までの時間外労働については割増率二五％、月六〇時間を超える時間外労働については割増率五〇％の割増賃金を支払う必要があります。例えば、ある労働者に月七五時間の時間外労働をさせた場合には、少なくとも六〇時間×二五％に一五時間×五〇％を加えた割増賃金を支払う必要があります。

また、月六〇時間を超える時間外労働が深夜労働（二二時以降、翌朝五時までの間の労働）となった場合には、深夜割増率二五％以上を加算し、合計七五％以上の割増率となります。

なお、企業・事業者に対しては、労働者の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金を

二・時間外労働に対する賃金割増率の引上げ

二〇一〇年の労働基準法改正により、月六〇時間を超える時間外労働に対する賃金割増率が、従来の二五％以上から五〇％以上に引上げられました。

大企業については既に適用されている一方、中小企業（*業種・資本金の額・労働者数等により条件が異なります）に対しては、適用猶予措置がとられていました。しかしな

金を支払うこと（デジタルマネーでの賃金支払い）が可能となります。

但し、あくまで現金・直接払いの原則の例外であるため、やはり労働組合等との協定を締結したうえで、個別労働者より同意を得ることが必要となります。

また、資金移動業者に関しては、「口座残高の上限額を一〇〇万円以下に設定していること（一〇〇万円を超えた場合でも速やかに一〇〇万円以下にするための措置を講じていること）」や「資金移動が一円単位でできる措置を講じていること」など、厚生労働大臣から指定を受けるための条件が定められています。

なお、今回の法改正・施行時点では、現金化できないポイントや暗号資産（仮想通貨）などを利用した賃金の支払いは認められていません。

企業・事業主としては、デジタルマネーによる賃金の支払いを採用することにより、従来の銀行口座への振込みと比べて、手数料の負担を減少させる効果などが期待できます。また、日本では銀行口座を開設しづらい外国人労働者に対する賃金の支払い方法として、

今回の相談

二〇二二年度に予定されている労働関連法令の改正や施行にはどのようなものがありますか？企業・事業主として、どのような対応が必要となるのでしょうか？

支払う代わりに、有給休暇（代替休暇）を付与することが認められています。

このように、すべての企業・事業主に適用されることになったため、中小企業・事業主の人事労務担当者としては、新たな割増賃金の計算方法を確認するとともに、現行の就業規則・賃金規程や労働条件通知書・雇用契約書の内容を見直し、適宜変更・改定していくことが必要となります。

三・デジタルマネーによる賃金支払いの解禁

労働基準法では、原則として、賃金（給与）は労働者に対して現金で直接かつ全額支払わなければならない、と定められています。また、この例外として、労働基準法施行規則により、労働組合等との協定締結、個別労働者の同意を前提に、銀行・証券口座への振込みが認められています。

今般、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化という社会情勢の変化を受けて、二〇二三年四月一日から、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座に企業・事業主から資金移動することによって賃

利用することも考えられます。

このように、企業・事業主としては、デジタルマネーによる賃金支払いの採用について検討することも少なくないと考えますが、そのためには、現行の就業規則・賃金規程の見直し、改定が必要となり、また、労働者に対して十分に説明したうえで、労働組合等と協定を締結し、個別労働者より同意を得ることが必要となります。

四・まとめ

時間外労働に対する賃金割増率の引上げは、中小企業を含むすべての企業・事業主に適用されることとなりますので、未だ十分な対策をとっていない企業・事業主は急ぎ対応が必要です。

また、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化という社会情勢の変化は止まることはないため、デジタルマネーによる賃金の支払いについても、早晚検討が必要になってくるかもしれません。

いずれにしても、現行の就業規則・賃金規程の見直しが必要となりますので、適宜弁護士等の専門家にご相談ください。