

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

2024年1月号

Dプロニュース

ご連絡先:

〒231-0013

横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10階

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <https://www.d-produce.com>

<https://d-produce-yokohama.com>



旅館業法が改正されています ～カスハラは宿泊拒否も

◆改正の背景

旅館業の営業者は、公衆衛生や旅行者等の利便性といった国民生活の向上等の観点から、一定の場合を除き、宿泊しようとする者の宿泊を拒んではならないとされています。しかし、新型コロナウイルス感染症の流行期において、①宿泊者に対して感染防止対策への実効的な協力の求めを行うことができない、②いわゆる迷惑客について、営業者が無制限に対応を強いられた場合には、感染防止対策をはじめ、本来提供すべきサービスが提供できない、などという営業者からの意見が国に寄せられました。

こうした情勢の変化に対応して、旅館業法等の一部を改正する法律が成立し、令和5年12月13日に施行されました。

◆改正のポイント

改正の主な内容は以下の通りです。

- 1 宿泊拒否事由の追加
- 2 感染防止対策の充実
- 3 差別防止の更なる徹底等
- 4 事業譲渡に係る手続きの整備

注目したいのが1の項目です。今回の法改正で、宿泊を拒むことができる事由として「特定要求行為が行われたとき」が追加されました。特定

要求行為とは、カスタマーハラスメントに該当する行為等を指し、その例として、①不当な割引、契約にない送迎等、過剰なサービスの要求、②対面や電話等により、長時間にわたり、不当な要求を行う行為、③要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が不相当なものなどが挙げられます。他方、障害のある方が社会の中にある障壁の除去を求められる場合や、障害を理由とした不当な差別的取扱いを受けたことへの謝罪等を求めることは、これに当たりません。

プライベートはもちろん、コロナ禍で控えていた出張を再開した企業も増えています。旅先で従業員が不測の事態に陥ることのないよう、今回の改正を周知し、宿泊者もサービス提供者も、誰もが気持ちよく過ごせるよう心がけていきたいですね。

【厚生労働省「令和5年12月13日から旅館業法が変わります！」】

<https://www.mhlw.go.jp/kaiseiryokangyohou/>

“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否したいと思っている人の割合は72.6%～連合の調査結果から

テレワークや副業などの広まりから働き方が

柔軟になった一方で、勤務時間とプライベート時間の区別がつけづらくなってきています。連合が実施した、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識調査から注目すべき点をご紹介します。

◆調査結果のポイント

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」72.4%

その頻度は、「ほぼ毎日」(10.4%)、「週に2～3日」(14.3%)、「月に2～3日」(12.1%)、「月に1日以下」(17.9%)。業種別にみると、[建設業](82.7%)が最も高く、次いで[医療、福祉](79.6%)、[宿泊業、飲食サービス業](78.0%)となっています。

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」62.2%

また、その連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じると回答した人の割合も、60.7%ありました。同様に、取引先からの連絡については、59%の人がストレスと感じているようです。

○「“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」66.7%

また、「取引先からの連絡を制限する必要がある」と回答した人の割合も67.7%ありました。

○「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う」72.6%

一方で、「“つながらない権利”があっても、今の職場では拒否は難しいと思う」と回答した人は62.4%いて、業種で見ると、[建設業](74.1%)が最も高く、次いで[宿泊業、飲食サービス業](73.2%) [医療、福祉](72.8%)となりました。

◆“つながらない権利”の法制化

勤務時間外に仕事上のメールや電話への対応を拒否できる権利、いわゆる「つながらない権利」は、日本では法制化されていません。法制化されたとしても、業種によっては、特殊性や緊急性によって、権利を十分に行使できない可能性もあります。また、拒否することによる勤務評

価やキャリア形成への悪影響を心配する労働者もいます。

権利を行使したい反面、行使することによる不安を強く感じる人は多いでしょう。今後日本でのどのように法整備されるのか、注目です。

【日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査 2023】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597>

