



トピックス

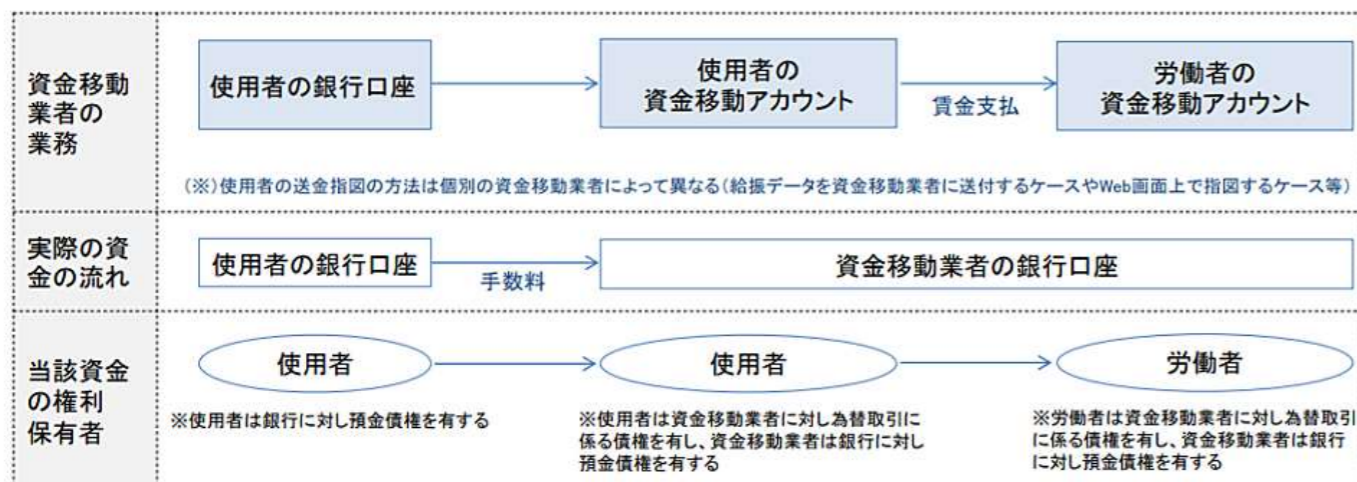
2023年4月スタート 給与のデジタル払いとは



賃金は、労働者の同意を得た場合には銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への振り込み等によることができます。

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られることも踏まえ、今般、使用者が労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払い（いわゆる賃金のデジタル払い）ができるよう労働基準法施行規則が改正されました。

【使用者が労働者の資金移動アカウントに賃金(の一部)を支払う場合のイメージ(例)】



人事・労務

健康診断の対象となる労働者の範囲



健康診断は労働安全衛生法により年1回、従業員に対して受診させなければなりません。

「パートやアルバイトも健康診断の対象ですか?」という相談も多いため、**パートやアルバイトで健康診断の対象となる要件**を確認していきましょう。

パート・アルバイトは次の要件を満たす場合は健康診断の実施が必要です!

- 常時使用する者（有期契約の場合は1年以上使用されている又は使用されることが予定されている者）

+

なお、**週の労働時間が正社員の2分の1以上のパート・アルバイトについては努力義務**となっています。



人事・労務



「募集条件と実際の労働条件が異なる場合」の裁判での考え方

基本的な方向性

- 1) 求人への申し込みは応募の誘引に過ぎず、応募は契約の申込みであることから、求人広告等の内容がそのまま、労働契約の内容になるとは言えない。
- 2) しかし、採用の際に、求人者と応募者間で、こうした求人広告等の内容を変更すると合意したと認められる特段の事情がない限り、求人広告の内容は労働契約の内容となる。

参考判例（昭和58.10.19 大阪地裁 千代田工業事件）

求人申込は職業紹介の要求であって法律上申込みの誘引にすぎないが、職業安定法第18条が求人者に対し労働条件明示義務を公法上の義務として定めている趣旨は、戦前のようにありもしない好条件をちらつかせて労働者を勧誘し、実際には劣悪な労働条件を労働者に強いるというような弊害を除去するためと解されること、また、求人者が求人票に労働条件を明示する際、それが契約内容となることを当然の前提としているし、求職者も右求人票の記載がそのまま労働契約の内容となることを前提にして、それを最も重要な資料としてどの企業に応募するか決定していることを考慮すると、公共職業安定所の紹介により成立した労働条件の内容は、当事者間において求人票記載の労働条件を明確に変更し、これと異なる合意をする等特段の事情のなり限り、求人票記載の労働条件のとおり定められたものと解すべきである。



労働条件は、働く人にとって大変重要であるため、**特にトラブルになりやすい**です。求人票の内容と異なる労働条件になる場合には、面接時等によくよく説明をしたうえで、理解および合意を得られるようにしましょう。

また、**採用時には労働条件を書面にて明示しなければいけません**ので、速やかに労働条件通知書あるいは雇用契約書等にて書面で交付するようにしてください。

労働基準法第15条（労働条件の明示）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL : 082-293-8102 FAX : 082-293-8104

E-mail : info@jinji-fuku.jp URL : http://www.jinji.fuku.jp