令和5年改正労基則等に係る裁量労働制に関するQ&A(追補版)が作成されました

厚生労働省は、今年8月に作成した裁量労働制に関するQ&Aについて、追補版を作成しました。追加された内容からいくつか抜粋して紹介します。

◆労働者の自己申告による労働時間の状況の把握は可能

専門型・企画型において、労働時間の状況の把握方法は「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切なもの」であることが必要とされています。そのため、労働者の自己申告による把握は原則認められません。ただし、ここでいう「労働時間の状況」の概念およびその把握方法は、安衛法66条の8の3と同一のものであるため、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合においては認められます。

◆事前に協定または決議し、制度を適用しない期間後に再適用することは可能

専門型・企画型において、健康・福祉確保措置として、把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること、および当該時間を超えたときはみなしの効果が生じないこととする措置を定めた場合に、一定期間の適用をしないこととしたうえで、同期間経過後に再度制度を適用することをあらかじめ協定または決議し、実施するこ

とは可能です。

ただし、適用しない期間は事前に労使協定の当事者となる労働者の過半数で組織する労働組合等または労使委員会と協議のうえで決定しておく必要があります。また、再度適用するにあたっては、適用解除後の労働者の勤務状況(労働時間の状況を含みます)や健康状態等を踏まえて、使用者が個別具体的に再適用の可否を判断することに留意する必要があります。また、いったんは適用が解除された以上、改めて労働者の同意が必要です。

◆評価制度および賃金制度の運用状況の説明は、概要資料等の開示を想定

専門型・企画型において、裁量労働制の適用対象である「労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度の運用状況(労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう。)」の開示方法は、実際に支給されている平均賃金を示した資料を開示することや、賃金水準や制度適用に係る特別手当の実際の支給状況や評価結果等について、その分布をまとめた概要資料などを開示することが考えられます。特に適用対象である労働者が1名の場合は、賃金額等について一定の幅を持たせて開示すること、当該労働者の値が非適用労働者と比べてどの程度多いかもしくは少ないかという相対値を示すことなどが考えられますが、労使で協議のうえ、個人が特定できないようプライバシーの保護に十分留意が必要です。

【厚生労働省「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001164350.pdf>

1月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額(※)・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和5年7月から12月までの徴収分を1月22日までに納付

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告[市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

編集後記

新年明けましておめでとうございます。
昨年中は、当社へご支援ご指導を賜りまして厚く御礼申し上げます。

昨年、新型コロナウイルス感染症の取扱いが2類から

5 類に変更となり、人の移動や消費活動が増え経済活動も活性化が始まる一年になったと思いますが、世界各地で起こった紛争の影響もあり、物価高や原材料高騰など厳しい経営環境が続くことが予想されます。日本国内に目を向けると少子高齢化による労働力不足が待ったなしの状況です。当社としては、世界情勢の悪化も気になるところですが、安定した経営環境を継続するためには、人材採用と定着が再重要課題と考えています。言い換えると「人材確保」と「人材定着」さらには、雇用の多様性へ取組が事業継続の大きな要因となり、その対策が重要となる1年になると考えています。

当社としましては、昨年は、15年ぶりの事務所移転に伴い、新しい仲間3名を採用することができました。当面は、厳しい経営環境が続くことを覚悟しておりますが、お客様の経営活動に少しでも貢献できるようにサービスの量と質を強化していきますので本年も引き続きご支援、ご指導を宜しくお願い致します。

今年1年は、通常のサービスに加えて下記の取組を強化してまいります。ご興味がありましたら、遠慮なくお問い合わせ下さい。

- 人事評価制度の構築支援と人事評価者研修の開催
- 事業M&Aに伴う労務デューデリジェンスサービス
- 医介護福祉事業のお客様に対して
 - ・介護処遇改善加算手続き支援
 - ・指定申請等代行支援
 - ・介護保険請求代行支援及び介護福祉事業立ち上げ支援
- 障害年金申請代行(個人向けサービス)
- お客様向け勉強会の開催(於 当社研修室)

社会保険労務士法人D・プロデュース
代表社員 越石 能章